



KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 13.12.2011  
KOM(2011) 890 wersja ostateczna

2011/0455 (COD)

Wniosek

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**

**zmieniające Regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych  
pracowników Unii Europejskiej**

## UZASADNIENIE

### 1. KONTEKST WNIOSKU

Regulamin pracowniczy ustanawia ramy prawne w zakresie zatrudnienia i warunków pracy dla ok. 55 000 urzędników i innych pracowników zatrudnionych w ponad pięćdziesięciu instytucjach i agencjach zlokalizowanych w różnych miejscach zatrudnienia w Unii Europejskiej oraz w państwach trzecich.

Mając na uwadze historyczne wyzwania, przed którymi stoi obecnie UE, jakość, zaangażowanie, niezależność i lojalność personelu są teraz ważniejsze niż kiedykolwiek wcześniej. Wyzwania te wymagają równocześnie szczególnych wysiłków ze strony każdej administracji publicznej i każdego członka jej personelu na rzecz poprawy wydajności i dostosowania się do zmieniającej się sytuacji gospodarczej i społecznej w Europie.

Ostatnie wydarzenia w gospodarce światowej, jak również związana z nimi potrzeba konsolidacji finansów publicznych wywrą skutek na europejską służbę publiczną i administrację wszystkich instytucji, organów i agencji UE. Wydatki administracyjne UE wynoszą jedynie 5,8 % wieloletnich ram finansowych na lata 2007-2013, co stanowi około 1 % PKB UE. Niemniej jednak ważne jest, aby pokazać, że wszystkie instytucje UE i ich personel nadal dążą do poprawy wydajności i oszczędności, oraz dać wyraz ograniczeniom fiskalnym, których doświadcza wiele administracji publicznych w Europie.

Z uwagi na ogrom wyzwań, przed którym stoją UE i jej instytucje, wniosek musi zachować równowagę pomiędzy konieczną poprawą wydajności i oszczędnościami a zdolnością instytucji do realizowania ich polityki. Obejmuje to potrzeby instytucji UE jako pracodawcy w zakresie przyciągania i zatrzymywania najwyższych kompetencji zawodowych w różnych dziedzinach wiedzy. Instytucje prowadzą rekrutację na rynku wysoko wykwalifikowanej kadry, która jest w stanie pracować w środowisku wielokulturowym i wielojęzycznym oraz jest gotowa przenieść się i mieszkać za granicą wraz z rodziną. W świetle planowanego przechodzenia na emeryturę w instytucjach UE, które dotyczyć będzie przede wszystkim pracowników z 15 Państw Członkowskich Unii zatrudnionych przed 2004 r., szczególnym wyzwaniem będzie zachowanie wśród pracowników równowagi geograficznej uwzględniającej wszystkie Państwa Członkowskie. Zważywszy na zmiany demograficzne w Europie, przyciągnięcie i zatrzymanie doskonałej kadry ze wszystkich Państw Członkowskich będzie w przyszłości coraz trudniejsze.

Niniejszy wniosek należy rozpatrywać w kontekście zasadniczej reformy regulaminu pracowniczego, która weszła w życie dnia 1 maja 2004 r. W jej ramach dokonano gruntownego przeglądu całego prawa dotyczącego europejskiej służby publicznej i wprowadzono istotne zmiany w odniesieniu do wszystkich obszarów tej służby. Całkowicie zmieniono zasady awansu zawodowego. Ustanowiono nową kategorię pracowników – personel kontraktowy, otrzymujący zazwyczaj niższe wynagrodzenie. Wprowadzono zmiany w zakresie siatki płac dla urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony poprzez umożliwienie zatrudniania pracowników w niższych grupach zaszeregowania, a w konsekwencji wypłacania im niższych płac początkowych. W ramach reformy wprowadzono również bardziej

elastyczne i przyjazne dla rodziny warunki pracy poprzez wydłużenie maksymalnego czasu trwania urlopu z przyczyn osobistych oraz wprowadzenie urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych.

Jeżeli chodzi o system emerytalno-rentowy, wydłużono wiek emerytalny z 60 do 63 lat, wprowadzając środki przejściowe dla pracowników już zatrudnionych, zmniejszono wysokość stopy przyrostu świadczeń emerytalnych dla nowych pracowników z 2 % do 1,9 %, i zaprzestano stosowania współczynników korygujących w odniesieniu do praw emerytalnych nabytych po dniu 1 maja 2004 r. w związku z wyższymi kosztami utrzymania. Metoda utrzymywania równowagi aktuarialnej systemu emerytalno-rentowego została określona w załączniku XII do regulaminu pracowniczego. Przyjęto również nową metodę dostosowywania wysokości wynagrodzeń i emerytur unijnych urzędników służby publicznej.

