



Страсбург, 13.3.2018
COM(2018) 131 final

2018/0064 (COD)

Предложение за

РЕГЛАМЕНТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за създаване на Европейски орган по труда

(текст от значение за ЕИП и за Швейцария)

{SWD(2018) 68 final} - {SWD(2018) 69 final} - {SWD(2018) 80 final}

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

• Основания и цели на предложението

Постигането на по-голяма справедливост на вътрешния пазар е един от приоритетите на Комисията под председателството на Жан-Клод Юнкер¹. На социалната среща на високо равнище, проведена в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., Европейският парламент, Съветът и Комисията съвместно провъзгласиха европейския стълб на социалните права². В стълба се определят редица основни принципи и права за подпомагане на изграждането на справедливи и добре функциониращи пазари на труда и социални системи. Той има за цел да служи като ориентир за подновен процес на сближаване в посока на по-добри условия на живот и труд в целия Съюз, като на гражданите се гарантират равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд и социална закрила и приобщаване. Гарантирането на справедлива трудова мобилност в Европа е от основно значение за постигането на тази цел.

Трансграничната трудова мобилност в ЕС е от полза за гражданите, икономиките и обществата като цяло. Свободното движение на гражданите на ЕС, включващо възможността те да живеят, работят, учат и да извършват стопанска дейност в целия Съюз, е политиката с най-голяма подкрепа от страна на гражданите от всички политики и приоритети на ЕС³. Свободното движение на работници и свободата на предоставяне на услуги в рамките на Съюза зависят от наличието на ясни, справедливи и ефективно прилагани правила в областта на трансграничната трудова мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност. За тази цел ЕС разработи всеобхватно законодателство, уреждащо свободното движение на работници, командироването на работници и координацията по въпросите на социалната сигурност. Комисията под председателството на Жан-Клод Юнкер внесе няколко предложения за подобряване на настоящата регулаторна рамка⁴.

Продължават обаче да бъдат безпокойство спазването и ефективното и ефикасно прилагане на правилата на ЕС, което може да застраши доверието и справедливостта в рамките на вътрешния пазар. По-специално беше изразена загриженост относно уязвимостта на мобилните работници на злоупотреби или неспазването на техните права, както и относно предприятията, работещи в несигурна или неясна бизнес среда и при неравнопоставени условия. Трансграничната трудова мобилност се увеличи осезаемо през последните години. През 2017 г. 17 милиона граждани са живеели или работили в държава членка, различна от своята държава на гражданство. Техният брой почти се е удвоил в сравнение с преди 10 години. Броят на командированите работници се увеличи с 68 % от 2010 г. до 2016 г., като достигна 2,3 милиона души⁵. 1,4 милиона граждани на ЕС пътуват до своята месторабота в друга държава членка⁶. Освен това над 2 милиона работници в сектора на автомобилния транспорт ежедневно преминават

¹ „Ново начало за Европа: Моята програма за работни места, растеж, справедливост и демократична промяна, 10 приоритета на Комисията за 2015 — 2019 г.“, https://ec.europa.eu/commission/priorities_bg.

² Обобщение на европейския стълб на социалните права е на разположение на адрес: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_bg.

³ Стандартен Евробарометър 88 „Общественото мнение в Европейския съюз“, декември 2017 г.

⁴ COM(2016) 128 final, COM(2016) 815 final, COM(2017) 278 final, COM(2017) 277 final и COM(2017) 281.

⁵ Годишен доклад за 2016 г. относно трудовата мобилност в рамките на ЕС, второ издание, май 2017 г.

⁶ Годишен доклад за 2017 г. относно трудовата мобилност в рамките на ЕС.

вътрешните граници на ЕС, превозвайки стоки или пътници. Управлението на трудовия пазар, който е във все по-голяма степен европейски, изисква ефективно сътрудничество между националните органи и съгласувани административни действия.

Европейският парламент неколнократно подчерта необходимостта както от засилване на контрола и координацията между и от страна на държавите членки⁷, включително чрез укрепване на обмена на информация между инспекциите по труда⁸, така и от активно подпомагане на упражняването на правата на свободно движение⁹. Съветът подчерта също и необходимостта от подобряване на административното сътрудничество и от установяването на обмен на информация и подкрепа за целите на борбата с измамите, свързани с командироването на работници, като в същото време изтъкна важното значение на ясната и прозрачна информация за доставчиците на услуги и работниците¹⁰.

В този контекст в своята реч за състоянието на Съюза за 2017 г.¹¹ председателят Юнкер предложи да бъде създаден европейски орган по труда, за да се гарантира, че правилата на ЕС относно трудовата мобилност се прилагат по справедлив, прост и ефективен начин. Настоящото предложение има за цел създаването на такъв европейски орган по труда (наричан по-нататък „Органът“) под формата на децентрализирана агенция на ЕС, която да отговори на следните основни предизвикателства:

- недостатъчната подкрепа и насоки за гражданите и предприятията в трансгранични ситуации, включително наличието на непълна или недостатъчна информация за обществеността относно техните права и задължения;
- недостатъчния достъп и обмен на информация между националните органи, отговарящи за отделни области на трудовата мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност;
- недостатъчния капацитет на националните органи да организират трансгранично сътрудничество с органи на други държави;
- слабите или липсващите механизми за съвместни трансгранични дейности по прилагане;
- липсата на специален механизъм за трансгранична медиация между държавите членки във всички области на трудовата мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност;
- недостатъчното сътрудничество на равнището на ЕС в тази област.

Основната цел на инициативата е да допринесе за осигуряването на справедлива трудова мобилност в рамките на вътрешния пазар. В този контекст, целта на настоящото предложение е:

⁷ Резолюция на Европейския парламент от 14 септември 2016 г. относно социалния дъмпинг в Европейския съюз (2015/2255(INI)).

⁸ Резолюция на Европейския парламент от 14 януари 2014 г. относно ефективните трудови инспекции като стратегия за подобряване на условията на труд в Европа (2013/2112(INI)).

⁹ Резолюция на Европейския парламент от 19 януари 2017 г. относно Европейски стълб на социалните права (2016/2095(INI)).

¹⁰ Общ подход на Съвета по Предложение за директива за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници (13612/17, 24 октомври 2017 г.).

¹¹ Речта за състоянието на Съюза, 2017 г. е на разположение на адрес: https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017_bg.

- да се подобри достъпът до информация за гражданите и работодателите относно техните права и задължения в областта на трудовата мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност, както и достъпът до съответните услуги;
- да се укрепи оперативното сътрудничество между органите, участващи в трансграничното прилагане на съответното право на Съюза, включително улесняването на съвместните инспекции;
- да се предоставят решения за медиация и подкрепа в случаи на спорове между националните органи и трансгранични нарушения на функционирането на пазара на труда, като например преструктуриране на предприятия, които засягат няколко държави членки.

По-конкретно, на Органа ще бъдат възложени редица оперативни задачи, а именно да предоставя съответна информация и услуги за гражданите и работодателите, както и да подкрепя държавите членки в сътрудничеството, обмена на информация, съгласуваните и съвместните инспекции, оценката на риска, изграждането на капацитет, медиацията и сътрудничеството в случай на трансгранични нарушения на функционирането на пазара на труда. Съществуващите структури и инструменти на ЕС в областта на трансграничната трудова мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност ще бъдат интегрирани или допълнени от орган, който ще предоставя на държавите членки безпрецедентна оперативна и техническа подкрепа.

Органът ще бъде от полза за всички граждани, които попадат в обхвата на правилата на Съюза в областта на трансграничната трудова мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност, по-конкретно за работниците, самостоятелно заетите лица или други физически лица, които са граждани на Съюза или на трети страни и които пребивават законно в Съюза и се намират в трансгранична ситуация. Това включва командированите работници, притежателите на синя карта на ЕС, преместените при вътрешнокорпоративни трансфери и дългосрочно пребиваващите лица, доколкото те са обект на горепосочените правила. Органът ще донесе ползи и за предприятията, извършващи трансгранични дейности, включително за целите на набора на персонал.

- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

Органът ще спомогне за гарантиране на правата на работниците и гражданите на равно третиране и равен достъп до възможности за заетост и социална закрила в трансгранични ситуации. Той също така ще осигури прозрачност за предприятията по отношение на местните трудови стандарти в целия вътрешен пазар. Накрая, Органът ще подпомага сътрудничеството между националните органи с цел да се гарантира спазването на социалните права на работниците и гражданите и да се предотвратяват измамите и злоупотребите.

Комисията прие редица инициативи и предложения, които имат за цел насърчаването на справедливата трудова мобилност, по-специално: преразглеждането на Директивата за командироването на работници¹² и регламентите относно координацията на системите за социална сигурност¹³, както и пакета „Европа в движение“, включително *lex specialis* по отношение на командироването на работници в дейности за

¹² COM(2016) 128 final.

¹³ COM(2016) 815 final.

международен автомобилен превоз¹⁴ и преразглеждането на социалните и пазарните правила в автомобилния транспорт¹⁵. Тези неотдавнашни инициативи са в духа на предишни законодателни предложения, като например директивите за осигуряване на изпълнението на разпоредбите относно командироването на работници¹⁶ и за свободното движение на работници¹⁷, Регламента относно EURES (европейска мрежа на службите по заетостта)¹⁸ и инициативи, като например създаването на европейска платформа за борба с недеklarирания труд¹⁹.

В контекста на подготовката на тези предложения и дискусиите по време на законодателните процедури, свързани с тях, стана ясна видима необходимостта от засилена рамка за прилагане и привеждане в изпълнение на съществуващите правила. Предложението за европейски орган по труда има за цел да запълни този пропуск.

Създаването на предложения орган ще позволи да бъдат концентрирани на едно място задачи, които понастоящем са разпръснати в рамките на няколко комитета и органа, и да бъде въведена оперативна подкрепа в областта на трансграничната трудова мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност, като по този начин се повиши последователността на политиката на ЕС по въпросите на трансграничната мобилност (за повече подробности вж. по-долу раздел „Пригодност и опростяване на законодателството“).

Предложеният орган ще има допълващ характер и ще осигури съгласуваността с дейностите на четирите агенции в областта на заетостта и социалната политика: Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop), Европейската фондация за обучение (ETD) и Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA).

Предложеният регламент ще допринесе за изпълнението на принципите и правата, определени в европейския стълб на социалните права, по-специално чрез насърчаване на осведомеността за възможностите за обучение и учене през целия живот за мобилните граждани и чрез активна подкрепа за заетостта и, в по-общ план, чрез ефикасното и ефективно прилагане на правото на Съюза в областта на трудовата мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност, както и прилагането на колективните споразумения за изпълнение на това законодателство на Съюза.

¹⁴ COM(2017) 0278 final.

¹⁵ COM(2017) 277 final и COM(2017)281.

¹⁶ Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“) (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11).

¹⁷ Директива 2014/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници (ОВ L 128, 30.4.2014 г., стр. 8).

¹⁸ Регламент (ЕС) 589/2016 на Европейския парламент и на Съвета от 13 април 2016 г. относно европейска мрежа на службите по заетостта (EURES), достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазарите на труда и за изменение на регламенти (ЕС) № 492/2011 и (ЕС) № 1296/2013 (ОВ L 107, 22.4.2016 г., стр. 1).

¹⁹ Решение (ЕС) 2016/344 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2016 г. за създаването на европейска платформа с цел да се засили сътрудничеството за противодействие на недеklarирания труд (ОВ L 65, 11.3.2016 г., стр. 12).

- **Съгласуваност с други политики на Съюза**

Тази инициатива допълва текущата работа по постигане на целите, определени в политическите насоки: „Ново начало за Европа“²⁰ по отношение на „приоритет 4“ — „по-задълбочен и по-справедлив вътрешен пазар със засилена промишлена база“, и по-конкретно стратегията за вътрешния пазар²¹. На практика трудовата мобилност е ценно средство за гарантиране на по-ефективно разпределение на ресурсите между секторите и вътре в тях, за намаляване на безработицата и за разрешаване на проблема с несъответствието на уменията. Тази инициатива допълва също и приоритет 1 от политическите насоки („Нови стимули за работните места, растежа и инвестициите“), като тя ще създаде по-благоприятна регулаторна среда в подкрепа на предприемаческия дух и създаването на работни места.

Освен това Органът съответства на стратегическата цел на цифровия единен пазар за модернизиране на публичната администрация, постигане на трансгранична оперативна съвместимост и улесняване на взаимодействието с гражданите. В този контекст той допълва предложението на Комисията за единен цифров портал²², като има за цел да се улесни предоставянето на висококачествено съдържание и услуги на обществеността чрез портала въз основа на съществуващия портал „Вашата Европа“. Настоящата инициатива ще се опира също и на опита на неформалната мрежа за решаване на проблеми SOLVIT²³. По-специално, инициативата ще бъде взета предвид и ще допълни, където е уместно, информацията и услугите, предоставяни чрез единния цифров портал. Тя ще насърчи и достъпа на гражданите и работодателите до SOLVIT, за да могат преодолеят различията си, и ще използва информацията, събирана от този източник, с цел да идентифицира повтарящи се проблеми в областите, попадащи в неговия обхват.

Освен това настоящата инициатива ще се основава на добри практики в областта на трансграничното сътрудничество, установени от граничното координационно звено²⁴, с цел да спомогне за разкриването на пълния икономически потенциал на граничните региони на ЕС.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

- **Правно основание**

Предложението се основава на членове 46 и 48, член 53, параграф 1, член 62 и член 91, параграф 1 от ДФЕС и се съсредоточава върху свободното движение на работници, координацията на системите за социална сигурност, започването и продължаването на стопанска дейност като самостоятелно заето лице, свободата на предоставяне на услуги и общите правила, приложими за международния транспорт.

²⁰ „Ново начало за Европа: Моята програма за работни места, растеж, справедливост и демократична промяна — Политически насоки за следващата Европейска комисия“ е на разположение на адрес: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines-speech_bg_0.pdf

²¹ Преглед на основните приоритети на единния пазар е на разположение на следния адрес: http://ec.europa.eu/priorities/internal-market_bg.

²² Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на единен цифров портал за предоставяне на информация, процедури и услуги за оказване на съдействие и решаване на проблеми и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 (COM(2017)256).

²³ Препоръка 2013/461/ЕС на Комисията от 17 септември 2013 г. относно принципите, приложими за SOLVIT (ОВ L 249, 19.9.2013 г., стр. 10).

²⁴ Съобщение на Комисията до Съвета и Европейския парламент — Насърчаване на растежа и сближаването в граничните региони на ЕС (COM(2017)534).

- **Субсидиарност**

Принципът на субсидиарност е приложим, тъй като предложението не е от изключителната компетентност на ЕС. Целите на предложението не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки на национално, регионално или местно равнище и могат да бъде постигнати по-добре на равнището на Съюза поради следните причини:

- предоставянето на висококачествена и актуална информация и услуги на обществеността за правата и задълженията им в трансгранични ситуации трябва да бъде координирано на равнището на Съюза с цел да се гарантира последователен, ясен и ефективен подход;
- прилагането на правото на Съюза в областта на трансграничната трудова мобилност и координацията на системите на социалната сигурност се основава на сътрудничество между държавите членки, което означава, че никоя държава членка не може да действа сама;
- с цел повишаване на полезните взаимодействия и подпомагане на сътрудничеството между държавите членки при прилагането на правото на Съюза в областта на трудовата мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност, гарантиране на правна сигурност както за администрациите, така и за гражданите и постигане на общо разбиране за нуждите, свързани с осигуряване на прилагането, е необходимо също така да бъде разработен координиран и съвместен подход на равнището на Съюза, вместо да се разчита на сложна мрежа от двустранни или многостранни споразумения.

- **Пропорционалност**

Инициативата представлява пропорционален отговор на необходимостта от оперативна подкрепа и не надхвърля рамките на необходимото за постигането на тази цел. Тя не налага нови задължения на държавите членки, гражданите и работодателите, а по-скоро е насочена към подпомагане на трансграничната мобилност и създаване на нови възможности. Предложението не засяга националните процеси за вземане на решения, националното законодателство или националните дейности по правоприлагане, които остават в рамките на компетентността на държавите членки. Освен това е оставено в голяма степен на преценката на държавите членки как да използват възможностите, създадени в резултат на инициативата.

В доклада за оценка на въздействието, придружаващ предложението за регламент²⁵, се описва как предложението предоставя най-добрия баланс с оглед на постигането на целите на инициативата, като гарантира ползи (положителни въздействия) за националните органи, гражданите и работодателите без да води до съществено увеличение на разходите. Освен това в него се докладва за цялостната подкрепа на заинтересованите страни, консултирани при изготвянето на настоящото предложение.

- **Избор на инструмент**

Предложеният инструмент е регламент относно създаването и функционирането на европейски орган по труда. Регламентът ще се основава на общия подход относно децентрализираните агенции на ЕС, одобрен от Европейския парламент, Съвета и

²⁵ SWD(2018)68.

Европейската комисия през 2012 г.²⁶ Регламентът осигурява необходимата правна сигурност за създаването на Органа, която не може да бъде постигната с други правни инструменти.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

• Последващи оценки/проверки за пригодност на съществуващото законодателство

Предложението за европейски орган по труда беше разработено при взаимодействие с текущите законодателни предложения в областите, свързани с командироването на работници, координацията по въпросите на социалната сигурност и създаването на единен цифров портал. В това отношение предложението се основава на информацията, събрана по време на подготвителния процес, свързан с тези предложения, включително на оценките на въздействието, както и на обсъжданията в рамките на законодателния процес. Важен аспект, който тези процеси извадиха наяве, беше необходимостта от оперативна подкрепа с оглед на подобряване на трансграничното сътрудничество и увеличаване на прозрачността и осведомеността, с цел да се подобрят прилагането и изпълнението на тези правила в областта на трудовата мобилност.

Освен това предложението отчита текущата оценка на горепосочените четири агенции на ЕС в областта на политиката по заетостта. Тази оценка се състои от индивидуална оценка на всяка агенция, сравнителна оценка и прогнозна оценка във връзка с бъдещото функциониране на четири агенции. Функциите на четирите агенции се различават съществено от функциите на предложения орган, тъй като те се съсредоточават предимно върху научните изследвания и нямат трансгранична насоченост. Въпреки това някои предварителни елементи на оценката допринесоха за това предложение, по-специално по отношение на организацията на задачите и управлението на Органа. В доклада за оценка на въздействието, придружаващ настоящото предложение, се разглежда възможното взаимодействие между предложения орган и съществуващите четири агенции. Периодичната оценка на Органа ще позволи търсенето на нови положителни взаимодействия и рационализирането на възможностите с агенции, осъществяващи дейност в областта на заетостта и социалната политика.

В своя специален доклад относно свободното движение на работници Европейската сметна палата²⁷ включи препоръки за подобряване на осведомеността относно инструментите на Комисията, насочени към подкрепа на лицата, работещи в чужбина, с цел по-нататъшното разрастване на Европейския портал за професионална мобилност EURES, както и по-доброто използване на данните при разработването на инициативи и финансиране в тази област. Тези аспекти бяха използвани при изготвянето на настоящото предложение.

²⁶ Съвместно изявление на Европейския парламент, Съвета на ЕС и Европейската комисия относно децентрализираните агенции: https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/joint_statement_and_common_approach_2012_en.pdf.

²⁷ Специалният доклад № 6/2018 „Свободно движение на работници — упражняването на тази основна свобода е гарантирано, но средствата от ЕС биха могли да се насочват по-ефективно“ може да бъде намерен на уебсайта на Европейската сметна палата: <https://www.eca.europa.eu/bg/Pages/DocItem.aspx?did=44964>.

- **Консултации със заинтересованите страни**

За да се запознае с мненията на заинтересованите страни (в това число гражданите, националните органи, социалните партньори и гражданското общество) относно създаването на европейски орган по труда, между 27 ноември 2017 г. и 7 януари 2018 г. Комисията организира открита обществена консултация в интернет относно основните му параметри. В рамките на обществената консултация бяха събрани общо 8 809 отговора, от които 8 420 бяха идентични и свързани с кампания на Европейската конфедерация на профсъюзите, а 389 бяха индивидуални отговори.

Като цяло отговорилите в обществената консултация изразиха силна подкрепа за нов орган, включително като се имат предвид индивидуалните отговори. Резултатите до голяма степен подкрепят анализа на Комисията на основните предизвикателства. Огромното мнозинство от отговорилите (над седемдесет процента) са на мнение, че съществуващото сътрудничество между националните органи не е достатъчно, за да се осигури ефективното прилагане на правилата на ЕС в областта на трансграничната мобилност. Също толкова голяма част от отговорилите считат, че недостатъчният достъп до информация и прозрачност относно правилата за трансграничната мобилност представлява проблем за гражданите и предприятията. Широка подкрепа получиха и възможните функции на новия орган, по-специално подпомагането на системно сътрудничество и обмен на информация между националните органи.

Комисията проведе и поредица от целеви консултации на органи на ЕС в областта на трудовата мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност. Специално изслушване със социалните партньори на равнището на ЕС беше организирано на 11 декември 2017 г., а на 15 декември 2017 г. се проведе стратегически диалог с организациите на гражданското общество на равнището на ЕС. В допълнение към устния принос по време на специалните срещи, организациите и представителите, участващи в тези целеви консултации, предоставиха и писмени позиции.

Целевите консултации доведоха до разнородни резултати. Като цяло участниците в консултацията приветстваха създаването на нов орган, който да се съсредоточи върху подобряването на сътрудничеството между националните органи посредством улесняването на обмена на информация и добри практики. В същото време участниците подчертават, че новият орган трябва да зачита изцяло националните компетенции, основаващи се на Договора, не трябва да налага на държавите членки допълнителни изисквания за докладване и да усложнява или дублира съществуващите административни структури. Много от взелите участие в целевата консултация заинтересовани страни са на мнение, че мандатът и целите на бъдещия орган, както и връзката му с вече съществуващите структури и инструменти, трябва да бъдат уточнени.

Подробна информация относно мненията на заинтересованите страни могат да бъдат намерени в приложение 2 към доклада за оценката на въздействието. Резултатите от тези консултации бяха надлежно взети под внимание при подготовката на настоящото предложение, включително от обсъжданията в рамките на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност, Европейската платформа с цел да се засили сътрудничеството за противодействие на недеklarирания труд, Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници, Техническият комитет по въпросите на свободното движение на работници, Европейската мрежа на публичните служби по заетостта, както и от неофициалните разговори с министрите по време на работния обяд, проведен в рамките на заседанието на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) през октомври 2017 г.

- **Събиране и използване на експертен опит**

При подготовката на настоящата инициатива и на доклада за оценка на въздействието, придружаващ предложението за регламент, Комисията използва широк спектър от вторични данни, публикувани от институциите на ЕС (Европейския парламент, Комисията и Сметната палата), специализирани служби на Комисията („Вашата Европа — Съвети“, SOLVIT), други международни организации (ОИСП), съответни академични изследвания и проучвания на мозъчни тръстове. Тя също така използва своя вътрешен експертен опит и аналитичен капацитет, включително за оценката на отражението върху бюджета.

Комисията разчиташе на първичните данни, събрани за целите на настоящата инициатива. Тя използва съществуващите рамкови договори за събирането на доказателствен материал. Това включваше *ad hoc* искане до мрежата от правни експерти по въпросите на мобилността в рамките на ЕС (FreSsco) относно капацитета на инспекциите по труда да се справят с трансгранични случаи. Освен това тя направи искане до консултантска агенция за разработване на казуси въз основа на качествени интервюта относно средствата за трансгранично сътрудничество в областта на правоприлагането.

- **Оценка на въздействието**

В съответствие със своята политика за по-добро регулиране при подготовката на настоящата инициатива Комисията извърши оценка на въздействието на възможните варианти на политиката и варианти за изпълнение. Тази работа бе подпомогната от структурирана консултация в рамките на Комисията чрез междуведомствена работна група.

Оценката на въздействието беше представена и обсъдена с Комитета за регулаторен контрол²⁸. Препоръките на Комитета за регулаторен контрол, изразени в неговото отрицателно становище от 9 февруари 2018 г., бяха взети предвид, като бяха анализирани допълнително обхватът и целта на инициативата, както и мненията на заинтересованите страни, и като беше доразвит анализът на оценяваните варианти и на начина, по който инициативата може да се впише в съществуващата структура на управление в областта на трудовата мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност, като в същото време се насърчават полезните взаимодействия и опростяването. За да бъдат преодолените резервите, изразени от Комитета в неговото (положително) становище от 21 февруари 2018 г., в доклада за оценката на въздействието се пояснява допълнително как създаването на нов орган ще реорганизира пейзажа на съществуващите комитети и структури с цел да се намали сложността и да се избегнат припокриванията. Освен това в него се разглежда евентуалната връзка между новия орган и съществуващите агенции на Съюза в областта на заетостта и се аргументират допълнително бюджетните оценки, свързани с предпочитания вариант²⁹.

Бяха разгледани три *варианта на политиката* за предложения орган, а именно: 1) вариант за подкрепа, 2) оперативен вариант, и 3) вариант за надзор. При всеки от тези

²⁸ SEC(2018)144.

²⁹ Вж. приложение 1 от доклада за оценка на въздействието (SWD(2018)68) за подробности относно консултацията на Комитет за регулаторен контрол.

варианти за Органа се предлага един и същ набор от задачи. Те се различават обаче по отношение на степента на правомощията, които следва да му бъдат предоставени. Предложените за Органа задачи са следните: i) услуги за трудова мобилност за гражданите и предприятията; ii) сътрудничество и обмен на информация между националните органи, iii) подкрепа за съвместни инспекции; iv) анализ на пазара на труда и оценка на риска; v) подкрепа за изграждането на капацитет; vi) медиация между национални органи; vii) улесняване на сътрудничеството между съответните заинтересовани страни в случай на трансгранични нарушения на функционирането на пазара на труда. Освен това бяха разгледани три *варианта за изпълнение*: 1) Комисията поема някои оперативни задачи и се създава европейска мрежа за координиране на съществуващите органи на ЕС за трудова мобилност; 2) създава се нов орган въз основа на съществуващите органи на ЕС за мобилност; 3) създава се нов орган въз основа на съществуваща агенция на ЕС в областта на заетостта и социалните въпроси.

Като част от оценката на въздействието вариантите на политиката и вариантите за изпълнение бяха оценени от гледна точка на критериите за ефективност, ефикасност и съгласуваност. В резултат на проведеня анализ се прави изводът, че най-ефективният и ефикасен начин за постигане на целите на настоящата инициатива представлява съчетание от оперативния вариант (вариант на политиката 2), който следва да бъде изпълнен чрез нов орган, който се основава на съществуващите органи за мобилност на равнището на ЕС (вариант за изпълнение 2). Това съчетание позволява да се гарантират положителни въздействия за националните органи, гражданите и работодателите без съществено увеличаване на разходите, като същевременно се преодолява липсата на оперативна подкрепа в рамките на съществуващата рамка за сътрудничество на ЕС, които бяха два важни въпроса, повдигнати от заинтересованите страни.

• **Регулаторна пригодност и опростяване**

Предложението за създаване на Органа ще разшири институционалния пейзаж на ЕС в областта на трансграничната мобилност с цел да бъдат подобрени и опростени сегашните форми на сътрудничество и в крайна сметка да се улесни работата на държавите членки и Комисията.

Понастоящем институционалният пейзаж включва няколко структури на ЕС („органи на ЕС“), в рамките на които националните администрации си сътрудничат и обменят най-добри практики. Тези органи на ЕС включват: Европейското бюро за координация на EURES, Техническият комитет и Консултативният комитет за свободното движение на работници, Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници, Европейската платформа за противодействие на недеклариран труд, Административната комисия за координация на системите за социална сигурност и всички нейни подкомисии (включително Техническата комисия и Одиторския съвет, създадени по силата на законодателството, и Помирителния съвет, създаден от самата Административна комисия) и Консултативният комитет за координация на системите за социална сигурност.

Новият орган ще обедини технически и оперативни задачи на горепосочените органи на ЕС в постоянна структура за постигането на по-добри и по-ефективни резултати на основата на засилен форум за сътрудничество и съвместни разследващи дейности. В този контекст Органът:

- ще поеме управлението на Европейското бюро за координация на EURES, понастоящем извършвано от Комисията;
- ще замени Техническият комитет за свободното движение на работници;

- ще замени Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници;
- ще замени Техническата комисия, Одиторския съвет и Помирителния съвет на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност;
- ще замени Европейската платформа за борба с недеklarирания труд.

В областите на координацията на социалната сигурност Органът ще работи в тясно сътрудничество с Административната комисия за координация на системите за социална сигурност по отношение на нормативната задача, за която тази комисия остава компетентна. В допълнение Органът ще се възползва от всеки принос на социалните партньори и представителите на правителствата на национално равнище в рамките на Консултативния комитет за координация на системите за социална сигурност и Консултативния комитет за свободното движение на работници.

Тази нова структура ще опрости институционален пейзаж и ще насърчава полезните взаимодействия между различните аспекти на трансграничната мобилност, които попадат в обхвата на Органа. В допълнение това ще спомогне за последователното и ефективното прилагане на правото на Съюза, ще доведе до подобряване на ефикасността и до повече и по-качествени резултати в сравнение с настоящата институционална структура, в която органите на ЕС работят основно в силози, фокусирани са върху конкретен правен акт или област под тяхна отговорност, липсва им оперативно измерение, срещат се предимно само няколко пъти годишно и дейностите им до известна степен се припокриват.

Инициативата също има за цел да рационализира начина, по който информацията и услугите относно правата, задълженията и възможностите, свързани с трансграничната трудова мобилност, се предоставят на обществеността, като по този начин се опростява достъпът до такава информация и услуги за физическите лица и работодателите.

Предложението има за цел да продължи да се подобрява цифровизацията на процедурите и допълва съществуващите и планираните инициативи в тази област, като например намиращия се в процес на изпълнение от системата за електронен обмен на данни за социалната сигурност електронен обмен на данни между националните органи в областта на координацията по въпросите на социалната сигурност, Информационната система на вътрешния пазар (IMI), както и портала „Вашата Европа“ и единният цифров портал, предложен от Комисията.

• **Основни права**

Тъй като Органът трябва да допринася за постигането на ясно, справедливо и ефективно прилагане на правилата на Съюза относно трансграничната трудова мобилност и координацията по въпросите на социалната сигурност, той ще подкрепя опазването и реализирането на основните права, обхванати от тези правила, като например свободното движение на граждани и работници (членове 15 и 45 от Хартата на основните права на Европейския съюз, наричана по-нататък „Хартата“), правото на достъп до услугите за намиране на работа (член 29 от Хартата) и свободата за предоставяне на услуги (член 16 от Хартата). Освен това той ще подкрепя трансграничното упражняване на права в областта на справедливите и равните условия

на труд, социалната сигурност и здравеопазването (членове 31, 34 и 35 от Хартата) и недискриминацията (член 21 от Хартата).

По отношение на защитата на личните данни (член 8 от Хартата) разпоредбите в Регламент (ЕС) № 679/2016 (Общ регламент относно защитата на данните)³⁰ и Регламент (ЕО) № 45/2001³¹ се прилагат за обработката на лични данни по силата на настоящото предложение. В съответствие с тези правила всяка обработка на лични данни трябва да бъде ограничена до това, което е необходимо и пропорционално. Данните ще се събират за конкретни, изрично указани и легитимни цели и няма да се обработват по начин, който е несъвместим с тях.

Заедно с другите инициативи, предложени от Комисията в рамките на този мандат, настоящото предложение също така помага на Комисията и държавите членки да приложат принципите и правата, определени в европейския стълб на социалните права, в подкрепа на справедливи и добре функциониращи пазари на труда и системи за социално подпомагане.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

При предпочетения комбиниран вариант, определен в оценката на въздействието, общите разходи от бюджета на ЕС на Органа се оценяват на 50,9 милиона евро годишно, като нормален ритъм на функциониране се очаква да бъде достигнат през 2023 г. Разходите по настоящата многогодишна финансова рамка (2019—2020 г.) ще бъдат осигурени отчасти чрез преразпределяне на средства от съществуващи дейности, изпълнявани понастоящем в рамките на Програмата на ЕС за заетост и социални иновации (EaSI) и автономни редове в областта „Заетост и транспорт“ (70 %), и отчасти чрез мобилизирането на средства от маржа на функция 1a (30 %). Съществуващите дейности, прехвърлени на Органа, няма да бъдат прекратени; тяхното извършване ще бъде прехвърлено от Комисията към Органа веднага след като той стане функционален. Що се отнася до персонала, Органът ще има нужда от 69 длъжности в щатното разписание, 60 командировани национални експерта и 15 договорно наети служители. Данни относно финансовите нужди и нуждите от персонал могат да бъдат намерени в приложените законодателни финансови обосновки. Предложението ще има минимално отражение за националните бюджети чрез отражението му върху бюджета на ЕС. Отражението върху администрациите не може да бъде представено точно в количествено изражение, но проучванията на конкретни случаи показват, че то ще е положително, тъй като по-доброто прилагане на правилата ще позволи на националните правоприлагащи органи да обхванат по-рано неплатените социалноосигурителни вноски и да се възползват от оперативна подкрепа, предоставяна от Органа.

Предложението включва клауза за оценка с цел оценяване на мандата и задълженията на Органа на всеки 5 години, като се предвижда възможност за постепенно разширяване на обхвата на неговата дейност и за разрастването на Органа.

³⁰ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

³¹ Регламент (ЕО) № 45/2001 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2000 г. относно защитата на лицата по отношение на обработката на лични данни от институции и органи на Общността и за свободното движение на такива данни (ОВ L 8, 12.1.2001 г., стр. 1).

5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ

• **Планове за изпълнение и механизъм за мониторинг, оценка и докладване**

Специална рамка за мониторинг, описана в доклада за оценка на въздействието, който придружава предложението, ще съдържа информация, въз основа на редица показатели, за напредъка в постигането на целите на регламента. Изискванията и сроковете, свързани с рамката за мониторинг, ще бъдат предмет на допълнителни корекции в хода на законодателния процес и изпълнението.

Комисията ще направи оценка на регламента пет години след влизането му в сила, в съответствие с изискванията на Финансовия регламент³² и Насоките за по-добро регулиране³³. Оценката ще се съсредоточи най-вече върху критериите, определени в Насоките за по-добро регулиране, а именно ефективност, ефикасност, съгласуваност, добавена стойност за ЕС и значимост, с оглед на всяко преразглеждане или актуализиране на регламента.

• **Подробно разяснение на отделните разпоредби на предложението**

В глава I са представени основните принципи, уреждащи създаването и функционирането на бъдещия Орган.

В член 1 се определят предметът и областите на политиката, които попадат в неговия обхват.

В член 2 се съдържат основните цели на Органа, като в точка а) се обясняват целите, насочени към обществеността, включително лицата и работодателите; в точка б) се обяснява ролята му спрямо държавите членки, и буква в) се отнася до ролята му в медиацията и в улесняването на намирането на решение в случаи на трансгранични спорове между националните органи или при нарушения на функционирането на пазара на труда.

В член 3 се предвижда правният статут на Органа.

В член 4 ще бъде посочено седалището на бъдещия Орган, когато решението за това бъде взето от държавите членки преди края на законодателния процес, довел до приемането на настоящото предложение.

В глава II се описват задачите на бъдещия Орган, посочени в член 5, като всяка задача е описана по-подробно в специален член (или специални членове).

Член 6 съдържа подробна информация относно начина, по който Органът ще подобри качеството и на информацията относно правата и задълженията в областта на трудовата мобилност, която се предлага на физическите лица и работодателите, както и достъпа до тази информация.

В член 7 се пояснява по какъв начин Органът ще улесни достъпа на физически лица и работодатели до инициативи и услуги за трудова мобилност, като се определят специфичните му задачи в това отношение. Там се пояснява и ролята на Органа в управлението на Европейското бюро за координация на EURES.

В член 8 относно сътрудничеството и обмена на информация между държавите членки се предвижда улесняване на сътрудничеството и ускоряване на обмена между

³² Делегиран регламент (ЕС) № 1271/2013 на Комисията от 30 септември 2013 г. относно рамковия Финансов регламент за органите, посочени в член 208 от Регламент (ЕС, Евратом) № 966/2012 на Европейския парламент и на Съвета (ОВ L 328, 7.12.2013 г., стр. 42).

³³ „Насоки за по-добро регулиране“, SWD (2017) 350.

националните органи по трансгранични случаи (описани в точка 1), изяснява се функцията на Органа в подкрепата на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност, създадена с Регламент (ЕО) № 883/2004, относно финансовите въпроси, свързани с изпълнението на този регламент (параграф 2), и се подчертава ролята на Органа в насърчаването на използването на електронни инструменти и цифровизирането на процедурите (точки 3 и 4).

В членове 9 и 10 се обяснява начинът, по който Органът ще координира съгласувани и съвместни инспекции през граница. В член 9 се определят подробностите за установяване на съгласувани и съвместни инспекции, обяснява се, че тези действия ще се осъществяват само със съгласието на заинтересованите държави членки, независимо дали по искане на националните органи или по инициатива на Органа (параграф 1), а от държавите членки, които решат да не провеждат съгласувани или съвместни инспекции, се изисква да обяснят причините за своето решение (параграф 2); също така на държавите членки се позволява да извършват съвместни проверки дори и в случаите, когато не всички държави членки, засегнати от съгласуваните или съвместните инспекции, са взели решение да участват в тях (параграф 3). В член 10 се определят практическите договорености за извършване на съгласувани или общи инспекция под координацията на Органа.

В член 11 са посочени функциите за анализ и оценка на риска на Органа по отношение на трансграничните аспекти на трудовата мобилност, като се поясняват дейностите и контекста, при които ще се извършва тази работа.

В член 12 на Органа се предоставят правомощия да подпомага държавите членки в укрепването на техния капацитет, за да се насърчи последователното, справедливо и ефективно въвеждане и прилагане на съответното право на Съюза, и се определят специфични дейности на Органа за изпълнение на задачите му.

В член 13 относно медиацията се описва задачата на Органа в разрешаването на евентуални спорове между държавите членки.

В член 14 се определя ролята на Органа в насърчаването на трансграничното сътрудничество в случай на нарушения на функционирането на пазара на труда.

В член 15 се предвижда сътрудничество на Органа с други децентрализирани агенции на Съюза.

В член 16 гарантира, че при всички дейности на Органа, насочени към цифровизация на процедурите и използвани в процеса на обмен на информация между държавите членки, ще се спазват принципите на съответната рамка за оперативна съвместимост и референтна архитектура.

В глава III се описва организацията на Органа, като се определят елементите на неговата структура.

В член 17 се предвижда административната и управленската структура на Органа, включваща Управителен съвет, изпълнителен директор и Група на заинтересованите страни. В същия член на Органа се дава възможността да създава специфични работни групи и комисии за справяне с конкретни задачи.

В членове 18—22 се определят подробни правила за функционирането на Управителния съвет. В този раздел се предвиждат съставът, функциите, правилата по отношение на председателя, заседанията и правилата за гласуване на Управителния съвет.

В член 23 се подчертават отговорностите на изпълнителния директор

В член 24 се предвижда създаването на Група на заинтересованите лица към Органа, за да се осигури форум за консултации със заинтересованите страни по въпроси, свързани със задачите на Органа.

Глава IV съдържа разпоредби за създаването и структурата на бюджета на Органа.

В глава V се определят разпоредбите относно персонала на Органа, в т.ч. общи правила по отношение на персонала, изпълнителния директор, националните служители за връзка, командированите национални експерти и друг персонал.

Глава VI съдържа общи и заключителни разпоредби, в т.ч. привилегиите и имунитетите, приложими за персонала на Органа, езикови договорености, правила относно прозрачността и комуникацията и относно борбата срещу измамите, като се гарантира сигурността и защитата на информацията, както и отговорността. В нея се предвижда, че Комисията ще оценява редовно постигнатите от Органа резултати. В същата глава има и разпоредби относно административните проверки от страна на Европейския омбудсман, както и относно сътрудничеството с трети държави. В нея да включени също така споразумения за седалището и условия за функциониране, както и началните дейности на Органа.

В член 46 се предвиждат изменения на Регламент (ЕО) № 883/2004.

В член 47 се предвиждат изменения на Регламент (ЕО) № 987/2009.