Wszystkie te zmiany przyniosły łącznie istotne oszczędności dla budżetu UE, a ich roczny wpływ na budżet w dalszym ciągu się zwiększa. Dzięki reformie zaoszczędzono do tej pory 3 mld EUR, a do 2020 r. oszczędności te wzrosną o kolejne 5 mld EUR. Przeprowadzone przez Eurostat badanie dotyczące długoterminowych skutków budżetowych kosztów świadczeń emerytalno-rentowych wykazało, że w dłuższej perspektywie roczne oszczędności z tytułu tych świadczeń uzyskane dzięki reformie z 2004 r., pomijając wpływ na pozostałe obszary, przekroczą 1 mld EUR.

Metoda dostosowywania wysokości wynagrodzeń i emerytur jest stosowana od 1972 r. i stanowi przydatne narzędzie pozwalające uniknąć corocznych dyskusji o dostosowywaniu wysokości wynagrodzeń oraz potencjalnych strajków związanych z takimi rozmowami. Na przestrzeni lat metoda ta była kilkakrotnie modyfikowana, ostatnio w 2004 r. Biorąc pod uwagę fakt, że obecnie obowiązująca metoda przestaje obowiązywać z końcem 2012 r., Komisja proponuje wprowadzenie nowej metody, która odzwierciedla decyzje polityczne Państw Członkowskich w zakresie dostosowywania wysokości wynagrodzeń urzędników służby cywilnej tych państw i eliminuje niedociągnięcia zidentyfikowane w trakcie corocznych rozmów dotyczących dostosowania wysokości wynagrodzeń w 2009 r. i po ich zakończeniu. Obowiązujący system obliczania wysokości składki emerytalnej przestaje obowiązywać w dniu 30 czerwca 2013 r. i w związku z tym Komisja proponuje wprowadzenie nowego systemu zgodnego z powszechną praktyką aktuarialną.

Wniosek ten uwzględnia również konkluzje Rady oraz złożone zgodnie z art. 241 TFUE wnioski dotyczące: stosowania klauzuli wyjątkowej w odniesieniu do metody, systemu emerytalno-rentowego unijnych urzędników służby publicznej, w tym systemu wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, oraz dotyczące struktury kariery zawodowej w celu ściślejszego powiązania wysokości wynagrodzenia z zakresem wykonywanych obowiązków. Ponadto we wniosku uwzględniono krytyczne opinie dotyczące niektórych przestarzałych elementów regulaminu pracowniczego w zakresie, w jakim tego rodzaju krytyka była uzasadniona.

Wniosek Komisji zachowuje równowagę między kwestią oszczędności a potrzebami instytucji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Komisja Europejska uważa, że w razie przyjęcia tego wniosku instytucje UE będą nadal polegać na niezależnej, efektywnej i nowoczesnej europejskiej służbie publicznej, która pozwoli im realizować zadania powierzone na mocy Traktatów.

## **2. WYNIKI KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENY SKUTKÓW**

Niniejszy wniosek był przedmiotem konsultacji z przedstawicielami pracowników zgodnie z obowiązującymi procedurami i uwzględnia wyniki przeprowadzonych rozmów.

Przed przyjęciem wniosek był przedmiotem konsultacji z Komitetem ds. Regulaminu Pracowniczego oraz Komitetem Pracowniczym Komisji Europejskiej.

### **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy specjalistycznej**

Nie zaistniała potrzeba skorzystania z pomocy ekspertów zewnętrznych.

## **3. GŁÓWNE ELEMENTY WNIOSKU**

### **Redukcja personelu o 5 %**

Proponuje się zmniejszyć liczbę pracowników każdej instytucji i agencji o 5 % poprzez odstąpienie od zastąpienia określonej liczby zwolnionych miejsc pracy, tj. miejsc pracy zajmowanych przez osoby, które odeszły na emeryturę lub których umowy wygasły. Bez uszczerbku dla przyszłych decyzji władzy budżetowej zobowiązanie instytucji i agencji do przestrzegania podjętego zobowiązania do zmniejszenia liczby pracowników znajdzie odzwierciedlenie w art. 6 regulaminu pracowniczego.

### **Metoda dostosowywania wysokości wynagrodzeń i emerytur**

Nowa metoda utrzyma zasadę zgodności między zmianą wysokości wynagrodzeń urzędników krajowych i urzędników unijnych oraz usunie niedociągnięcia stosowanej obecnie metody:

- nowa metoda będzie odzwierciedlać zmiany wynagrodzenia nominalnego (a nie wynagrodzenia realnego) we wszystkich Państwach Członkowskich; dzięki temu zapewni precyzyjne śledzenie zmian wysokości wynagrodzeń we wszystkich Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, a nie tylko w ich części;
- aby zmniejszyć opóźnienie czasowe w przypadku wystąpienia sytuacji nadzwyczajnej, nowa klauzula wyjątkowa będzie stosowana automatycznie, jeżeli zostaną spełnione dwa warunki: 1) PKB UE ulegnie zmniejszeniu, oraz 2) różnica między wartością dostosowania wysokości wynagrodzeń i emerytur pracowników UE a zmianą PKB UE będzie większa niż dwa punkty procentowe; jeżeli oba te warunki zostaną spełnione, połowa wartości dostosowania zostanie przełożona na kolejny rok; klauzula ta zostałaby na przykład uruchomiona w 2009 r.;
- Brukselski Współczynnik Międzynarodowy zostanie zlikwidowany; różnice we wzroście kosztów utrzymania w różnych miejscach zatrudnienia i w Państwach Członkowskich będą obliczane i odzwierciedlane w wartości współczynników korygujących; w odniesieniu do Belgii i Luksemburga

zostanie wprowadzony nowy wspólny współczynnik korygujący, a oba Państwa Członkowskie będą traktowane jako jedno miejsce zatrudnienia; w pierwszym roku wartość tego współczynnika wyniesie 100.