В член 48 се предвиждат изменения на Регламент (ЕО) № 492/2011.

В член 49 се предвиждат изменения на Регламент (ЕО) 2016/589.

В член 50 се предвижда отмяната на Решение 2009/17/ЕО и Решение (ЕС) 2016/344.

В член 51 се определя датата на влизане в сила на регламента.

Предложение за

РЕГЛАМЕНТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА**за създаване на Европейски орган по труда**

(текст от значение за ЕИП и за Швейцария)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 46, член 48, член 53, параграф 1, член 62 и член 91, параграф 1 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет³⁴,като взеха предвид становището на Комитета на регионите³⁵,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) Свободното движение на работници, свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги са основни принципи на вътрешния пазар в Съюза, залегнали в Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС).
- (2) В съответствие с член 3 от ДЕС Съюзът трябва да работи за силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес, и да насърчава социалната справедливост и закрила. В съответствие с член 9 от ДФЕС, при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът взема предвид изискванията, свързани, наред с другото, с насърчаването на висока степен на заетост, с осигуряването на адекватна социална закрила, с борбата срещу социалното изключване, както и с насърчаването на високо равнище на образование, обучение и опазване на човешкото здраве.
- (3) Европейският стълб на социалните права бе обявен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г. по време на социалната среща на върха в Гьотеборг. По време на същата среща бе припомнена необходимостта хората да се превърнат в приоритет, за да се разгърне социалното измерение на Съюза и да се насърчи сближаването чрез усилия на всички равнища, както бе потвърдено в заключенията на Европейския съвет от 14 декември 2017 г.
- (4) Както е посочено в Съвместната декларация относно законодателните приоритети за 2018—2019 г., Европейският парламент, Съветът и Комисията са поели ангажимент за

³⁴ ОВ С [...], [...], р. [...].

³⁵ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

предприемане на действия за укрепване на социалното измерение на Съюза чрез работа за подобряване на координирането на системите за социална сигурност³⁶, чрез предпазване на работниците от рискове за здравето на работното място³⁷, чрез гарантиране на справедливо третиране за всеки на пазара на труда в Съюза посредством осъвременяване на правилата относно командироването на работници³⁸, както и чрез допълнително подобряване на трансграничното прилагане на законодателството на Съюза.

- (5) Следва да бъде създаден Европейски орган по труда („Органът“), за да се спомогне за укрепването на справедливостта и доверието в единния пазар. За тази цел Органът следва да подпомага държавите членки и Комисията при подобряването на достъпа до информация за физическите лица и работодателите относно техните права и задължения в положение на трансгранична трудова мобилност, както и достъпът до съответните услуги; да подпомага спазването от страна на държавите членки и сътрудничеството между тях с цел гарантиране на ефективното прилагане на правото на Съюза в тези области, както и да осигурява медиацията и да улеснява намирането на решение при трансгранични спорове или нарушения на функционирането на пазара на труда.
- (6) Органът следва да изпълнява своите дейности в областта на трудовата мобилност и координацията на системите за социална сигурност, включително свободното движение на работници, командироването на работници и силно мобилните услуги. Той следва също така да засили сътрудничеството между държавите членки в борбата с недекларирания труд. В случаите, когато в хода на своята дейност Органът узнае за предполагаеми нередности, включително в области на правото на Съюза, попадащи извън обхвата на неговите компетенции, като например нарушения на условията на труд, правилата за здраве и безопасност или наемането на работа на незаконно пребиваващи граждани на трета държава, той следва да бъде в състояние да ги докладва и да си сътрудничи по тези въпроси с Комисията, компетентните органи на Съюза и национални органи, когато е целесъобразно.
- (7) Органът следва да допринесе за улесняването на свободното движение на работници, уредено с Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета³⁹, Директива 2014/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁴⁰ и Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета⁴¹. По този начин следва да се улесни командироването на работници, уредено с Директива 96/71/ЕО на Европейския

³⁶ Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност и на Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 (COM (2016) 815 final).

³⁷ Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2004/37/ЕО относно защитата на работниците от рискове, свързани с експозицията на канцерогени или мутагени по време на работа (COM(2017) 11 final).

³⁸ Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (COM (2016) 128 final).

³⁹ Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза (ОБ L 141, 27.5.2011 г., стр. 1).

⁴⁰ Директива 2014/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници (ОБ L 128, 30.4.2014 г., стр. 8).

⁴¹ Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета от 13 април 2016 г. относно европейска мрежа на службите по заетостта (EURES), достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазарите на труда и за изменение на регламенти (ЕС) № 492/2011 и (ЕС) № 1296/2013 (ОБ L 107, 22.4.2016 г., стр. 1).

парламент и Съвета⁴² и Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и Съвета⁴³, включително чрез подкрепа за прилагането на тези разпоредби, които се изпълняват чрез общоприложими колективни трудови договори в съответствие с практиките на държавите членки. Органът следва да способства също така за координацията на системите за социална сигурност, уредена с Регламент (ЕС) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета⁴⁴, Регламент № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета⁴⁵ и Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета⁴⁶, както и Регламент (ЕО) № 1408/71 на Съвета⁴⁷ и Регламент (ЕО) № 574/72 на Съвета⁴⁸.

- (8) В някои случаи бе прието специфично за отделни сектори право на Съюза, за да се отговори на специфичните нужди в тези сектори, като например в областта на международния транспорт. Органът следва също така да уреди трансграничните аспекти на прилагането на това специфично за отделни сектори право на Съюза, по-специално на Регламент (ЕО) № 561/2006 на Европейския парламент и на Съвета⁴⁹, Директива 2006/22/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁵⁰, Регламент (ЕО) № 1071/2009 на Европейския парламент и на Съвета⁵¹ и Директива (за изменение на Директива 2006/22/ЕО – СОМ(2017)278)⁵².
- (9) Лицата, попадащи в обхвата на дейности на Органа, следва да бъдат лица, които са субекти на правото на Съюза в рамките на приложното поле на настоящия регламент, включително работници, самостоятелно заети лица, лица, търсещи работа, и икономически неактивни лица; следва да бъдат обхванати както гражданите на Съюза,

⁴² Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

⁴³ Директива 2014/67/ЕС на Европейският парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“) (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11).

⁴⁴ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1, поправка: ОВ L 200, 7.6.2004 г., стр. 1).

⁴⁵ Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1).

⁴⁶ Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за разширяване обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство (ОВ L 344, 29.12.2010 г., стр. 1).

⁴⁷ Регламент (ЕО) № 1408/71 на Съвета от 14 юни 1971 г. за прилагането на схеми за социална сигурност на заети лица, самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността (ОВ L 149, 5.7.1971 г., стр. 2).

⁴⁸ Регламент (ЕО) № 574/72 на Съвета от 21 март 1972 г. относно определяне на реда за прилагане на Регламент (ЕО) № 1408/71 за прилагането на схеми за социална сигурност на заети лица и техните семейства, които се движат в рамките на Общността (ОВ L 74, 27.3.1972 г., стр. 1).

⁴⁹ Регламент (ЕО) № 561/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 г. за хармонизиране на някои разпоредби от социалното законодателство, свързани с автомобилния транспорт, за изменение на Регламенти (ЕО) № 3821/85 и (ЕО) № 2135/98, и за отмяна на Регламент (ЕО) № 3820/85 (ОВ L 102, 11.4.2006 г., стр. 1).

⁵⁰ Директива 2006/22/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 г. относно минималните условия за изпълнение на Регламенти (ЕО) № 3820/85 и (ЕО) № 3821/85 на Съвета относно социалното законодателство, свързано с дейностите по автомобилния транспорт, и за отмяна на Директива 88/599/ЕО на Съвета (ОВ L 102, 11.4.2006 г., стр. 35).

⁵¹ Регламент (ЕО) № 1071/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 21 октомври 2009 г. за установяване на общи правила относно условията, които трябва да бъдат спазени за упражняване на професията автомобилен превозвач, и за отмяна на Директива 96/26/ЕО на Съвета (ОВ L 300, 14.11.2009 г., стр. 51).

⁵² СОМ(2017)278 – Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2006/22/ЕО по отношение на изискванията за изпълнение и за определяне на специфични правила за командироването на водачи в сектора на автомобилния транспорт във връзка с Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС.

така и гражданите на трети държави, които пребивават законно в Съюза, като например командировани работници, притежатели на синя карта на ЕС, лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, и дългосрочно пребиваващи лица, както и членовете на техните семейства.

- (10) От създаването на органа следва да не произтичат нови права и задължения за физическите лица и работодателите, включително икономическите оператори или организациите с нестопанска цел, тъй като действията на Органа следва да ги обхващат в степенята, в която те са обхванати от правото на Съюза в рамките на приложното поле на настоящия регламент.
- (11) Органът следва да насърчава възможностите за физическите лица и работодателите да бъдат мобилни или да предоставят услуги и да наемат навсякъде в Съюза, за да се гарантира, че те могат да се възползват от справедлив и ефективен вътрешен пазар. Това включва подкрепа за трансграничната мобилност на гражданите чрез улесняване на достъпа до услуги за трансгранична мобилност, като например трансграничното намиране на съответствия между работни места, стажове и професионални практики и чрез насърчаване на схеми за мобилност, като например „Твоята първа работа с EURES“ или „ErasmusPRO“. Органът следва също така да допринесе за подобряване на прозрачността на информацията, включително относно правата и задълженията, произтичащи от правото на Съюза, и за достъпа до услуги за физическите лица и работодателите, в сътрудничество с други информационни услуги като „Вашата Европа — Съвети“ и като се използва в пълна степен порталът „Вашата Европа“, който ще съставлява основата на бъдещия единен цифров портал⁵³, и се гарантира съгласуваност с него.
- (12) За тези цели Органът следва да сътрудничи с други съответни инициативи и мрежи на Съюза, по-специално Европейската мрежа на публичните служби по заетостта (ПСЗ)⁵⁴, Европейската мрежа за предприятията⁵⁵, граничното координационно звено⁵⁶ и мрежата SOLVIT⁵⁷, както и със съответните национални служби, като например органите за насърчаване на равното третиране и за подкрепа на работниците на Съюза и членовете на техните семейства, създадени от държавите членки съгласно Директива 2014/54/ЕС, и националните точки за контакт, определени съгласно Директива 2011/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁵⁸ да предоставят информация за здравното обслужване. Органът следва също така да проучи синергиите с предложената европейска електронна карта за услуги⁵⁹, особено що се отнася до случаите, в които държавите членки са избрали да подадат декларации за командировани работници чрез платформата за електронна карта. Органът следва да замени Комисията в управлението на Мрежата на европейските служби по заетостта („EURES“), Европейското бюро за координация, създадено съгласно Регламент (ЕС) 2016/589, включително определянето на нуждите на

⁵³ Регламент [за създаване на единен цифров портал — COM(2017)256].

⁵⁴ Решение № 573/2014/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за укрепване на сътрудничеството между публичните служби по заетостта (ПСЗ), (ОБ L 159, 28.5.2014 г., стр. 32).

⁵⁵ Европейска мрежа за предприятия, <https://een.ec.europa.eu/>

⁵⁶ Съобщение на Комисията до Съвета и до Европейския парламент: „Насърчаване на растежа и сближаването в граничните региони на ЕС“, COM(2017) 534.

⁵⁷ Препоръка на Комисията от 17 септември 2013 г. относно принципите, приложими за SOLVIT (ОБ L 249, 19.9.2013 г., стр. 10).

⁵⁸ Директива 2011/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2011 г. за упражняване на правата на пациентите при трансгранично здравно обслужване (ОБ L 88, 4.4.2011 г., стр. 45).

⁵⁹ COM(2016) 824 final и COM(2016) 823 final.

потребителите и бизнес изискванията за ефективността на портала EURES и на свързаните с него ИТ услуги, с изключение на услугите в областта на информационните технологии, както и експлоатацията и разработването на ИТ инфраструктура, които ще продължат да се осигуряват от Комисията.

- (13) С оглед на справедливото, опростено и ефективно прилагане на правото на Съюза Органът следва да подкрепя сътрудничеството и навременния обмен на информация между държавите членки. Работещите в рамките на Органа национални служители за връзка, заедно с другите служители, следва да способстват за спазването от страна на държавите членки на задълженията за сътрудничество, да ускоряват обмена между тях чрез процедури за намаляване на закъсненията, както и да установяват връзка с други национални звена за връзка, органи и точки за контакт, създадени съгласно правото на Съюза. Органът следва да насърчава използването на новаторски подходи за ефективното и ефикасно трансгранично сътрудничество, включително инструменти за електронен обмен на данни като системата за електронен обмен на данни за социалната сигурност (EESSI) и Информационната система за вътрешния пазар (ИСВП), и да допринася за цифровизирането на процедурите и усъвършенстването на инструментите на ИТ, използвани за обмен на съобщения между националните органи.
- (14) С цел увеличаване на капацитета на държавите членки за борба с нередностите с трансгранично измерение във връзка с правото на Съюза в рамките на приложното си поле Органът следва да подпомага националните органи при извършване на съгласувани и съвместни инспекции, включително чрез улесняване на осъществяването на инспекциите в съответствие с член 10 от Директива 2014/67/ЕС. Това следва да се извършва или по искане на държавите членки, или по предложение на Органа с тяхно съгласие. Органът следва да предоставя стратегическа, логистична и техническа подкрепа на държавите членки, които участват в съгласувани или съвместни инспекции, при пълно зачитане на изискванията за поверителност. Инспекциите следва да се извършва със съгласието на съответните държави членки и изцяло в рамките на тяхната национална правна уредба, а държавите членки следва да предприемат последващи действия във връзка с резултатите от съгласуваните и съвместните инспекции в съответствие с националното си право.
- (15) За да бъдат проследявани новите тенденции, предизвикателства и пропуски в областта на трудовата мобилност и координацията на социалната сигурност, Органът следва да разработи аналитичен капацитет и капацитет за оценка на риска. Това следва да включва извършването на анализи и проучвания на пазара на труда, както и партньорски проверки. Органът следва да наблюдава потенциалните дисбаланси по отношение на уменията и трудовите потоци, включително евентуалното им въздействие върху териториалното сближаване. Органът следва също така да съдейства при оценката на риска, посочена в член 10 от Директива 2014/67/ЕС. Органът следва да гарантира високо равнище на синергия и допълване с други агенции, услуги и мрежи на Съюза. Това следва да включва информация от SOLVIT и подобни служби относно повтарящи се проблеми, с които се сблъскват физическите лица и предприятията при упражняването на своите права областите от компетенцията на Органа. Органът следва също така да улеснява и рационализира предвиденото в съответното право на Съюза събиране на данни, които попадат в обхвата на компетенциите на Органа. Това не води до нови изисквания за докладване от страна на държавите членки.
- (16) С цел засилване на капацитета на националните органи и подобряване на съгласуваното прилагане на правото на Съюза в рамките на неговите компетенции Органът следва да

предоставя оперативна помощ за националните органи, включително чрез разработването на практически насоки, създаване на обучения и програми за взаимно обучение, насърчаване на проекти за взаимопомощ, улесняване на обмена на служители, подобно на посочения в член 8 на Директива 2014/67/ЕС, и да подкрепя държавите членки в организирането на кампании за повишаване на осведомеността с цел информиране на лицата и работодателите относно техните права и задължения. Органът следва да насърчава обмена, разпространението и прилагането на добри практики.

- (17) Органът следва да предостави платформа за решаване на спорове между държавите членки във връзка с прилагането на правото на Съюза, което попада в обхвата на неговите компетенции. Тази платформа следва да се основава на диалога и помирителните механизми, които съществуват понастоящем в областта на координацията на системите за социална сигурност, които се ценят от държавите членки⁶⁰ и чието значение е признато от Съда⁶¹. Държавите членки следва да могат да насочват към Органа случаи за медиация в съответствие със стандартните за тази цел процедури. Органът следва да се занимава само със спорове между държави членки, докато физическите лица и работодателите, изправени пред трудности при упражняване на правата си в Съюза, следва да продължат да ползват службите на национално равнище и на равнището на Съюза за справяне с тези случаи, като например мрежата SOLVIT, до които Органът следва да отнася такива случаи. Мрежата SOLVIT също следва да може да се обърне към Органа за разглеждане на случаите, в които проблемът не може да бъде решен поради различия между националните администрации.
- (18) За да се улесни управлението на корекциите на пазара на труда, Органът улеснява сътрудничеството между съответните заинтересовани страни с цел премахване на нарушенията на функционирането на пазара на труда, засягащи повече от една държава членка, като например реструктурирания или големи проекти, оказващи въздействие върху заетостта в граничните региони.
- (19) Европейската рамка за оперативна съвместимост (ЕРОС)⁶² предлага принципи и препоръки относно начините за подобряване на управлението на дейностите по оперативната съвместимост и предоставянето на обществени услуги, за установяване на трансгранични взаимоотношения между отделни организации, за рационализиране на процесите за поддържане на цялостен цифров обмен, и за гарантиране на това, че както съществуващото, така и новото законодателство подкрепят принципите на оперативната съвместимост. Европейската референтна архитектура за оперативна съвместимост (ЕРАОС) е структура с общо предназначение, съставена от принципи и насоки относно прилагането на решенията за оперативна съвместимост⁶³. Както ЕРОС, така и ЕРАОС

⁶⁰ Частичен общ подход на Съвета от 26 октомври 2017 г. относно предложението за регламент на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност и на Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004, 13645/1/17.

⁶¹ Дело C-236/88, EU:C:1990:303, точка 17; Дело C-202/97, EU:C:2000:75, точки 57—58; Дело C-178/97, EU:C:2000:169, точки 44—45; Дело C-2/05, EU:C:2006:69, точки 28—29; Дело C-12/14, EU:C:2016:135, точки 39—41; Дело C-359/16, EU:C:2018:63, точки 44—45.

⁶² Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Европейска рамка за оперативна съвместимост — стратегия за прилагане“ (COM(2017) 134 final).

⁶³ Решение (ЕС) 2015/2240 на Европейския парламент и на Съвета от 25 ноември 2015 г. за създаване на програма за решения за оперативна съвместимост и общи рамки за европейските публични администрации, предприятията и гражданите (програма ISA²) като средство за модернизирване на публичния сектор (ОВ L 318, 4.12.2015 г., стр. 1).

следва да направляват и подпомагат Органа при разглеждането на въпроси в областта на оперативната съвместимост.

- (20) Органът следва да се управлява и да работи в съответствие с принципите на Съвместната декларация на Европейския парламент, Съвета и Комисията относно децентрализираните агенции от 19 юли 2012 г.
- (21) Държавите членки и Комисията следва да бъдат представени в Управителния съвет с цел ефективен контрол на функциите на Органа. При определянето на състава на Управителния съвет, включително при избора на неговия председател и заместник-председател, следва да се зачитат принципите на балансирано участие на представители на двата пола, опита и квалификацията. С цел ефективното и ефикасно функциониране на Органа Управителният съвет по-конкретно следва да приеме годишна работна програма, да упражнява функциите си във връзка с бюджета на Органа, да приеме финансовите правила, приложими за Органа, да назначи изпълнителен директор и да установи процедури, чрез които изпълнителният директор взема решения, свързани с оперативните задачи на Органа. Представители от държави, различни от държавите — членки на Съюза, които прилагат правилата на Съюза в обхвата на компетенциите на Органа, могат да участват в заседанията на Управителния съвет като наблюдатели.
- (22) Без да се засягат правомощията на Комисията, Управителният съвет и изпълнителният директор следва да бъдат независими при изпълнението на своите задължения и да действат в полза на обществения интерес.
- (23) Органът следва пряко да разчита на опита на съответните заинтересовани страни в областите от негова компетенция, посредством специална група на заинтересованите страни. Нейните членове следва да бъдат представители на социалните партньори на равнището на Съюза. При извършване на дейността си Групата на заинтересованите страни ще взема надлежно предвид становищата и ще ползва експертния опит на Консултативния комитет за координация на системите за социална сигурност, създаден с Регламент (ЕО) № 883/2004, и на Консултативния комитет относно свободното движение на работници, създаден в съответствие с Регламент (ЕС) № 492/2011.
- (24) С цел да се гарантира неговата пълна автономност и независимост Органът следва да получи независим бюджет с приходи от общия бюджет на Съюза и от всички доброволни финансови вноски от държавите членки и от третите държави, участващи в работата на Органа. В изключителни и надлежно обосновани случаи Органът следва също така да може да получава финансиране под формата на споразумения за делегиране или ad hoc безвъзмездни средства и да събира такси за публикации и за всяка услуга, предоставяна от него.
- (25) Обработването на лични данни, извършвано в рамките на настоящия регламент, следва да се осъществява в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета⁶⁴ или Регламент (ЕО) № 45/2001 на Европейския парламент и на Съвета⁶⁵, в зависимост от случая. Това включва въвеждането на подходящи технически и

⁶⁴ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

⁶⁵ Регламент (ЕО) №45/2001 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2000 г. относно защитата на лицата по отношение на обработката на лични данни от институции и органи на Общността и за свободното движение на такива данни (ОВ L8, 12.1.2001 г., стр. 1), понастоящем е в процес на преразглеждане чрез COM(2017) 8 final.

организационни мерки в съответствие със задълженията, наложени с посочените регламенти, по-специално тези, свързани със законосъобразността на обработката, сигурността на дейностите по обработката, предоставянето на информация и правата на субектите на данни.

- (26) За да се осигури прозрачното функциониране на Органа, спрямо него следва да се прилага Регламент (ЕО) № 1049/2001 на Европейския парламент и на Съвета⁶⁶. Дейностите на Органа следва да подлежат на контрол от Европейския омбудсман в съответствие с член 228 от ДФЕС.
- (27) Регламент (ЕС, Евратом) № 883/2013 на Европейския парламент и на Съвета⁶⁷ следва да се прилага спрямо Органа, който следва да се присъедини към Междунституционалното споразумение от 25 май 1999 г. между Европейския парламент, Съвета на Европейския съюз и Комисията на Европейските общности относно вътрешните разследвания, провеждани от OLAF.
- (28) Държавата членка — домакин на Органа, следва да предостави възможно най-добри условия за осигуряване на неговото добро функциониране.
- (29) С оглед установяването на ясни и прозрачни условия на работа и на равнопоставеност на персонала, към персонала и изпълнителния директор на Органа следва да се прилагат Правилникът за длъжностните лица на Европейския съюз („Правилник за длъжностните лица“) и Условието за работа на другите служители на Европейския съюз („Условието за работа“), установени в Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 (заедно наричани „Правилник за персонала“), включително правилата за професионална тайна или други равностойни задължения за поверителност.
- (30) Органът следва да си сътрудничи с други агенции на Съюза в съответствие с областите им на компетентност, по-специално с тези в областта на заетостта и социалната политика, въз основа на техния експертен опит и постигането на максимални синергии: Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop), Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) и Европейската фондация за обучение (ETF), както и — по отношение на борбата с организираната престъпност и трафика на хора — с Агенцията на Европейския съюз за сътрудничество в областта на правоприлагането (Европол) и Агенцията на Европейския съюз за сътрудничество в областта на наказателното правосъдие (Евроюст).
- (31) С цел дейността на съществуващите структури в областта на трансграничната трудова мобилност да придобие оперативно измерение Органът следва да поеме изпълнението на задачите, изпълнявани от Техническият комитет по въпросите на свободното движение на работници, създаден съгласно Регламент (ЕС) № 492/2011, Комитета от експерти по въпросите на командироването на работници, създаден с Решение 2009/17/ЕО на Комисията⁶⁸, и европейската платформа, създадена с Решение (ЕС) 2016/344 на

⁶⁶ Регламент (ЕО) № 1049/2001 на Европейския парламент и на Съвета от 30 май 2001 г. относно публичния достъп до документи на Европейския парламент, на Съвета и на Комисията (ОВ L 145, 31.5.2001 г., стр. 43).

⁶⁷ Регламент (ЕС, Евратом) № 883/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 11 септември 2013 г. относно разследванията, провеждани от Европейската служба за борба с измамите (OLAF), и за отмяна на Регламент (ЕО) № 1073/1999 на Европейския парламент и на Съвета и Регламент (Евратом) № 1074/1999 на Съвета (ОВ L 248, 18.9.2013 г., стр. 1).

⁶⁸ Решение 2009/17/ЕО на Комисията от 19 декември 2008 г. за създаване на Комитет от експерти по въпросите на командироването на работници (ОВ L 8, 13.1.2009 г., стр. 26).

Европейския парламент и Съвета⁶⁹, за да се засили сътрудничеството за противодействие на недекларирания труд. Със създаването на Органа посочените структури следва да престанат да съществуват.

- (32) Органът следва да допълва дейностите на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност, създадена с Регламент (ЕО) № 883/2004 (наричана по-нататък „Административната комисия“), доколкото той изпълнява регулаторни задачи, свързани с прилагането на Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009. Органът следва обаче да поеме оперативните задачи, извършвани понастоящем в рамките на Административната комисия, като например извършването на медиация между държавите членки, като осигурява форум за разглеждането на финансови въпроси, свързани с прилагането на Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009, заменя функцията на Одиторския съвет, създаден с тези регламенти, и осигурява форум за разглеждането на въпроси, свързани с електронния обмен на данни и инструментите на ИТ, за да се улесни прилагането на посочените регламенти, като заменя функцията на Техническата комисия за обработка на информация, създадена с посочените регламенти.
- (33) Консултативният комитет за координация на системите за социална сигурност, създаден с Регламент (ЕО) № 883/2004, и Консултативният комитет за свободното движение на работници, създаден по силата на Регламент (ЕС) № 492/2011, осигуряват форум за консултации със социалните партньори и представителите на правителствата на национално равнище. Органът следва да допринася към тяхната работа и може да участва в заседанията им.
- (34) За да се отрази тази нова институционална структура, регламенти (ЕО) № 883/2004, (ЕО) № 987/2009, (ЕС) № 492/2011 и (ЕС) 2016/589 следва да бъдат изменени, а Решение 2009/17/ЕО и Решение (ЕС) 2016/344 следва да бъдат отменени.
- (35) Зачитането на многообразието от национални системи на колективни трудови правоотношения, както и на автономността на социалните партньори е изрично признато в ДФЕС. Участието в дейностите на Органа не засяга компетенциите, задълженията и отговорностите на държавите членки съгласно, наред с друго, имащите значение и приложими конвенции на Международната организация на труда (МОТ), като Конвенция № 81 относно инспекцията по труда в промишлеността и търговията. То не засяга и правомощията на държавите членки да регулират и да извършват медиация или мониторинг на националните колективни трудови правоотношения, по-специално упражняването на правото на колективни преговори и колективни действия.
- (36) Тъй като целите на настоящия регламент за подкрепа на свободното движение на работници и услуги и за подпомагане на засилването на равнопоставеността в рамките на вътрешния пазар не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, ако те действат некоординирано, но могат по-скоро, поради трансграничния характер на тези дейности и необходимостта от засилено сътрудничество между държавите членки, да бъдат постигнати по-добре на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския

⁶⁹ Решение (ЕС) 2016/344 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2016 г. за създаването на европейска платформа с цел да се засили сътрудничеството за противодействие на недекларирания труд (ОВ L 65, 11.3.2016 г., стр. 12).

съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност настоящият регламент не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.

- (37) Настоящият регламент зачита основните права и съблюдава принципите, признати по-специално от Хартата на основните права на Европейския съюз, както е посочено в член 6 от Договора за Европейския съюз,

ПРИЕХА НАСТОЯЩИЯ РЕГЛАМЕНТ:

Глава I

Принципи

Член 1

Предмет и приложно поле

1. С настоящия регламент се създава Европейски орган по труда (наричан по-нататък „Органът“).
2. Органът оказва съдействие на държавите членки и на Комисията по въпроси, свързани с трансграничната трудова мобилност и координирането на системите за социална сигурност в рамките на Съюза.

Член 2

Цели

Целта на Органа е да допринася за осигуряването на справедлива трудова мобилност в рамките на вътрешния пазар. За тази цел Органът:

- а) улеснява достъпа на физическите лица и на работодателите до информация за техните права и задължения, както и до услуги от значение за тях;
- б) подпомага сътрудничеството между държавите членки при трансграничното прилагане на съответното право на Съюза, включително улеснява съвместните инспекции;
- в) действа като медиатор и улеснява намирането на решение в случаи на трансгранични спорове между националните органи или при нарушения на функционирането на пазара на труда.

Член 3

Правен статут

1. Органът е орган на Съюза, който притежава юридическа правосубектност.
2. Във всяка от държавите членки Органът се ползва от най-широката правоспособност, предоставена на юридическите лица съгласно законодателството на съответната

държава членка. Той може по-специално да придобива и да се разпорежда с движимо и недвижимо имущество и да бъде страна по съдебни производства.

Член 4

Седалище

Седалището на Органа се намира в [x].

Глава II

Задачи на Органа

Член 5

Задачи на Органа

За да постигне целите си, Органът изпълнява следните задачи:

- а) улесняване на достъпа на физическите лица и на работодателите до информация за правата и задълженията в случаи с трансграничен аспект, както и достъпа до услуги за трансгранична трудова мобилност в съответствие с членове 6 и 7;
- б) улесняване на сътрудничеството и обмена на информация между националните органи с цел ефективно прилагане на съответното право на Съюза в съответствие с член 8;
- в) координиране и подпомагане на съгласуваните и съвместните инспекции в съответствие с членове 9 и 10;
- г) извършване на анализи и оценки на риска по въпроси, свързани с трансграничната трудова мобилност, в съответствие с член 11;
- д) подкрепа на държавите членки при изграждането на капацитет във връзка с ефективното прилагане на съответното право на Съюза в съответствие с член 12;
- е) медиация при спорове между органите на държавите членки относно прилагането на съответното право на Съюза в съответствие с член 13;
- ж) улесняване на сътрудничеството между съответните заинтересовани страни при трансгранични нарушения на функционирането на пазара на труда в съответствие с член 14.

Член 6

Информация за трансграничната трудова мобилност

Органът подобрява наличността, качеството и достъпността на информацията, предоставяна на физическите лица и на работодателите с цел улесняване на трудовата мобилност в рамките на Съюза, в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/589 относно EURES и Регламент [единен цифров портал — COM(2017) 256]. За тази цел Органът:

- а) предоставя необходимата информация за правата и задълженията на физическите лица в положение на трансгранична трудова мобилност;

- б) насърчава възможностите за подкрепа на трудовата мобилност на физическите лица, включително чрез насоки относно достъпа до обучение и езиковото обучение;
- в) предоставя на работодателите необходимата информация за трудовото законодателство и за условията на живот и труд, приложими за работниците в положение на трансгранична трудова мобилност, включително командированите работници;
- г) подкрепя държавите членки по отношение на спазването на задълженията за разпространение на информация във връзка със свободното движение на работници и за достъп до тази информация, установени в член 6 от Директива 2014/54/ЕС, и задълженията за разпространение на информация във връзка с командироването на работници и за достъп до тази информация, установени в член 5 от Директива 2014/67/ЕС;
- д) подкрепя държавите членки по отношение на подобряването на точността, пълнотата и лесното използване на съответните национални информационни услуги в съответствие с критериите за качество, установени в Регламент [единен цифров портал — СОМ(2017) 256];
- е) подкрепя държавите членки по отношение на рационализирането на предоставянето на информация и услуги за физическите лица и работодателите във връзка с трансграничната мобилност на доброволни начала, като същевременно зачита изцяло компетенциите на държавите членки.

Член 7

Достъп до услуги за трансгранична трудова мобилност

1. Органът предоставя услуги за физическите лица и работодателите, насочени към улесняване на трудовата мобилност в рамките на ЕС. За тази цел Органът:
 - а) насърчава разработването на инициативи в подкрепа на трансграничната мобилност на физическите лица, включително целенасочени схеми за мобилност;
 - б) предоставя възможност за трансгранично намиране на съответствия между работни места, стажове и професионални практики и автобиографии и заявления в полза на физическите лица и на работодателите, по-специално чрез EURES;
 - в) сътрудничи с други инициативи и мрежи на Съюза, като например Европейската мрежа на публичните служби по заетостта, Европейската мрежа за предприятията и граничното координационно звено, по-специално с цел установяване и премахване на трансгранични пречки пред трудовата мобилност;
 - г) улеснява сътрудничеството между компетентните служби на национално равнище, определени в съответствие с Директива 2014/54/ЕС да предоставят информация, насоки и съдействие на физическите лица и работодателите във връзка с трансграничната мобилност, и националните точки за контакт, определени в съответствие с Директива 2011/24/ЕС да предоставят информация за здравното обслужване.
2. Органът управлява Европейското бюро за координация на EURES и гарантира, че то изпълнява отговорностите си в съответствие с член 8 от Регламент (ЕС) 2016/589, с

изключение на техническата експлоатация и техническото разработване на портала EURES и на свързаните с него ИТ услуги, които продължават да се управляват от Комисията. Под отговорността на изпълнителния директор, както е предвидено в член 23, параграф 4, буква к), Органът гарантира, че тази дейност е съобразена изцяло с изискванията на приложимото законодателство за защита на данните, включително изискването за назначаване на служител за защита на данните, в съответствие с член 37.

Член 8

Сътрудничество и обмен на информация между държавите членки

1. Органът улеснява сътрудничеството между държавите членки и подкрепя ефективното спазване от тяхна страна на задълженията за сътрудничество, включително във връзка с обмена на информация, определени в правото на Съюза, попадащо в обхвата на компетенциите на Органа.

За тази цел, по искане на националните органи и за да се ускори обменът между тях, Органът по-специално:

- а) съдейства на националните органи да открият съответните точки за контакт на националните органи в други държави членки;
 - б) улеснява последващите действия по искания и обмените на информация между националните органи, като предоставя логистична и техническа подкрепа, включително услуги за писмен и устен превод, и посредством обмен относно състоянието на случаите;
 - в) насърчава и споделя най-добри практики;
 - г) улеснява процедурите за трансгранично налагане на санкции и глоби;
 - д) докладва на Комисията на всяко тримесечие за нерешените искания между държавите членки и ако е необходимо, препраща тези искания за медиация в съответствие с член 13.
2. Органът подпомага работата на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност при разглеждането на финансови въпроси, свързани с координирането на социалната сигурност, в съответствие с член 74 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и членове 65, 67 и 69 от Регламент (ЕО) № 987/2009.
 3. Органът насърчава използването на електронни инструменти и процедури за обмен на съобщения между националните органи, включително Информационната система за вътрешния пазар (ИСВП) и системата за електронен обмен на данни за социалната сигурност (EESSI).
 4. Органът насърчава използването на новаторски подходи към ефективното и ефикасно трансгранично сътрудничество и проучва възможностите за използване на механизми за електронен обмен между държавите членки, за да се улесни разкриването на измами, като изготвя за Комисията доклади с цел доразвиване на тези механизми за електронен обмен.

Член 9

Координиране на съгласуваните и съвместните инспекции

1. По искане на една или няколко държави членки Органът координира съгласуваните или съвместните инспекции в области, попадащи в обхвата на компетенциите на Органа. Искането може да бъде подадено от една или от няколко държави членки. Органът може също да предложи на органите на съответните държави членки да извършат съгласувана или съвместна инспекция.
2. Когато орган на държава членка реши да не участва или да не извърши съгласуваната или съвместната инспекция по параграф 1, той предварително надлежно уведомява писмено Органа за основанията за своето решение. В тези случаи Органът уведомява другите съответни национални органи.
3. Организирането на съгласувана или съвместна инспекция се одобрява предварително от всички участващи държави членки чрез националните им служители за връзка. Ако една или повече държави членки откажат да участват в съгласуваната или съвместната инспекция, другите национални органи могат, когато е целесъобразно, да извършат планираната съгласувана или съвместна инспекция само в участващите държави членки. Държавите членки, които са отказали да участват в инспекцията, пазят поверителността на информацията за планираната инспекция.

Член 10

Ред и условия за извършването на съгласувани и съвместни инспекции

1. Условията за извършване на съвместна инспекция се посочват в споразумение за организиране на съвместна инспекция (наричано по-нататък „споразумението за съвместна инспекция“) между участващите държави членки и Органа. Споразумението за съвместна инспекция може да съдържа разпоредби, които позволяват съвместните инспекции, след като бъдат одобрени и планирани, да се извършват с краткосрочно предизвестие. Органът изготвя образец на споразумение.
2. Съгласуваните и съвместните инспекции и последващите действия във връзка с тях се извършват в съответствие с националното право на съответните държави членки.
3. Органът предоставя на държавите членки, извършващи съгласувани или съвместни инспекции, логистична и техническа подкрепа, която може да включва услуги за писмен и устен превод.
4. Служители на Органа могат да участват в съгласувана или съвместна инспекция с предварителното съгласие на държавата членка, на чиято територия те ще съдействат за извършването на инспекцията.
5. Националните органи, които извършват съгласувана или съвместна инспекция, докладват на Органа за резултатите от инспекцията в своята държава членка и за цялостното оперативно протичане на съгласуваната или съвместната инспекция.
6. Информацията за съгласуваните и съвместните инспекции се включва в тримесечни доклади, които се представят на Управителния съвет. В годишния отчет за дейността на Органа се включва годишен доклад за подпомогнатите от Органа инспекции.

7. Ако в хода на съгласувани или съвместни инспекции или на някоя от своите дейности Органът узнае за предполагаеми нередности при прилагането на правото на Съюза, включително извън обхвата на неговите компетенции, той докладва за тези предполагаеми нередности на Комисията и на органите в съответната държава членка, когато това е целесъобразно.

Член 11

Анализи на трансграничната трудова мобилност и оценка на риска

1. Органът оценява рисковете и извършва анализи по отношение на трансграничните трудови потоци, като например дисбалансите на пазара на труда, специфичните за сектора заплахи и повтарящите се проблеми, с които се сблъскват физическите лица и работодателите във връзка с трансграничната мобилност. За тази цел Органът гарантира допълване с други агенции или служби на Съюза и ползва техните експертни знания и опит, включително в областта на прогнозирането на уменията и здравословните и безопасни условия на труд. По искане на Комисията Органът може да извършва целенасочени задълбочени анализи и проучвания с цел изследване на специфични проблеми, свързани с трудовата мобилност.
2. Органът организира партньорски проверки между националните органи и служби с цел:
 - а) разглеждане на всякакви въпроси, трудности и специфични проблеми, които могат да възникнат във връзка с изпълнението и практическото прилагане на правото на Съюза, попадащо в обхвата на компетенциите на Органа, както и осигуряването на спазването му на практика;
 - б) подобряване на последователността при предоставянето на услуги за физическите лица и за предприятията;
 - в) подобряване на познаването и взаимното разбиране на различните системи и практики, както и оценяване на ефективността на различните мерки на политиката, включително превантивните и възпиращите мерки.
3. Органът редовно докладва за констатациите си на Комисията, както и пряко на съответните държави членки, като очертава възможните мерки за отстраняване на установените слабости.
4. Органът събира статистически данни, събрани и предоставени от държавите членки в областите на правото на Съюза, които попадат в обхвата на компетенциите на Органа. По този начин Органът се стреми да рационализира съществуващите дейности за събиране на данни в тези области. Когато е уместно, се прилага член 16. Органът поддържа връзка с Комисията (Евростат) и споделя резултатите от дейностите си за събиране на данни, когато това е целесъобразно.

Член 12

Подкрепа за изграждането на капацитет

Органът оказва подкрепа на държавите членки при изграждането на капацитет, насочен към насърчаване на последователното прилагане на правото на Съюза във всички области, попадащи

в приложното поле на настоящия регламент. По-конкретно Органът извършва следните дейности:

- а) изготвяне на общи насоки, предназначени за държавите членки, включително насоки за инспекциите в случаите с трансгранично измерение, както и споделени определения и общи концепции, опиращи се на съответната дейност, осъществявана на равнището на Съюза;
- б) насърчаване и подкрепа на взаимопомощта под формата както на партньорски, така и на групови дейности, както и схемите за обмен и командироване на служители между националните органи;
- в) насърчаване на обмена и разпространението на опит и добри практики, включително примери за сътрудничество между съответните национални органи;
- г) разработване на секторни и междусекторни програми за обучение и на специализирани учебни материали;
- д) насърчаване на кампании за повишаване на осведомеността, включително кампании за информиране на физическите лица и работодателите, особено малките и средните предприятия (МСП), за техните права и задължения и за възможностите, с които разполагат.

Член 13

Медиация между държавите членки

1. Органът може да изпълнява ролята на медиатор при спорове между държавите членки във връзка с прилагането или тълкуването на правото на Съюза в областите, попадащи в приложното поле на настоящия регламент.
2. По искане на някоя от държавите членки, засегнати от спор, Органът започва процедура по медиация пред своя Съвет за медиация, създаден за тази цел в съответствие с член 17, параграф 2. Органът може също да започне процедура по медиация пред Съвета за медиация по собствена инициатива, включително въз основа на сезиране от SOLVIT, при условие че всички държави членки, засегнати от посочения спор, дадат своето съгласие.
3. Когато представят случай за медиация пред Органа, държавите членки гарантират, че всички лични данни, свързани с този случай, са представени анонимно и че Органът няма да обработва личните данни на физическите лица, засегнати от случая, в нито един момент по време на процедурата по медиация.
4. Случаите, за които съществуват висящи съдебни производства на национално равнище или на равнището на Съюза, не могат да бъдат предмет на медиация от страна на Органа.
5. В срок от три месеца след като Органът приключи медиацията, съответните държави членки докладват на Органа за последващите мерки, които са предприели, или — когато не предприемат последващи мерки — за причините, поради които не са го направили.
6. Всяко тримесечие Органът докладва на Комисията за резултатите от случаите, разглеждани по процедурата за медиация, по които работи.

Член 14

Сътрудничество при трансгранични нарушения на функционирането на пазара на труда

По искане на националните органи Органът може да улесни сътрудничеството между съответните заинтересовани страни с цел премахване на нарушенията на функционирането на пазара на труда, засягащи повече от една държава членка, като например мащабни реструктурирания или големи проекти, оказващи въздействие върху заетостта в граничните региони.

Член 15

Сътрудничество с други агенции

Органът договаря реда и условията за сътрудничество с други децентрализирани агенции на Съюза по целесъобразност.

Член 16

Оперативна съвместимост и обмен на информация

Органът координира, изготвя и прилага рамки за оперативна съвместимост с цел гарантиране на обмена на информация между държавите членки, а също и с Органа. Тези рамки за оперативна съвместимост се основават на Европейската рамка за оперативна съвместимост⁷⁰ и на Европейската референтна архитектура за оперативна съвместимост, посочена в Решение (ЕС) 2015/2240 на Европейския парламент и на Съвета⁷¹.

Глава III

Организация на Органа

Член 17

Административна и управленска структура

1. Административната и управленска структура на Органа се състои от:
 - а) Управителен съвет, който изпълнява функциите, определени в член 19;
 - б) изпълнителен директор, който изпълнява отговорностите, определени в член 23;

⁷⁰ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Европейска рамка за оперативна съвместимост — стратегия за прилагане (COM(2017) 134 final).

⁷¹ Решение (ЕС) 2015/2240 на Европейския парламент и на Съвета от 25 ноември 2015 г. за създаване на програма за решения за оперативна съвместимост и общи рамки за европейските публични администрации, предприятията и гражданите (програма ISA²) като средство за модернизиране на публичния сектор (ОВ L 318, 4.12.2015 г., стр. 1).

- в) Група на заинтересованите страни, която изпълнява функциите, определени в член 24;
2. Органът може да създава работни групи или експертни комисии с представители на държавите членки и/или на Комисията или с външни експерти, като следва процедурите за подбор, за изпълнението на специфичните си задачи или за специфични области на политиката, включително Съвет за медиация, за да изпълнява задачите си в съответствие с член 13 от настоящия регламент, както и специална група за разглеждането на финансовите въпроси, свързани с прилагането на регламенти (ЕО) № 883/2004 и (ЕО) № 987/2009, както е посочено в член 8, параграф 2 от настоящия регламент.

Правилникът за дейността на такива работни групи и комисии се изготвя от Органа след консултация с Комисията. По въпросите, свързани с координирането на социалната сигурност, се провеждат консултации и с Административната комисия за координация на системите за социална сигурност.

РАЗДЕЛ 1

УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ

Член 18

Състав на Управителния съвет

1. Управителният съвет се състои от един високопоставен представител от всяка държава членка и двама представители на Комисията, като всички те имат право на глас.
2. Всеки член на Управителния съвет има заместник. Заместникът представлява съответния член в негово отсъствие.
3. Членовете на Управителния съвет, които представляват своите държави членки, и техните заместници се назначават от съответните държави членки въз основа на знанията им в областите, посочени в член 1, параграф 2, като се вземат под внимание съответните управленски, административни и бюджетни умения.

Комисията назначава членовете, които ще я представляват.

Държавите членки и Комисията полагат усилия за ограничаване на текучеството на представителите си в Управителния съвет, за да се гарантира непрекъснатостта на неговата работа. Всички страни се стремят да постигнат балансирано представителство на мъжете и жените в състава на Управителния съвет.

4. Мандатът на членовете и на техните заместници е четири години. Този мандат може да бъде удължаван.
5. Представителите на трети държави, които прилагат правото на Съюза в областите, попадащи в приложното поле на настоящия регламент, могат да участват в заседанията на Управителния съвет като наблюдатели.

Функции на Управителния съвет

1. По-конкретно Управителният съвет:
 - а) надзирава дейностите на Органа;
 - б) приема — с мнозинство от две трети от членовете си с право на глас — годишния бюджет на Органа и изпълнява други функции във връзка с бюджета на Органа съгласно глава IV;
 - в) разглежда и приема консолидирания годишен отчет за дейността на Органа, включващ преглед на изпълнението на задачите му, и го изпраща на Европейския парламент, Съвета, Комисията и Сметната палата. Консолидираният годишен отчет за дейността се оповестява публично;
 - г) приема финансовите правила, приложими за Органа, в съответствие с член 30;
 - д) приема стратегия за борба с измамите, която е пропорционална на риска от измами, като взема под внимание разходите и ползите от мерките, които следва да бъдат приложени;
 - е) приема правила за предотвратяване и управление на конфликти на интереси по отношение на своите членове, както и членовете на Групата на заинтересованите страни и на работните групи и комисиите на Органа, създадени в съответствие с член 17, параграф 2, и ежегодно публикува на своя уебсайт декларациите за интереси на членовете на Управителния съвет;
 - ж) приема и редовно актуализира плановете за комуникация и за разпространение на информация по член 37, параграф 3 въз основа на анализ на нуждите;
 - з) приема свой правилник за дейността;
 - и) приема правилниците за дейността на работните групи и комисиите на Органа, създадени в съответствие с член 17, параграф 2;
 - й) в съответствие с параграф 2 упражнява по отношение на персонала на Органа правомощията, предоставени от Правилника за длъжностните лица на органа по назначаването и от Условието за работа на другите служители на органа, оправомощен да сключва трудови договори⁷² (наричани по-нататък „правомощия на органа по назначаването“);
 - к) приема правила за прилагане на Правилника за длъжностните лица и Условието за работа на другите служители в съответствие с член 110 от Правилника за длъжностните лица;
 - л) създава, когато е уместно, структура за вътрешен одит;
 - м) назначава изпълнителния директор и при необходимост удължава неговия мандат или отстранява изпълнителния директор от длъжност в съответствие с член 32;

⁷² Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 на Съвета от 29 февруари 1968 г. относно определяне на Правилника за длъжностните лица и Условието 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).

- н) назначава счетоводител, по отношение на който се прилагат Правилникът за длъжностните лица и Условието за работа на другите служители и който изпълнява своите задължения при пълна независимост;
 - о) определя процедурата за подбор на членовете и техните заместници, влизащи в състава на Групата на заинтересованите страни, създадена в съответствие с член 24, и назначава тези членове и техни заместници;
 - п) осигурява подходящи последващи действия във връзка с констатациите и препоръките, произтичащи от вътрешните или външните одитни доклади и оценки, както и от разследванията на Европейската служба за борба с измамите (OLAF);
 - р) взема всички решения за създаването на вътрешни комитети или други органи на Органа и когато е необходимо, за тяхното изменение, като взема под внимание нуждите на Органа във връзка с дейността, както и доброто финансово управление;
 - с) одобрява проекта на единен програмен документ на Органа, посочен в член 25, преди представянето му на Комисията за становище;
 - т) приема, след като получи становището на Комисията, единния програмен документ на Органа с мнозинство от две трети от членовете си с право на глас и в съответствие с член 25;
2. В съответствие с член 110 от Правилника за длъжностните лица и на основание член 2, параграф 1 от Правилника за длъжностните лица и член 6 от Условието за работа на другите служители Управителният съвет приема решение за делегиране на съответните правомощия на орган по назначаването на изпълнителния директор и за определяне на условията, при които това делегиране на правомощия може да бъде спряно. Изпълнителният директор може да делегира вторично тези правомощия.
3. Когато изключителни обстоятелства го налагат, Управителният съвет може с решение временно да спре делегирането на правомощия на орган по назначаването на изпълнителния директор, както и вторично делегираните от изпълнителния директор правомощия и да ги упражнява пряко или да ги делегира на един от своите членове или на служител, различен от изпълнителния директор.

Член 20

Председател на Управителния съвет

1. Управителният съвет избира председател и заместник-председател измежду своите членове с право на глас и се стреми към постигане на баланс между половете. Председателят и заместник-председателят се избират с мнозинство от две трети от членовете на Управителния съвет с право на глас.

Ако при първото гласуване не бъде постигнато мнозинство от две трети, се организира второ гласуване, при което председателят и заместник-председателят се избират с обикновено мнозинство от членовете на Управителния съвет с право на глас.

Заместник-председателят автоматично замества председателя, ако председателят е възпрепятстван да изпълнява задълженията си.

2. Мандатът на председателя и на заместник-председателя е четири години. Той може да бъде подновен еднократно. Когато обаче членството на председателя и на заместник-председателя в Управителния съвет изтича по време на мандата им, мандатът им изтича автоматично на същата дата.

Член 21

Заседания на Управителния съвет

1. Заседанията на Управителния съвет се свикват от председателя.
2. Изпълнителният директор на Органа участва в разискванията без право на глас.
3. Управителният съвет провежда най-малко две редовни заседания годишно. Освен това той заседава по искане на своя председател, по искане на Комисията или по искане на най-малко една трета от своите членове.
4. Управителният съвет свиква заседание с Групата на заинтересованите страни най-малко веднъж годишно.
5. Управителният съвет може да покани всяко лице, чието становище може да представлява интерес, да участва в заседанията му като наблюдател.
6. Членовете на Управителния съвет и техните заместници могат, при спазване на неговия правилник за дейността, да бъдат подпомагани на заседанията от съветници или експерти.
7. Органът осигурява секретариата на Управителния съвет.

Член 22

Правила за гласуване в Управителния съвет

1. Без да се засягат член 19, параграф 1, буква б) и член 32, параграф 8, Управителният съвет взема решения с мнозинство от членовете си с право на глас.
2. Всеки член с право на глас разполага с един глас. Ако член с право на глас отсъства, неговият заместник може да упражни неговото право на глас.
3. Председателят участва в гласуването.
4. Изпълнителният директор не участва в гласуването.
5. В Правилника за дейността на Управителния съвет се определят по-подробно редът и условията за гласуване, по-специално обстоятелствата, при които член на Управителния съвет може да действа от името на друг негов член, както и обстоятелствата, при които за гласуване се използват писмени процедури.

РАЗДЕЛ 2

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР

Член 23

Отговорности на изпълнителния директор

1. Изпълнителният директор управлява Органа. Изпълнителният директор се отчита пред Управителния съвет.
2. Изпълнителният директор докладва на Европейския парламент за изпълнението на своите задължения, когато бъде поканен да го направи. Съветът може да покани изпълнителния директор да докладва за изпълнението на своите задължения.
3. Изпълнителният директор е законният представител на Органа.
4. Изпълнителният директор отговаря за изпълнението на задачите, възложени на Органа по силата на настоящия регламент. По-конкретно изпълнителният директор отговаря:
 - а) за ежедневното административно управление на Органа;
 - б) за изпълнението на решенията, приети от Управителния съвет;
 - в) за изготвянето на проекта на единен програмен документ и за предаването му на Управителния съвет за одобрение;
 - г) за изпълнението на единния програмен документ и за докладването пред Управителния съвет за неговото изпълнение;
 - д) за изготвянето на консолидирания годишен отчет за дейността на Органа и за представянето му пред Управителния съвет за оценка и приемане;
 - е) за изготвянето на план за действие във връзка със заключенията от вътрешните или външните одитни доклади и оценки и от разследванията на OLAF и за докладването за напредъка два пъти годишно пред Комисията и редовно пред Управителния съвет;
 - ж) за защитата на финансовите интереси на Съюза чрез прилагане на превантивни мерки срещу измамите, корупцията и всички други незаконни дейности, без това да засяга правомощията на OLAF за разследване, чрез ефективни проверки, а при установяване на нередности — чрез събиране на неправомерно платените суми и когато е уместно, чрез налагане на ефективни, пропорционални и възпиращи административни санкции, включително финансови санкции;
 - з) за изготвянето на стратегия за борба с измамите за Органа и за нейното представяне на Управителния съвет за одобрение;
 - и) за изготвянето на финансовите правила, приложими за Органа, и за представянето им на Управителния съвет;
 - й) за изготвянето на проекта на разчет на приходите и разходите на Органа и за изпълнението на бюджета на Органа;

- к) за прилагането на мерките, определени от Управителния съвет с цел спазване на задълженията за защита на данните, произтичащи от Регламент (ЕО) № 45/2001.
5. Изпълнителният директор решава дали е необходимо един или повече служители да бъдат разположени в една или повече държави членки. Преди да реши да създаде местно представителство, изпълнителният директор получава предварителното съгласие на Комисията, на Управителния съвет и на съответната държава членка (съответните държави членки). В решението се уточнява обхватът на дейностите, които ще се изпълняват в местното представителство, като това се прави по начин, чрез който се избягват ненужните разходи и дублирането на административни функции на Органа. Може да е необходимо да бъде сключено споразумение за седалището със съответната държава членка (съответните държави членки).

РАЗДЕЛ 3

ГРУПА НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Член 24

Създаване и състав на Групата на заинтересованите страни

1. За да се улеснят консултациите със съответните заинтересовани страни и да се извличат ползи от експертния им опит в областите, попадащи в приложното поле на настоящия регламент, към Органа се създава Група на заинтересованите страни, чиито функции са консултативни.
2. Групата на заинтересованите страни може по-конкретно да представя становища и да дава съвети на Органа по въпросите, свързани с прилагането и привеждането в действие на правото на Съюза в областите, попадащи в приложното поле на настоящия регламент.
3. Групата на заинтересованите страни се председателства от изпълнителния директор и заседава най-малко два пъти годишно по инициатива на изпълнителния директор или по искане на Комисията.
4. Групата на заинтересованите страни се състои от шестима представители на социалните партньори на равнището на Съюза, които представляват в еднаква степен профсъюзите и организациите на работодателите, и от двама представители на Комисията.
5. Членовете на Групата на заинтересованите страни се номинират от съответните им организации и се назначават от Управителния съвет. Управителният съвет назначава в съответствие със същите условия като членовете и техните заместници, които автоматично заместват членовете, които отсъстват или са възпрепятствани. Доколкото е възможно, се поддържат подходящ баланс между половете и подходящо представителство на МСП.
6. Органът осигурява секретариата на Групата на заинтересованите страни. Групата на заинтересованите страни приема свой правилник за дейността с мнозинство от две трети от своите членове с право на глас. Правилникът за дейността се одобрява от Управителния съвет.

7. Органът прави публично достойние становищата и съветите на Групата на заинтересованите страни, както и резултатите от консултациите с нея, освен в случай на изисквания за поверителност.

Глава IV

Съставяне и устройство на бюджета на Органа

РАЗДЕЛ 1

ЕДИНЕН ПРОГРАМЕН ДОКУМЕНТ НА ОРГАНА

Член 25

Годишно и многогодишно програмиране

1. Всяка година изпълнителният директор изготвя проект на единен програмен документ, в който се съдържат по-специално многогодишното и годишното програмиране в съответствие с Делегиран регламент (ЕС) № 1271/2013 на Комисията⁷³ и се вземат предвид насоките на Комисията.
2. До 30 ноември всяка година Управителният съвет приема проекта за единен програмен документ, посочен в параграф 1. Управителният съвет изпраща на Европейския парламент, Съвета и Комисията посочения документ до 31 януари на следващата година, както и всяка по-късна негова актуализирана версия.

Програмният документ става окончателен след окончателното приемане на общия бюджет на Съюза и ако е необходимо, се коригира съответно.

3. Годишната работна програма включва подробни цели и очаквани резултати, включително показатели за изпълнението. Тя съдържа също така описание на дейностите, които ще се финансират, и размера на финансовите и човешките ресурси, разпределени за всяка дейност. Годишната работна програма е съгласувана с многогодишната работна програма, посочена в параграф 4. В годишната работна програма се посочват ясно добавените, променените или отменените задачи в сравнение с предходната финансова година. Управителният съвет внася изменения в приетата годишна работна програма, когато на Органа бъде възложена нова задача.

Всяко съществено изменение на годишната работна програма се приема по същата процедура като първоначалната годишна работна програма. Управителният съвет може да делегира на изпълнителния директор правомощие за внасяне на несъществени изменения в годишната работна програма.

⁷³ Делегиран регламент (ЕС) № 1271/2013 на Комисията от 30 септември 2013 г. относно рамковия Финансов регламент за органите, посочени в член 208 от Регламент (ЕС, Евратом) № 966/2012 на Европейския парламент и на Съвета (ОВ L 328, 7.12.2013 г., стр. 42).

4. В многогодишната работна програма се посочва общото стратегическо програмиране, включително целите, очакваните резултати и показателите за изпълнението. За всяка дейност в нея също така се посочва индикативното разпределение на финансовите и човешките ресурси, които се считат за необходими за постигането на поставените цели.
- Стратегическото програмиране се актуализира, когато е целесъобразно, и по-специално за да се реагира на резултата от оценката, посочена в член 41.

Член 26

Съставяне на бюджета

1. Всяка година изпълнителният директор изготвя предварителен проект на разчета на приходите и разходите на Органа за следващата финансова година, включващ щатното разписание, и го изпраща на Управителния съвет.
2. Въз основа на предварителния проект на разчет, посочен в параграф 1, Управителният съвет приема проект на разчет на приходите и разходите на Органа за следващата финансова година.
3. Проектът на разчет на приходите и разходите на Органа се изпраща на Комисията до 31 януари всяка година.
4. Комисията изпраща проекта на разчет на бюджетния орган заедно с проекта на общ бюджет на Съюза.
5. Въз основа на проекта на разчет Комисията вписва в проекта на общ бюджет на Съюза прогнозите, които счита за необходими за щатното разписание и за размера на вноската за сметка на общия бюджет, който Комисията представя пред бюджетния орган в съответствие с членове 313 и 314 отДФЕС.
6. Бюджетният орган разрешава бюджетните кредити за вноската, предназначена за Органа.
7. Бюджетният орган приема щатното разписание на Органа.
8. Управителният съвет приема бюджета на Органа. Този бюджет става окончателен след окончателното приемане на общия бюджет на Съюза. При необходимост в него се внасят съответните корекции.
9. За всички проекти за недвижими имоти, които биха могли да имат значително отражение върху бюджета на Органа, се прилагат разпоредбите на Делегиран регламент (ЕС) № 1271/2013.

РАЗДЕЛ 2

ПРЕДСТАВЯНЕ, ИЗПЪЛНЕНИЕ И КОНТРОЛ НА БЮДЖЕТА НА ОРГАНА

Член 27

Устройство на бюджета

1. За всяка финансова година, която съвпада с календарната година, се изготвя разчет на всички приходи и разходи на Органа, като те се вписват в неговия бюджет.
2. Бюджетът на Органа е балансиран по отношение на приходите и разходите.
3. Без да се засягат други ресурси, приходите на Органа включват:
 - а) вноски на Съюза;
 - б) всички доброволни финансови вноски от държавите членки;
 - в) всички вноски от трети държави, участващи в работата на Органа съгласно член 43;
 - г) възможно финансиране от Съюза под формата на споразумения за делегиране или ad hoc безвъзмездни средства в съответствие с финансовите правила на Органа, посочени в член 30, и с разпоредбите на съответните инструменти за подкрепа на политиките на Съюза;
 - д) таксите, получени за публикации и услуги, предоставени от Органа.
4. Разходите на Органа включват възнагражденията на персонала, административните и инфраструктурните разходи, както и оперативните разходи.

Член 28

Изпълнение на бюджета

1. Изпълнителният директор изпълнява бюджета на Органа.
2. Всяка година изпълнителният директор изпраща на бюджетния орган цялата информация, свързана с констатациите от процедурите по оценка.

Член 29

Представяне на отчетите и освобождаване от отговорност във връзка с изпълнението на бюджета

1. До 1 март на следващата финансова година счетоводителят на Органа изпраща междинните отчети на счетоводителя на Комисията и на Сметната палата.

2. До 1 март на следващата финансова година счетоводителят на Органа също предоставя изискваната счетоводна информация за целите на консолидирането на счетоводителя на Комисията по начин и форма, поискани от последния.
3. До 31 март на следващата финансова година Органът изпраща доклада за бюджетното и финансовото управление на Европейския парламент, Съвета и Сметната палата.
4. След като получи забележките на Сметната палата по междинния отчет на Органа, счетоводителят на Органа изготвя окончателните отчети на Органа на своя собствена отговорност. Изпълнителният директор изпраща окончателните отчети на Управителния съвет за становище.
5. Управителният съвет представя своето становище за окончателните отчети на Органа.
6. До 1 юли след всяка финансова година изпълнителният директор изпраща окончателните отчети заедно със становището на Управителния съвет на Европейския парламент, Съвета, Комисията и Сметната палата.
7. До 15 ноември на следващата финансова година в *Официален вестник на Европейския съюз* се публикува линк към уебсайта, съдържащ окончателните отчети на Органа.
8. Изпълнителният директор изпраща на Сметната палата отговор на нейните забележки до 30 септември. Изпълнителният директор изпраща този отговор и до Управителния съвет и Комисията.
9. Изпълнителният директор представя на Европейския парламент, по негово искане, всяка информация, необходима за безпрепятственото прилагане на процедурата по освобождаване от отговорност във връзка с изпълнението на бюджета за съответната финансова година, в съответствие с член 165, параграф 3 от Финансовия регламент.
10. По препоръка на Съвета, който взема решение с квалифицирано мнозинство, преди 15 май на година N + 2 Европейският парламент освобождава изпълнителния директор от отговорност във връзка с изпълнението на бюджета за година N.

Член 30

Финансови правила

Финансовите правила, приложими за Органа, се приемат от Управителния съвет след консултация с Комисията. Те не могат да се отклоняват от Делегиран регламент (ЕС) № 1271/2013, освен ако специфичните изисквания за функционирането на Органа го налагат и ако Комисията е дала предварителното си съгласие.

Глава V

Персонал

Член 31

Общи разпоредби

За персонала на Органа се прилагат Правилникът за длъжностните лица и Условието за работа на другите служители⁷⁴, както и правилата, приети чрез споразумение между институциите на Съюза за целите на прилагането на Правилника за длъжностните лица и Условието за работа на другите служители.

Член 32

Изпълнителен директор

1. Изпълнителният директор се назначава като срочно нает служител на Органа в съответствие с член 2, буква а) от Условието за работа на другите служители.
2. Управителният съвет назначава изпълнителния директор от списък с кандидати, предложени от Комисията, след открита и прозрачна процедура за подбор.
3. За целите на сключване на договора с изпълнителния директор Органът се представлява от председателя на Управителния съвет.
4. Мандатът на изпълнителния директор е пет години. Преди изтичането на този срок Комисията прави оценка, при която взема предвид оценката на резултатите от работата на изпълнителния директор и бъдещите задачи и предизвикателства пред Органа.
5. По предложение на Комисията, в което се взема предвид оценката, посочена в параграф 4, Управителният съвет може еднократно да удължи мандата на изпълнителния директор за не повече от пет години.
6. Изпълнителен директор с удължен мандат не може да участва в друга процедура за подбор за същата длъжност в края на съвкупния период.
7. Изпълнителният директор може да бъде отстранен от длъжност единствено с решение на Управителния съвет по предложение на Комисията.
8. Управителният съвет взема решения относно назначаването, удължаването на мандата и освобождаването от длъжност на изпълнителния директор с мнозинство от две трети от своите членове с право глас.

⁷⁴ ОВ L 56, 4.3.1968 г., стр. 1.

Член 33

Национални служители за връзка

1. Всяка държава членка определя един национален служител за връзка, който да бъде командирован на работа в Органа и да работи в неговото седалище в съответствие с член 34.
2. Националните служители за връзка допринасят за изпълнението на задачите на Органа, по-специално като улесняват сътрудничеството и обмена на информация, предвидени в член 8, параграф 1, и действат като лица за контакт на Органа при въпроси от техните държави членки и свързани с техните държави членки, като отговарят на тези въпроси пряко или като осъществяват връзка със своите държавни администрации.
3. Националните служители за връзка разполагат с правомощия съгласно националното право на своите държави членки да искат информация от съответните органи.

Член 34

Командировани национални експерти и други служители

1. В допълнение към националните служители за връзка Органът може да използва във всички области на своята работа други командировани национални експерти или други служители, които не са наети от Органа.
2. Управителният съвет приема необходимите правила за прилагане по отношение на командированите национални експерти, включително националните служители за връзка.

Глава VI

Общи и заключителни разпоредби

Член 35

Привилегии и имунитети

Спрямо Органа и неговия персонал се прилага Протоколът за привилегиите и имунитетите на Европейския съюз.

Член 36

Езиков режим

1. Разпоредбите, установени в Регламент № 1 на Съвета⁷⁵, се прилагат по отношение на Органа.
2. Преводаческите услуги, необходими за функционирането на Органа, се предоставят от Центъра за преводи на органите на Европейския съюз.

Член 37

Прозрачност, защита на личните данни и комуникация

1. По отношение на документите, съхранявани от Органа, се прилага Регламент (ЕО) № 1049/2001. В срок от шест месеца от датата на първото си заседание Управителният съвет приема подробни правила за прилагане на Регламент (ЕО) № 1049/2001.
2. Управителният съвет установява мерки с цел спазване на задълженията, установени в Регламент (ЕО) № 45/2001, по-специално тези, отнасящи се до назначаването на длъжностно лице за защита на данните на Органа, и тези, свързани със законосъобразността на обработката на данни, сигурността на дейностите по обработка, предоставянето на информация и правата на субектите на данни.
3. Органът може да участва в комуникационни дейности по своя собствена инициатива и в своята област на компетентност. Отпускането на ресурси за комуникационни дейности не може да бъде в ущърб на ефективното изпълнение на задачите на Органа, посочени в член 5. Комуникационните дейности се осъществяват съгласно съответните планове за комуникация и разпространение на информация, приети от Управителния съвет.

Член 38

Борба с измамите

1. С цел да се подпомогне борбата с измамите, корупцията и други незаконни дейности в съответствие с Регламент (ЕО) № 883/2013, в срок от шест месеца от датата, на която Органът започне да функционира, той се присъединява към Междуинституционалното споразумение от 25 май 1999 г. относно вътрешните разследвания, провеждани от OLAF, и приема подходящи разпоредби, приложими по отношение на всички служители на Органа, като се използва образецът, съдържащ се в приложението към посоченото споразумение.
2. Сметната палата има правомощия за извършване на одит по документи и на проверки на място на всички бенефициери на безвъзмездни средства, изпълнители и подизпълнители, които са получили средства на Съюза чрез Органа.

⁷⁵ Регламент № 1 от 15 април 1958 г. за определяне на езиковия режим на Европейската икономическа общност (ОВ L7, 6.10.1958 г., стр. 385).

3. OLAF може да извършва разследвания, включително проверки на място и инспекции, за да установи дали е налице измама, корупция или друга незаконна дейност, засягаща финансовите интереси на Съюза, във връзка с безвъзмездни средства или договор, финансирани от Органа, в съответствие с разпоредбите и процедурите, установени в Регламент (ЕО) № 1073/1999 и Регламент (Евратом, ЕО) № 2185/96.
4. Без да се засягат параграфи 1, 2 и 3, споразуменията за сътрудничество с трети държави и международни организации, договорите, споразуменията и решенията на Органа за отпускане на безвъзмездни средства съдържат разпоредби, с които Европейската сметна палата и OLAF изрично се упълномощават да провеждат такива одити и разследвания съгласно съответните си правомощия.

Член 39

Правила за сигурност за защита на класифицирана информация и на чувствителна неклассифицирана информация

Органът приема свои собствени правила за сигурност, еквивалентни на правилата за сигурност на Комисията за защита на класифицираната информация на Европейския съюз (КИЕС) и чувствителната неклассифицирана информация, наред с другото, разпоредби за обмена, обработката и съхранението на такава информация в съответствие с решения (ЕС, Евратом) 2015/443⁷⁶ и 2015/444⁷⁷ на Комисията.

Член 40

Отговорност

1. Договорната отговорност на Органа се урежда от приложимото към въпросния договор право.
2. Съдът на Европейския съюз е компетентен да се произнася по силата на всяка клауза за подсъдност, съдържаща се в договор, сключен от Органа.
3. В случай на извъндоговорна отговорност Органът, в съответствие с основните принципи, които са общи за правото на държавите членки, поправя вредите, причинени от неговите отдели или служители при изпълнението на техните задължения.
4. Съдът на Европейския съюз е компетентен по спорове, свързани с обезщетения за вредите, посочени в параграф 3.
5. Личната отговорност на служителите на Органа спрямо него се урежда от приложимите за тях разпоредби на Правилника за длъжностните лица или Условията за работа.

⁷⁶ Решение (ЕС, Евратом) 2015/443 на Комисията от 13 март 2015 г. относно сигурността в Комисията (ОВ L 72, 17.3.2015 г., стр. 41).

⁷⁷ Решение (ЕС, Евратом) 2015/444 на Комисията от 13 март 2015 г. относно правилата за сигурност за защита на класифицираната информация на ЕС (ОВ L 72, 17.3.2015 г., стр. 53).

Член 41

Оценка

1. Не по-късно от пет години след датата, посочена в член 51, и на всеки пет години след това Комисията извършва оценка на работата на Органа във връзка с неговите цели, мандат и задачи. В хода на оценката по-специално се разглеждат евентуалната необходимост от изменение на мандата на Органа, както и финансовите последици от такова изменение, включително чрез по-нататъшни синергии и съгласуване с агенции, осъществяващи дейност в областта на заетостта и социалната политика.
2. Ако Комисията сметне, че съществуването на Органа вече не е оправдано от гледна точка на възложените му цели, мандат и задачи, тя може да предложи настоящият регламент да бъде съответно изменен или отменен.
3. Комисията докладва на Европейския парламент, Съвета и Управителния съвет относно констатациите от оценката. Констатациите от оценката се оповестяват публично.

Член 42

Административни разследвания

Дейностите на Органа подлежат на разследване от Европейския омбудсман в съответствие с член 228 отДФЕС.

Член 43

Сътрудничество с трети държави

1. Доколкото е необходимо за постигането на целите, посочени в настоящия регламент, и без да се засягат съответните компетенции на държавите членки и институциите на Съюза, Органът може да си сътрудничи с националните органи на трети държави, за които се прилага съответното право на Съюза относно трудовата мобилност и координацията на социалната сигурност.

За тази цел след предварително одобрение от Комисията Органът може да установява работни договорености с органите на трети държави. Тези договорености не създават правни задължения за Съюза и неговите държави членки.

2. Органът е отворен за участието на трети държави, които са сключили споразумения със Съюза за тази цел.

Съгласно съответните разпоредби на споразуменията, посочени в параграф 1, алинея 1, се постигат договорености за определяне по-специално на характера, мащаба и начина, по който съответните трети държави ще участват в работата на Органа, включително разпоредби, свързани с участието в инициативите, предприети от Органа, финансовите вноски и персонала. По въпросите, свързани с персонала, при всички случаи посочените договорености са в съответствие с Правилника за длъжностните лица.

3. Комисията гарантира, че Органът действа в обхвата на своя мандат и съществуващата институционална рамка посредством сключване на подходяща работна договореност с изпълнителния директор.

Член 44

Споразумение за седалището и условия за дейността

1. Необходимите разпоредби за установяването на Органа в държавата членка домакин, както и конкретните правила, приложими в държавата членка домакин по отношение на изпълнителния директор, членовете на Управителния съвет, персонала на Органа и членовете на семействата им, се установяват в споразумение за седалището между Органа и държавата членка, в която се намира седалището, като това споразумение се сключва след одобрение от Управителния съвет и не по-късно от две години след влизането в сила на настоящия регламент.
2. Държавата членка домакин, в която е седалището на Органа, осигурява възможно най-добрите условия за гладкото и ефективно функциониране на Органа, в това число многоезиково училищно обучение с европейска насоченост и подходящи транспортни връзки.

Член 45

Начало на дейността на Органа

1. Органът започва своята дейност в срок от една година от влизане в сила на настоящия регламент.
2. Комисията отговаря за създаването и първоначалната дейност на Органа, докато той придобие оперативен капацитет да изпълнява собствения си бюджет. За тази цел:
 - а) докато изпълнителният директор поеме своите задължения след назначаването си от Управителния съвет в съответствие с член 32, Комисията може да назначи свой служител, който да действа като временен изпълнителен директор и да изпълнява задълженията, възложени на изпълнителния директор;
 - б) чрез дерогация от член 19, параграф 1, буква й) и до приемането на решение, както е посочено в член 19, параграф 2, временният изпълнителен директор упражнява правомощията на орган по назначаването;
 - в) Комисията може да предостави помощ на Органа, по-специално чрез командироването на свои длъжностни лица за осъществяване на дейностите на Органа, подчинени на временния изпълнителен директор или на изпълнителния директор;
 - г) Временният изпълнителен директор може да разрешава всички плащания, извършвани с бюджетните кредити, вписани в бюджета на Органа, след одобрение от Управителния съвет, и може да сключва договори, в това число договори за наемане на персонал, след приемането на щатното разписание на Органа.

Изменения на Регламент (ЕО) № 883/2004 [що се отнася до разпоредбите, които понастоящем са в процес на преразглеждане, Комисията ще приведе в съответствие предложението си след приемането на преразгледания регламент]

Регламент (ЕО) № 883/2004 се изменя, както следва:

- (1) в член 1 се вмъква следната буква на):
„на) „Европейски орган по труда“ е органът, създаден с [Регламента за създаване на *Органа*] и посочен в член 74;“;
- (2) в член 72 буква ж) се заменя със следното:
„ж) установява факторите, които се вземат под внимание за съставяне на отчети, свързани с разходите, които се поемат от институциите на държавите членки съгласно настоящия регламент, и приема годишните отчети между тези институции въз основа на доклада на Европейския орган по труда по член 74.“
- (3) Член 73 се заличава;
- (4) Член 74 се заменя със следното:

„Член 74

Европейски орган по труда

1. Европейският орган по труда подпомага прилагането на настоящия регламент в съответствие със своите задачи, посочени в [Регламента за създаване на *Органа*].
2. За да подпомага работата на Административната комисия, свързана с финансовите въпроси, Европейският орган по труда:
 - а) проверява метода за определяне и изчисляване на средните годишни разходи, представени от държавите членки;
 - б) събира необходимите данни и извършва изчисленията за установяване на годишната справка за исканията на всяка държава членка;
 - в) предоставя на Административната комисия периодични отчети за резултатите от прилагането на настоящия регламент и на регламента за изпълнение, по-специално относно финансовия аспект;
 - г) предоставя данни и доклади, необходими при вземане на решения от Административната комисия съгласно член 72, буква ж);
 - д) отправя всички свои полезни предложения към Административната комисия, включително такива, които се отнасят за настоящия регламент, в съответствие с букви а), б) и в);
 - е) извършва всякаква работа, изследвания или задачи по въпроси, които са му поставени от Административната комисия.
3. За да подпомага работата на Административната комисия, свързана с техническите въпроси, Европейският орган по труда предлага на Административната комисия правила за обща архитектура за извършване на услугите по обработка на данни, по-

специално във връзка със сигурността и употребата на стандарти. Европейският орган по труда изготвя доклади и мотивирани становища преди Административната комисия да приеме решения по член 72, буква г).

4. В случай на спор между институциите или органите по отношение на прилагането на настоящия регламент и на регламента за изпълнение, Европейският орган по труда осигурява медиация в съответствие с *[член 13 относно медиацията от Регламента за създаване на Органа]*.“;

(5) В член 76, параграф 6 второто изречение се заменя със следното:

„Ако не може да бъде намерено решение в приемлив срок, съответните органи могат да се обърнат към Европейския орган по труда за съдействие.“

Член 47

Изменения на Регламент (ЕО) № 987/2009 [що се отнася до разпоредбите, които понастоящем са в процес на преразглеждане, Комисията ще приведе в съответствие предложението си след приемането на преразгледания регламент]

Регламент (ЕО) № 987/2009 се изменя, както следва:

(1) Член 1, параграф 2, буква е) се заменя със следния текст:

„е) „Европейски орган по труда“ означава органът, предвиден в член 74 от основния регламент.“;

(2) в член 5 параграф 4 се заменя със следното:

„4. Ако не бъде постигнато споразумение между съответните институции, въпросът може да бъде отнесен до Европейския орган по труда от компетентните органи не по-рано от един месец след датата, на която институцията, получила документа, е отправила искането си. Европейският орган по труда полага усилия за отстраняване на различията в становищата в съответствие с процедурите, установени в *[Регламента за създаване на Органа — член 13 относно медиацията]*.“;

(3) в член 6 параграф 3 се заменя със следното:

„3. Ако не бъде постигнато споразумение между съответните институции или органи, въпросът може да бъде отнесен до Европейския орган по труда от компетентните органи не по-рано от един месец след датата, на която са възникнали различията в становищата, посочени в параграфи 1 или 2. Европейският орган по труда се стреми да отстрани различията в становищата в съответствие с процедурите, установени в *[Регламента за създаване на Органа — член 13 относно медиацията]*.“;

(4) Член 65 се заменя със следното:

„Член 65

Уведомяване за средните годишни разходи

1. Европейският орган по труда се уведомява за средните годишни разходи за едно лице във всяка възрастова група за конкретна година не по-късно от края на втората година след въпросната година.

2. Средните годишни разходи, за които е изпратено уведомление в съответствие с параграф 1, се публикуват ежегодно в *Официален вестник на Европейския съюз* след одобрение от Административната комисия.

3. Когато дадена държава членка не е в състояние да изпрати уведомление за средните разходи за конкретна година до крайния срок, посочен в параграф 1, тя трябва в същия срок да поиска от Административната комисия и Европейския орган по труда разрешение да използва средните годишни разходи за тази държава членка, публикувани в *Официален вестник на Европейския съюз* за годината, предхождаща тази, за която не е подадено уведомление. При искането на такова разрешение държавата членка трябва да обясни причините, поради които не е в състояние да изпрати уведомление за средните годишни разходи за въпросната година. Ако Административната комисия, след като разгледа становището на Европейския орган по труда, одобри искането на държавата членка, тези средни годишни разходи се публикуват отново в *Официален вестник на Европейския съюз*.

4. Дерогацията по параграф 3 не се предоставя за поредни години.“;

(5) в член 67 параграф 7 се заменя със следното:

„7. Европейският орган по труда съдейства за окончателното приключване на сметките в случаите, когато не може да се постигне споразумение в рамките на посочения в параграф 6 срок, и при мотивирано искане на една от страните дава становище по спора в шестмесечен срок след месеца, през който въпросът е бил отнесен до него.“;

(6) Член 69 се заменя със следното:

„Член 69

Годишен счетоводен отчет

1. Административната комисия установява състоянието на подадените искания за всяка календарна година в съответствие с член 72, буква ж) от основния регламент въз основа на доклада на Европейския орган по труда. За тази цел органите за връзка уведомяват Европейския орган по труда в сроковете и съгласно процедурите, установени от него, за размера на подадените, уредените или оспорваните искания (позиция на кредитора) и размера на приетите, уредените или оспорваните искания (позиция на длъжника).

2. Административната комисия може да извърши всички подходящи проверки на статистическите и счетоводните данни, използвани за основа при изготвяне на годишната справка за исканията, посочена в параграф 1, по-специално с цел да се увери, че отговарят на определените в настоящия дял правила.“.

Член 48

Изменения на Регламент (ЕС) № 492/2011

Регламент (ЕС) № 492/2011 се изменя, както следва:

(1) в член 26 се добавя следният параграф:

„Европейския орган по труда, създаден с [Регламента за създаване на Европейския орган по труда] участва в заседанията на Консултативния комитет като наблюдател, като предоставя техническо съдействие и експертен опит, когато е уместно.“;

- (2) Членове 29—34 се заличават;
- (3) Член 35 се заменя със следното:
„Член 35
Правилникът за дейността на Консултативния комитет, в сила към 8 ноември 1968 г., продължава да се прилага.“;
- (4) Член 39 се заменя със следното:
„Член 39
Административните разходи на Консултативния комитет се включват в общия бюджет на Европейския съюз в раздела, отнасящ се до Комисията.“.

Член 49

Изменения на Регламент (ЕС) 2016/589

Регламент (ЕС) 2016/589 се изменя, както следва:

- (1) Член 1 се изменя, както следва:
- а) буква а) се заменя със следното:
„а) организацията на мрежата EURES между Комисията, Европейския орган по труда и държавите членки;“;
 - б) буква б) се заменя със следното:
„б) сътрудничеството между Комисията, Европейския орган по труда и държавите членки по отношение на обмена на съответни налични данни относно свободни работни места, заявления за работа и автобиографии;“;
 - в) буква е) се заменя със следното:
„е) популяризиране на мрежата EURES на равнището на Съюза чрез ефективни мерки за комуникация от страна на Комисията, Европейския орган по труда и държавите членки.“;
- (2) в член 3 се добавя следната точка 8):
„8) „Европейски орган по труда“ означава органът, създаден с *[Регламента за създаване на Европейския орган по труда]*.“;
- (3) В член 4, параграф 2 второто изречение се заменя със следното:
Съобразно съответните си задължения Комисията, Европейският орган по труда и членовете и партньорите на EURES определят средствата за осигуряването на достъп.“;
- (4) Член 7, параграф 1 се изменя, както следва:
- а) буква а) се заменя със следното:
а) Европейското бюро за координация, което се създава в рамките на Европейския орган по труда и което отговаря за съдействието на мрежата EURES при извършването на дейностите ѝ;“;

- б) добавя се следната буква д):
„д) Комисията.“;
- (5) Член 8 се изменя, както следва:
- а) параграф 1 се изменя, както следва:
- і) уводното изречение се заменя със следното:
„Европейското бюро за координация съдейства на мрежата EURES в извършването на нейната дейност, по-специално като разработва и провежда, в тясно сътрудничество с НБК и Комисията, следните дейности:“;
- іі) в буква а) подточка і) се заменя със следното:
„і) като собственик на системата за портала EURES и на свързаните с него ИТ услуги, определяне на нуждите на потребителите и бизнес изискванията, които ще бъдат предадени на Комисията за функционирането и разработването на портала, включително неговите системи и процедури за обмен на информация за свободни работни места, заявления за работа, автобиографии, придружаващи документи и друга информация, в сътрудничество с други компетентни информационни и консултантски служби или мрежи на Съюза и инициативи;“;
- б) параграф 2 се заменя със следното:
„2. Европейското бюро за координация се управлява от Европейския орган по труда. Европейското бюро за координация поддържа редовен диалог с представителите на социалните партньори на равнището на Съюза.“;
- в) параграф 3 се заменя със следното:
„3. Европейското бюро за координация изготвя след консултация с групата за координация, посочена в член 14, и с Комисията своите многогодишни работни програми.“;
- (6) в член 9, параграф 2 буква б) се заменя със следното:
„б) сътрудничеството с Комисията, Европейския орган по труда и държавите членки по отношение на комплексното обслужване във връзка със свободни работни места в рамките на разпоредбите на глава III;“;
- (7) в член 14 параграф 1 се заменя със следното:
„1. Групата за координация се състои от представители на подходящото равнище на Европейското бюро за координация, на Комисията и на националните бюра за координация.“;
- (8) Член 29 се заменя със следното:
„Член 29
Обмен на информация относно потоците и моделите
Комисията и държавите членки следят и оповестяват потоците и моделите на трудовата мобилност в Съюза въз основа на докладите на Европейския орган по труда, като използват статистическите данни на Евростат и наличните национални данни.“.

Член 50

Отмяна

Решение 2009/17/ЕО и Решение (ЕС) 2016/344 се отменят.

Позоваванията на Решение 2009/17/ЕО и Решение (ЕС) 2016/344 се считат за позовавания на настоящия регламент.

Член 51

Влизане в сила

Настоящият регламент влиза в сила на двадесетия ден след деня на публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Настоящият регламент е задължителен в своята цялост и се прилага пряко в държавите членки.

Съставено в Страсбург на [...] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател

1. РАМКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

- 1.1. Наименование на предложението/инициативата
- 1.2. Засегната(и) област(и) на политиката
- 1.3. Естество на предложението/инициативата
- 1.4. Цел(и)
- 1.5. Мотиви за предложението/инициативата
- 1.6. Срок на действие и финансово отражение
- 1.7. Планирани методи на управление

2. МЕРКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ

- 2.1. Правила за мониторинг и докладване
- 2.2. Система за управление и контрол
- 2.3. Мерки за предотвратяване на измами и нередности

3. ОЧАКВАНО ФИНАНСОВО ОТРАЖЕНИЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

- 3.1. Съответни функции от многогодишната финансова рамка и разходни бюджетни редове
- 3.2. Очаквано отражение върху разходите
 - 3.2.1. *Обобщение на очакваното отражение върху разходите*
 - 3.2.2. *Очаквано отражение върху бюджетните кредити за [орган]*
 - 3.2.3. *Очаквано отражение върху човешките ресурси на [орган]*
 - 3.2.4. *Съвместимост с настоящата многогодишна финансова рамка*
 - 3.2.5. *Участие на трети страни във финансирането*
- 3.3. Очаквано отражение върху приходите

ЗАКОНОДАТЕЛНА ФИНАНСОВА ОБОСНОВКА

1. РАМКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

1.1. Наименование на предложението/инициативата

Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Европейски орган по труда

1.2. Засегната(и) област(и) на политиката

04: Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване
04 03: Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване
04 03 15: Европейски орган по труда

1.3. Естество на предложението/инициативата

- Предложението/инициативата е във връзка с **нова дейност**
- Предложението/инициативата е във връзка с **нова дейност след пилотен проект/подготвителна дейност**⁷⁸
- Предложението/инициативата е във връзка с **продължаване на съществуваща дейност**
- Предложението/инициативата е във връзка с **дейност, пренасочена към нова дейност**

1.4. Цели

1.4.1. Многогодишни стратегически цели на Комисията, за чието изпълнение е предназначено предложението/инициативата

Целта на Европейския орган по труда е да допринесе за осигуряването на справедлива трудова мобилност в рамките на вътрешния пазар, като поставя акцент върху правилата на Съюза в областта на трансграничната трудова мобилност и координирането на системите за социална сигурност в рамките на Съюза.

Това допринася пряко за политическия приоритет на Комисията „По-задълбочен и по-справедлив вътрешен пазар със засилена промишлена база“ (приоритет 4 от политическите насоки „Ново начало за Европа“⁷⁹) и допълва приоритета „Нови стимули за работните места, растежа и инвестициите“ (приоритет 4) чрез създаването на благоприятна регулаторна среда, която да съдейства за постигането на атмосфера на предприемачество и създаване на работни места.

Като насърчава по-добро функциониране на вътрешния пазар, той ще улеснява също така по-активното използване на възможностите за трансгранична заетост и предоставянето на услуги в съответствие със стратегията „Европа 2020“, с която се

⁷⁸ Съгласно член 54, параграф 2, буква а) или б) от Финансовия регламент.

⁷⁹ https://ec.europa.eu/commission/publications/president-junckers-political-guidelines_bg

акцентираща върху интелигентния, устойчив и приобщаващ растеж като начин за преодоляване на структурните слабости на европейската икономика, повишаване на нейната конкурентоспособност и производителност и за подпомагане на устойчива социална пазарна икономика.

1.4.2. *Конкретна(и) цел(и)*

Конкретна цел № 1

а) улесняване на достъпа на физическите лица и на работодателите до информация за техните права и задължения, както и до съответните услуги;

Конкретна цел № 2

б) подпомагане на сътрудничеството между държавите членки при трансграничното прилагане на съответното право на Съюза, включително улеснява съвместните инспекции.

Конкретна цел № 3

в) медиация и улесняване намирането на решение в случаи на трансгранични спорове между националните органи или при нарушения на функционирането на пазара на труда.

1.4.3. *Очаквани резултати и отражение*

Физическите лица и работодателите ще се възползват от подобрената прозрачност и достъп до информация относно техните права и задължения, по-голямата осведоменост относно съществуващите възможности, по-голямата последователност в предлагането на услуги в целия Съюз и засиленото правоприлагане на техните права.

Очаква се националните органи да се възползват, в частност, от по-гладко сътрудничество и по-активен обмен на информация, полезни взаимодействия в работата на комисиите и рационализиране на събирането на данни, аналитична и техническа подкрепа и достъп до процедура по медиация в областите, попадащи в обхвата на Органа.

1.4.4. *Показатели за резултатите и за отражението*

В годишната работна програма ще бъдат посочени подробните цели и очакваните резултати, включително показателите за изпълнението, докато в многогодишната работна програма ще бъдат посочени общите стратегически цели, очакваните резултати и показателите за изпълнението. Следва да се съблюдават разработените от Комисията ключови показатели за изпълнението за Агенциите.

Освен това в придружаващия предложението доклад относно оценката на въздействието е посочена предназначена за това рамка за мониторинг, включваща набор от показатели. Рамката ще бъде обект на допълнителни корекции съгласно окончателните правни изисквания и тези за изпълнението, както и графика.

1.5. Мотиви за предложението/инициативата

1.5.1. *Нужди, които трябва да бъдат задоволени в краткосрочен или дългосрочен план*

Предложението се основава на членове 46, 48, член 53, параграф 1, член 62 и член 91, параграф 1 от ДФЕС, които са насочени към свободното движение на работниците, координирането на системите за социална сигурност, предприемането и упражняването на дейности като самостоятелно заети лица, свободата на предоставяне на услуги и общи правила, приложими за международния транспорт.

Изборът на правно основание отразява главните цели и обхват на инициативата, като се съсредоточава върху трансграничната трудова мобилност и координирането на социалната сигурност, включително командироването на работници. Правното основание за настоящото предложение е в съответствие също така с това на актовете на Съюза, които ще попаднат в обхвата на дейностите на Органа. Непосредственият резултат е да се създаде Европейски орган по труда, който ще съдейства за предоставянето на информация и услуги на физическите лица и работодателите, и ще подкрепя държавите членки във връзка със сътрудничеството и обмена на информация, съвместните инспекции, оценките на риска, изграждането на капацитет, медиацията между националните органи и сътрудничеството в случаи нарушения на функционирането на пазара на труда. В по-дългосрочен план обхватът на Органа може да се промени след оценка, която трябва да бъде извършена не по-късно от 5 години, считано от датата на влизане в сила на учредителния регламента.

1.5.2. *Добавена стойност от намесата на Съюза (може да е в резултат от различни фактори, например ползи от координиране, правна сигурност, по-добра ефективност или взаимно допълване). За целите на тази точка „добавена стойност от намесата на Съюза“ е стойността, която е резултат от намесата на ЕС и е допълнителна спрямо стойността, която би била създадена само от отделните държави членки.*

Доводи за действие на европейско равнище (предварително)

Целите на предложението не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки на национално, регионално или местно равнище; те могат да бъде постигнати по-добре на равнището на Съюза поради следните причини:

а) предоставянето на висококачествена и актуална информация и услуги на обществеността за правата и задълженията им в трансгранични ситуации трябва да бъде координирано на равнището на Съюза, с цел да се гарантира последователен, ясен и ефикасен подход,

б) прилагането на законодателството на Съюза в областта на трансграничната трудова мобилност и координирането на системите за социална сигурност се основава на сътрудничеството между държавите членки, което означава, че никоя държава членка не е способна да действа самостоятелно,

в) с цел увеличаване на полезните взаимодействия и на подкрепата за сътрудничеството между държавите членки при прилагането на правото на Съюза в областта на трудовата мобилност и координирането на социалната сигурност, за да се гарантира правна сигурност за администрациите и физическите лица, и за да се достигне до общо разбиране на нуждите, свързани с правоприлагането, е необходимо да се разработи координиран и съвместен подход на равнището на Съюза, вместо да се разчита на сложна мрежа от двустранни или многостранни споразумения.

Очаквана добавена стойност за Съюза (последващо)

Със създаването на Органа ще се улесни справедливото, опростеното и ефективното прилагане на правото на Съюза в целия Европейски съюз. С него ще се подобри сътрудничеството и навременния обмен на информация между държавите членки и ще се увеличи прозрачността и достъпа до информация и услуги за физическите лица и работодателите. Той ще подпомага съвместните инспекции с участието на компетентни органи от различните държави членки. Той ще предоставя на държавите членки специализирани пазарни анализи и услуги за изграждане на капацитет.

1.5.3. Изводи от подобен опит в миналото

С инициативата се прави преглед на неотдавнашни и текущи законодателни предложения в областта на трудовата мобилност, командироването и координирането на социалната сигурност, както и създаването на единен цифров портал. Оценката на въздействието и предложението се основават на напредъка и на извлечените поуки от тези текущи инициативи, които подчертават необходимостта от оперативна подкрепа по отношение на подобреното трансгранично сътрудничество и повишената прозрачност и осведоменост с цел подобряване на прилагането и изпълнението на съответното законодателство на Съюза.

Предложението също така взе под внимание текущата оценка на четири агенции на ЕС в областта на заетостта и социалната политика⁸⁰. Тази оценка включва индивидуална оценка на всяка агенция, преглед в сравнителна перспектива и прогнозна оценка във връзка с бъдещото функциониране на четирите агенции. Естеството на четирите агенции е доста различно от това на предложения орган, тъй като тяхната дейност е предимно проучвателна и нямат трансгранична насоченост. Въпреки това определени предварителни елементи на оценката, които имат са от значение по отношение на Органа, допринесоха за това предложение, по-специално по отношение на организацията на задачите и управлението. В доклада за оценка на въздействието, придружаващ настоящото предложение, се разглежда възможното взаимодействие между нов европейски орган по труда и съществуващите четири агенции.

1.5.4. Съвместимост и евентуална синергия с други подходящи инструменти

Органът следва да си сътрудничи и да насърчава полезните взаимодействия с останалите информационни служби като „Вашата Европа — Съвети“, и да се възползва в пълна степен и да осигурява съгласуваност с портала „Вашата Европа“, който ще представлява основата на бъдещия единен цифров портал⁸¹. Органът следва също така да си сътрудничи с други имащи отношение инициативи и мрежи на Съюза, по-специално с европейската мрежа на публичните служби по заетостта (ПСЗ)⁸², европейската мрежа на предприятията⁸³, „гранично координационно звено“⁸⁴ и

⁸⁰ [Reference to evaluation to be added when available]

⁸¹ Регламент [единен цифров портал — COM(2017) 256];

⁸² Решение № 573/2014/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за укрепване на сътрудничеството между публичните служби по заетостта (ПСЗ), (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 32).

⁸³ Преглед на европейските предприятия (European Enterprise Network) е на разположение на адрес: <https://een.ec.europa.eu/>

⁸⁴ Съобщение на Комисията до Съвета и до Европейския парламент относно насърчаване на растежа и сближаването в граничните региони на ЕС, COM(2017) 534.

СОЛВИТ⁸⁵, както и със съответните национални служби като органите за насърчаване на равното третиране и за подкрепа на работниците на Съюза и на членовете на техните семейства, определени от държавите членки съгласно Директива 2014/54/ЕС, и националните звена за контакт, определени съгласно Директива 2011/24/ЕС да предоставят информация за здравеопазването.

Органът ще поеме някои от задачите, които понастоящем се изпълняват от Комисията по линия на програмата EaSI, по-специално технически и оперативни задачи. Със съответните работни програми както на EaSI, така и Органа ще се гарантира, че те се допълват взаимно и не се припокриват.

Той ще си сътрудничи с други агенции на ЕС, работещи в свързани области, по-специално Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA), Европейският център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) и Европейската агенция за подобряване на условията на живот и труд (EUROFOUND).

⁸⁵

Препоръка 2013/461/ЕС на Комисията от 17 септември 2013 г. относно принципите, приложими за SOLVIT (ОВ L 249, 19.9.2013 г., стр. 10).

1.6. Срок на действие и финансово отражение

- Предложение/инициатива с **ограничен срок на действие**
 - Предложение/инициатива в сила от [ДД/ММ]ГГГГ до [ДД/ММ]ГГГГ
 - Финансово отражение от ГГГГ до ГГГГ
- Предложение/инициатива с **неограничен срок на действие**⁸⁶
 - Осъществяване с период на започване на дейност от 2019 г. до 2023 г.,
 - последван от функциониране с пълен капацитет от 2023 г. нататък.

1.7. Планирани методи на управление

- Пряко управление** от Комисията
 - изпълнителните агенции
- Споделено управление** с държавите членки
- Непряко управление** чрез възлагане на задачи по изпълнението на бюджета на:
 - международни организации и техните агенции (да се уточни);
 - ЕИБ и Европейския инвестиционен фонд;
 - органите, посочени в членове 208 и 209;
 - публичноправни органи;
 - частноправни органи със задължение за обществена услуга, доколкото предоставят подходящи финансови гаранции;
 - органи, уредени в частното право на държава членка, на които е възложено осъществяването на публично-частно партньорство и които предоставят подходящи финансови гаранции;
 - лица, на които е възложено изпълнението на специфични дейности в областта на ОВППС съгласно дял V от ДЕС и които са посочени в съответния основен акт.

Бележки

За финансирането на тази нова инициатива, е необходимо както преразпределение на средства, така и нови средства. Дейностите, които се изпълняват в момента в рамките на Регламента за EaSI, както и в рамките на правомощието на Комисията „Свободно движение на работници“, ще бъдат прехвърлени с финансовите им ресурси. Финансовият принос от прерогативи „Дейности за подкрепа на европейската транспортна политика и правата на пътниците, включително комуникационни дейности“ и „Сигурност на транспорта“ ще подкрепи усилията на Комисията за преразпределяне на средства с цел финансиране на настоящата нова инициатива. Останалата част ще бъде предоставена чрез наличния марж по функция 1А.

⁸⁶ Финансовите аспекти на настоящото предложение няма да засягат предложението на Комисията за следващата многогодишна финансова рамка.

2. МЕРКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ

2.1. Правила за мониторинг и докладване

Всички агенции на Съюза работят съгласно система за стриктен мониторинг, която включва координатор по вътрешния контрол, Службата за вътрешен одит на Комисията, управителния съвет, Комисията, Сметната палата и бюджетния орган. Тази система е отразена и посочена в учредителния регламент на Европейския орган по труда.

В съответствие със съвместното изявление относно децентрализираните агенции на ЕС, годишната работна програма на Органа включва подробните цели и очакваните резултати, включително показатели за изпълнението. Включените в работната програма на Органа дейности ще се придружават от ключови показатели за изпълнението. След това в годишния отчет за дейността дейностите на Органа ще бъдат измерени в сравнение с тези показатели. Годишната работна програма е съгласувана с многогодишната работна програма, като и двете следва да бъдат включени в годишен единния програмен документ, който се представя на Европейския парламент, на Съвета и на Комисията.

Управителният съвет на Органа ще отговаря за надзора на административното оперативно управление на Органа и ефективното управление на бюджета.

Не по-късно от пет години след влизането в сила на учредителния регламент на Органа, а след това на всеки пет години, Комисията извършва оценка на работата на Органа във връзка с неговите цели, мандат и задачи. В хода на оценката, по-специално, се разглеждат евентуалната необходимост от изменение на мандата на Органа и финансовите последици от такова изменение. Комисията докладва на Европейския парламент, Съвета и управителния съвет относно констатациите от оценката. Резултатите от оценката се оповестяват публично.

2.2. Система за управление и контрол

2.2.1. Установени рискове

Органът е съвършено нова агенция и ако процесът на назначаване не се извършва по график, това може да се отрази върху оперативния му капацитет. Подкрепата на отговарящата ГД ще бъде от решаващо значение за изпълнението на функциите на разпоредител с бюджетни кредити и на орган по назначаването, докато Органът придобие административна автономия.

През началната фаза между ръководната ГД и Органа ще бъдат необходими чести срещи и редовни контакти, за да се гарантира, че Органът може да бъде автономен и оперативен във възможно най-кратки срокове.

2.2.2. Предвиден(и) метод(и) на контрол

Органът ще бъдат подложен на административен контрол, в това число на бюджетен контрол, вътрешен одит, годишни доклади на Европейската сметна палата, годишно освобождаване от отговорност във връзка с изпълнението на бюджета на ЕС и евентуално разследване от OLAF, по-специално за да се гарантира, че средствата, отпуснати на агенциите се използват по предназначение. Дейността на Органа ще подлежи на надзор и от страна на омбудсмана в съответствие с разпоредбите на член

228 от Договора. Тези административни проверки осигуряват редица процедурни гаранции за това, че са взети предвид интересите на заинтересованите страни.

2.3. Мерки за предотвратяване на измами и нередности

Мерки за борба с измамите са предвидени изрично в член 38 от предложението за учредителен регламент на Европейския орган по труда и изпълнителния директор и управителният съвет ще предприемат подходящи мерки в съответствие със стандартите за вътрешен контрол, прилагани във всички институции на ЕС. В съответствие с Общия подход Органът ще разработи стратегия за борба с измамите.

3. ОЧАКВАНО ФИНАНСОВО ОТРАЖЕНИЕ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО/ИНИЦИАТИВАТА

ОЧАКВАНТО ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ РАЗХОДИТЕ И ВЪРХУ ЧИСЛЕНОСТТА НА ПЕРСОНАЛА ЗА 2021 Г. И ЗА СЛЕДВАЩИТЕ ГОДИНИ, ПОСОЧЕНО В НАСТОЯЩАТА ЗАКОНОДАТЕЛНА ФИНАНСОВА ОБОСНОВКА, Е ДАДЕНО САМО С ИЛЮСТРАТИВНА ЦЕЛ И НЕ ПРЕДОПРЕДЕЛЯ СЛЕДВАЩАТА МНОГОГОДИШНА ФИНАНСОВА РАМКА.

3.1. Съответни функции от многогодишната финансова рамка и разходни бюджетни редове

- Поискани нови бюджетни редове

По реда на функциите от многогодишната финансова рамка и на бюджетните редове.

Функция от многогодишната финансова рамка	Бюджетен ред	Вид на разхода	Вноска			
			от държави от ЕАСТ	от държави кандидатки	от трети държави	по смисъла на член 21, параграф 2, буква б) от Финансовия регламент
	Функция 1А — Конкурентоспособност за растеж и заетост	Многогод./ едногод.				
1a	04 03 15	Многогод./ едногод.	ДА	НЕ	ДА	НЕ

3.2. Очаквано отражение върху разходите

3.2.1. Обобщение на очакваното отражение върху разходите

млн. EUR (до третия знак след десетичната запетая)

Функция от многогодишната финансова рамка	1A	Европейски орган по труда (Органът)
--	----	-------------------------------------

Европейски орган по труда (Органът)			Година 2019 г.	Година 2020 г.	Година 2021 г.	Година 2022 г.	Година 2023 г.	Година 2024 г.	И т.н.
Дял 1: — разходи за персонал	Поети задължения	(1)	2,416	6,658	11,071	15,125	17,349	17,696	
	Плащания	(2)	2,416	6,658	11,071	15,125	17,349	17,696	
Дял 2: — административни разходи	Поети задължения	(1a)	0,568	1,115	6,470	5,160	5,650	5,763	
	Плащания	(2a)	0,568	1,115	6,470	5,160	5,650	5,763	
Дял 3: — оперативни разходи	Поети задължения	(3a)	8,088	14,172	21,390	24,695	28,000	28,560	
	Плащания	(3б)	8,088	14,172	21,390	24,695	28,000	28,560	
ОБЩО бюджетни кредити за Органа	Поети задължения	=1+1a +3a	11,072	21,945	38,930	44,980	50,999	52,019	
	Плащания	=2+2a +3б	11,072	21,945	38,930	44,980	50,999	52,019	

Всички изчисления са въз основа на предположението, че седалището на органа ще бъде в Брюксел, въпреки че мястото все още не е определено. Началният период се оценява на пет години, с пълен оперативен капацитет през 2023 г. От този момент нататък общият бюджет на Органа се увеличава с 2 % всяка година за покриване на инфлацията. Плащанията са приведени в съответствие с поетите задължения, тъй като на този етап все още не е решено дали в дял 3 ще бъдат едногодишни или многогодишни бюджетни кредити.

През 2019 г. и 2020 г. съществуващите дейности, изпълнявани понастоящем от Комисията по линия на програмата EaSI, ще бъдат прехвърлени на Органа. Европейският портал за професионална мобилност EURES ще бъде реално прехвърлен едва през 2020 г. Съответните суми, предоставени на Органа от EaSI са 6,300 млн. EUR през 2019 г. и 10,187 млн. EUR през 2020 г., или обща сума в размер на 16,487 млн. EUR до края на многогодишната финансова рамка 2014—2020 г. Сумата, предоставена на Органа по линия на „Свободно движение на

работници“ е 1,287 млн. EUR на година за 2019 г. и за 2020 г. или обща сума в размер на 2,574 млн. EUR до края на многогодишната финансова рамка 2014—2020 г.

Освен това с цел финансиране на свързаните с транспорта дейности, които Органът ще изпълнява, сумите, предоставени на Органа от ГД „Мобилност и транспорт“, са 1,360 млн. EUR през 2019 г. и 2,720 млн. EUR през 2020 г., или обща сума в размер на 4,080 млн. EUR до края на многогодишната финансова рамка 2014—2020 г.

Подробности относно източниците на преразделени средства

млн. EUR (до третия знак след десетичната запетая)

Програма на Европейския съюз за заетост и социални иновации (EaSI)			Година 2019 г.	Година 2020 г.	Общо 2014—2020 г. МФР
04.010402 – Разходи за подкрепа на Програмата за трудова заетост и социални иновации	Поети задължения = Плащания	(1)	0,450	0,450	0,900
04.030201 – „Прогрес“ – Подкрепа за разработването, изпълнението, мониторинга и оценката на политиката на Съюза в областта на заетостта и социалната политика и на законодателството в областта на условията на труд	Поети задължения	(2)	1,500	1,500	3,000
04.030202 - EURES — насърчаване на доброволната географската мобилност на работниците и увеличаване на възможностите за работа	Поети задължения	(3)	4,350	8,237	12,587
ОБЩО EaSI	Поети задължения	(1) + (2) + (3)	6,300	10,187	16,487

ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ — Самостоятелни бюджетни редове			Година 2019 г.	Година 2020 г.	Общо 2014—2020 г. МФР
04.030103 - Свободно движение на работници, координиране на схемите за социална сигурност и мерки за мигрантите, включително мигрантите от трети държави	Поети задължения	(1)	1,287	1,287	2,574

ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ — Самостоятелни бюджетни редове			Година 2019 г.	Година 2020 г.	Общо 2014—2020 г. МФР
06 02 05 — Дейности за подкрепа на европейската транспортна политика и правата на пътниците, включително комуникационни дейности	Поети задължения	(1)	1,360	2,576	3,936
06 02 06 – Сигурност на транспорта	Поети задължения	(2)	-	0,144	0,144

	задължения				
ОБЩО Самостоятелни бюджетни редове „Транспорт“	Пости задължения	(1) + (2)	1,360	2,720	4,080

Марж функция 1а			Година 2019 г.	Година 2020 г.	Общо 2014—2020 г. МФР
	Пости задължения	(1)	2,125	7,750	9,875

Функция от многогодишната финансова рамка	5	„Административни разходи“
--	----------	---------------------------

млн. EUR (до третия знак след десетичната запетая)

		Година 2019 г.	Година 2020 г.	Година 2021 г.	Година 2022 г.	Година 2023 г.	Година 2024 г.	И т.н.
ГД: „ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ И ПРИБЪЩАВАНЕ“								
• Човешки ресурси		3,289	2,860	2,860	2,860	2,860	2,860	
• Други административни разходи		0,400	0,400	1,420	1,420	1,420	1,420	
ОБЩО ГД „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“	Бюджетни кредити	3,689	3,260	4,280	4,280	4,280	4,280	

ОБЩО бюджетни кредити по ФУНКЦИЯ 5 от многогодишната финансова рамка	(Общо поети задължения = Общо плащания)	3,689	3,260	4,280	4,280	4,280	4,280	
--	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--

млн. EUR (до третия знак след десетичната запетая)

		Година 2019 г.	Година 2020 г.	Година 2021 г.	Година 2022 г.	Година 2023 г.	Година 2024 г.	И т.н.
ОБЩО бюджетни кредити по ФУНКЦИИ 1 — 5 от многогодишната финансова рамка	Поети задължения	14,761	25,205	43,210	49,260	55,279	56,299	
	Плащания	14,761	25,205	43,210	49,260	55,279	56,299	

3.2.2. Очаквано отражение върху бюджетните кредити на Органа

- Предложението/инициативата не налага използване на бюджетни кредити за оперативни разходи
- Предложението/инициативата налага използване на бюджетни кредити за оперативни разходи съгласно обяснението по-долу:

Бюджетни кредити за поети задължения в млн. EUR (до третия знак след десетичната запетая)

Да се посочат целите и резултатите			2019 г.		2020 г.		2021 г.		2022 г.		2023 г.	
ò	Тип [1]:	Среден разход	Номер	Разходи	Номер	Разходи	Номер	Разходи	Номер	Разходи	Номер	Разходи
Конкретна цел № 1 - Улесняване достъпа на физическите лица и на работодателите до информация за техните права и задължения, както и до съответните услуги												
- Резултат	Услуги за физически лица и работодатели			1,267		2,220		3,351		3,869		4,387
- Резултат	Комуникационни дейности			0,679		1,189		1,795		2,073		2,350
Междинен сбор за конкретна цел № 2				1,946		3,410		5,146		5,942		6,737
Конкретни цели № 2 и 3 - Подпомагане на сътрудничеството между държавите членки при трансграничното прилагане на съответното право на Съюза, включително улеснява съвместните инспекции, и медиация и улесняване намирането на решение в случаи на трансгранични спорове между националните органи или при нарушения на функционирането на пазара на труда.												
- Резултат	Рамка за обмен на информация между държавите членки			0,404		0,709		1,069		1,235		1,400
- Резултат	Срещи за (практическо) сътрудничество			1,357		2,378		3,589		4,144		4,699

- Резултат	Аналитична подкрепа/предоставяне на експертен опит на държавите членки и на Комисията			1,026		1,798		2,714		3,134		3,553
- Резултат	Обучение и обмен на служители			1,733		3,037		4,583		5,292		6,000
- Резултат	Техническа и логистична подкрепа за сътрудничество, включително насоки			1,621		2,840		4,287		4,949		5,612
Междинен сбор за конкретна цел № 1				6,142		10,762		16,243		18,753		21,263
Общо				8,088		14,172		21,390		24,695		28,000

Бъдещият Орган има 3 основни цели: а) улесняване на достъпа на физическите лица и на работодателите до информация за техните права и задължения, както и до съответните услуги, б) подпомагане на сътрудничеството между държавите членки при трансграничното прилагане на съответното право на Съюза, включително улеснява съвместните инспекции, и в) медиация и улесняване намирането на решение в случаи на трансгранични спорове между националните органи или при нарушения на функционирането на пазара на труда.

За оперативни и финансови цели те са групирани в две категории:

- **Конкретна цел № 1** - Улесняване на достъпа на физическите лица и на работодателите до информация за техните права и задължения, както и до съответните услуги;
- **Конкретни цели № 2 и 3:** Подпомагане на сътрудничеството между държавите членки при трансграничното прилагане на съответното право на Съюза, включително улеснява съвместните инспекции, и медиация и улесняване намирането на решение в случаи на трансгранични спорове между националните органи или при нарушения на функционирането на пазара на труда.

3.2.3. Очаквано отражение върху човешките ресурси на Органа

3.2.3.1. Обобщение

- Предложението/инициативата не налага използване на бюджетни кредити за административни разходи
- Предложението/инициативата налага използване на бюджетни кредити за административни разходи съгласно обяснението по-долу:

млн. EUR (до третия знак след десетичната запетая)

	Година 2019 г.	Година 2020 г.	Година 2021 г.	Година 2022 г.	Година 2023 г.	Година 2024 г.	И т.н.
Длъжностни лица (степени AD)							
Длъжностни лица (степени AST)							
Договорно нает персонал	0,259	0,814	1,110	1,110	1,110	1,138	
Временно нает персонал	1,144	3,504	5,935	8,509	9,867	10,114	
Командировани национални експерти	0,615	1,845	3,075	4,305	4,920	5,043	
ОБЩО	2,018	6,1625	10,1195	13,9235	15,897	16,294	

Длъжности

Длъжностни лица (степени AD)							
Длъжностни лица (степени AST)							
Договорно нает персонал	7	15	15	15	15	15	
Временно нает персонал	16	33	50	69	69	69	
Командировани национални експерти	15	30	45	60	60	60	

ОБЩО	38	78	110	144	144	144	
-------------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	--

Следва да се отбележи, че прехвърлянето към Органа на дейности, изпълнявани в момента от Комисията, би могло да доведе до пренасочването на около 10 длъжности лица към Органа. Както датата на прехвърлянето, така и на категорията на персонала обаче не могат да бъдат оценени на този етап. Броят на персонала ще бъде съответно намален, при зачитане на категорията на персонала.

Очаквано отражение върху персонала (допълнителни ЕПРВ) — щатно разписание

Категория и степен	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
AD16					
AD15					
AD14					
AD13					
AD12					
AD11					
AD10					
AD9					
AD8					
AD7					
AD6					
AD5					
Общо AD	12	24	36	52	52
AST11					
AST10					
AST9					
AST8					
AST7					
AST6					
AST5					
AST4					
AST3					
AST2					
AST1					
Общо AST	4	9	14	17	17
AST/SC 6					
AST/SC 5					
AST/SC 4					
AST/SC 3					
AST/SC 2					
AST/SC 1					
Общо AST/SC	0	0	0	0	0
ОБЩО ВСИЧКО	16	33	50	69	69

Очаквано отражение върху персонала (допълнително) — външен персонал

Договорно нает персонал	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Функционална група IV					
Функционална група III					
Функционална група II					
Функционална група I					
Общо	7	15	15	15	15

Командировани национални експерти	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Общо	15	30	45	60	60

Разходите за персонал са коригирани по такъв начин, че новоназначените служители се отчитат 6 месеца през годината за наемане на работа. Постигането на оптимален ритъм на работа е предвидено за 2023 г., когато 100 % от персонала ще бъде отчетен от 1 януари 2023 г. нататък.

Планирането на наемането на персонал е различно в зависимост от категорията на персонала:

- **За срочно наети служители** се очаква наемането на 69 лица да отнеме четири години от 2019 г. нататък;
- **За договорно наети служители** се очаква наемането на 15 лица да приключи в рамките на две години от 2019 г. нататък;
- **За командировани национални експерти** се очаква наемането на 60 експерта да започне през 2019 г. и да приключи в рамките на 4 години.

3.2.3.2. Очаквани нужди от човешки ресурси за отговарящата ГД

- Предложението/инициативата не налага използване на човешки ресурси.
- Предложението/инициативата налага използване на човешки ресурси съгласно обяснението по-долу:

Очакваната сума се посочва в цели стойности (или най-много до първия знак след десетичната запетая)

	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
• Длъжности в щатното разписание (длъжностни лица и срочно наети служители)					
04 01 01 01 (Централа и представителства на Комисията)	23	20	20	20	20
XX 01 01 02 (Делегации)	п.а.	п.а.		п.а.	
XX 01 05 01 (Непреки научни изследвания)	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
10 01 05 01 (Преки научни изследвания)	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
• Външен персонал (в еквивалент на пълно работно време — ЕПРВ)⁸⁷	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
XX 01 02 01 (ДНП, КНЕ, ПНА от общия финансов пакет)	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
XX 01 02 02 (ДНП, МП, КНЕ, ПНА и МЕД в делегациите)	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
XX 01 04 уу		п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
XX 01 05 02 (ДНП, КНЕ, ПНА — Непреки изследвания)	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
10 01 05 02 (ДНП, ПНА, КНЕ — Преки изследвания)	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
Други бюджетни редове (да се посочат)	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.	п.а.
ОБЩО	23	20	20	20	20

⁸⁷

ДНП = договорно нает персонал; МП = местен персонал; КНЕ = командирован национален експерт; ПНА = персонал, нает чрез агенции за временна заетост; МЕД = младши експерт в делегация).

Нуждите от човешки ресурси ще бъдат покрити от персонала на ГД, на който вече е възложено управлението на дейността и/или който е преразпределен в рамките на ГД, при необходимост заедно с всички допълнителни отпускати ресурси, които могат да бъдат предоставени на управляващата ГД в рамките на годишната процедура за отпускане на средства и като се имат предвид бюджетните ограничения.

Описание на задачите, които трябва да се изпълнят:

Длъжностни лица и срочно наети служители	Представяват Комисията в управителния съвет на Органа. Изготвят становището на Комисията относно годишната работна програма и следят за нейното изпълнение. Осъществяват надзор при изготвянето на бюджета на Органа и наблюдават изпълнението му. Съдействат на Органа при разработването на нейните дейности в съответствие с политиките на ЕС, включително чрез участие в срещи на експерти.
Външен персонал	Не се прилага.

В част 3 от приложение V следва да се включи описание на изчислението на разходите за еквивалентите на пълно работно време.

3.2.4. Съвместимост с настоящата многогодишна финансова рамка

- Предложението е съвместимо с настоящата многогодишна финансова рамка и може да наложи използването на специални инструменти съгласно определеното в Регламент (ЕС, Евратом) № 1311/2013 на Съвета.⁸⁸
- Предложението/инициативата налага препрограмизиране на съответната функция от многогодишната финансова рамка.

Обяснете какво препрограмизиране е необходимо, като посочите съответните бюджетни редове и суми.

[...]

- Предложението/инициативата налага да се използва Инструментът за гъвкавост или да се преразгледа многогодишната финансова рамка.⁸⁹

Обяснете какво е необходимо, като посочите съответните функции, бюджетни редове и суми.

[...]

3.2.5. Участие на трети страни във финансирането

- Предложението/инициативата предвижда съфинансиране съгласно следните прогнози:

млн. EUR (до третия знак след десетичната запетая)

	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	И т.н.
Държавите от ЕИП/ЕАСТ (Норвегия, Лихтенщайн, Исландия)	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.
Швейцария	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.
ОБЩО съфинансирани бюджетни кредити	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.	р.м.

⁸⁸ Регламент (ЕС, Евратом) № 1311/2013 на Съвета от 2 декември 2013 г. за определяне на многогодишната финансова рамка за годините 2014—2020 (ОВ L 347, 20.12.2013 г., стр. 884).

⁸⁹ Вж. членове 11 и 17 от Регламент (ЕС, Евратом) № 1311/2013 на Съвета за определяне на многогодишната финансова рамка за годините 2014—2020.

3.3. Очаквано отражение върху приходите

- Предложението/инициативата няма финансово отражение върху приходите.
- Предложението/инициативата има следното финансово отражение:
 - върху собствените ресурси
 - върху разните приходи

млн. EUR (до третия знак след десетичната запетая)

Приходен ред:	бюджетен	Налични бюджетни кредити за текущата финансова година	Отражение на предложението/инициативата ⁹⁰					
			Година N	Година N+1	Година N+2	Година N+3	Да се добавят толкова години, колкото е необходимо, за да се обхване продължителността на отражението (вж. точка 1.6)	
Статия								

За разните „целеви“ приходи да се посочат съответните разходни бюджетни редове.

[...]

Да се посочи методът за изчисляване на отражението върху приходите.

[...]

⁹⁰

Що се отнася до традиционните собствени ресурси (мита, налози върху захарта), посочените суми трябва да бъдат нетни, т.е. брутни суми, от които са приспаднати 25 % за разходи по събирането.