Podobnie jak w przypadku obecnie obowiązującej metody, proponowana metoda nie jest indeksacją opartą na inflacji, ponieważ śledzi ona jedynie zmiany siły nabywczej wynagrodzeń krajowych urzędników służby cywilnej, zgodnie z ustaleniami każdego Państwa Członkowskiego na szczeblu krajowym.

### **Podatek solidarnościowy**

Od 1982 r. metoda wiązała się z dodatkowym podatkiem od wynagrodzeń z uwagi na skutki kryzysu naftowego. Mimo poprawy sytuacji gospodarczej dodatkowy podatek nie został wycofany, a stał się środkiem związanym z automatycznym stosowaniem metody. Sugeruje się, aby w okresie obowiązywania proponowanej metody wysokość podatku solidarnościowego została podwyższona do 6 %.

### **Zmiany w systemie emerytalno-rentowym służące dotrzymaniu kroku zmianom demograficznym**

#### *Podwyższenie normalnego wieku emerytalnego do 65 lat*

Obecnie normalny wiek emerytalny urzędników zatrudnionych po dniu 1 maja 2004 r. wynosi 63 lata. Urzędnicy zatrudnieni przed dniem 1 maja 2004 r. podlegają przepisom przejściowym, zgodnie z którymi wiek emerytalny waha się od 60 do 63 lat.

Proponuje się podwyższenie normalnego wieku emerytalnego urzędników zatrudnianych od dnia 1 stycznia 2013 r. do 65 lat. Równocześnie wprowadzono by przepisy przejściowe podobne do tych zastosowanych w 2004 r., tj. wiek emerytalny urzędników zatrudnionych przed dniem 1 maja 2013 r. wynosiłby między 60 a 65 lat.

Ponadto prawo do kontynuowania pracy do 67 roku życia nie będzie już przyznawane tylko w drodze wyjątku.

W celu należytego uwzględnienia nabytych praw emerytalnych oraz zobowiązania do utrzymywania systemu emerytalno-rentowego w stanie równowagi aktuarialnej wprowadzone zostaną dodatkowe środki.

#### *Podwyższenie wieku wcześniejszego przejścia na emeryturę do 58 lat oraz zmniejszenie liczby urzędników korzystających z wcześniejszej emerytury*

Obecnie minimalny wiek wcześniejszego przejścia na emeryturę wynosi 55 lat. Zgodnie z nowym wnioskiem minimalny wiek wcześniejszego przejścia na emeryturę zostałby podwyższony do 58 lat. Ponadto maksymalna liczba urzędników przechodzących na emeryturę w danym roku bez obniżenia świadczeń emerytalnych zostanie ustalona na poziomie 5 % urzędników, którzy przeszli na emeryturę we wszystkich instytucjach w poprzednim roku, (zamiast 10 % w ramach obecnie obowiązującego systemu). System ten zostanie utrzymany, ponieważ okazał się przydatny dla wszystkich instytucji jako narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi w toku ostatniego rozszerzenia.

### *Dostosowanie metody obliczania wysokości składki emerytalnej do międzynarodowej praktyki aktuarialnej*

System obliczania składki emerytalnej przestaje obowiązywać w dniu 30 czerwca 2013 r. Proponuje się utrzymanie tej samej metody, przy równoczesnym wydłużeniu zastosowania średniej kroczącej w odniesieniu do stóp procentowych i wzrostu wynagrodzeń do 30 lat. Okres przejściowy wyniósłby wówczas 8 lat.

W wyniku tej zmiany wysokość składki emerytalnej stałaby się bardziej stabilna i mniej wrażliwa na krótkookresowe wahania stóp procentowych, a zatem byłaby kwestią w mniejszym stopniu dyskusyjną. Wiązałoby się to z dostosowaniem systemu jej obliczania do powszechnej praktyki aktuarialnej, co sugerowałoby wykorzystanie wcześniejszych obserwacji obejmujących okres od 20 do 40 lat do zapewnienia równowagi systemów emerytalno-rentowych.

### **Dostosowanie warunków zatrudnienia**

#### *Wprowadzenie minimalnej liczby godzin pracy w ramach tygodniowego czasu pracy*

Redukcja personelu o 5 % wymagałaby przejęcia przez każdego pracownika części dodatkowych obowiązków, jeżeli miałyby zostać zrealizowane te same cele polityki.

W związku z tym proponuje się wprowadzenie w regulaminie pracowniczym zapisu określającego minimalną liczbę godzin pracy w tygodniu, tj. 40.

#### *Utrzymanie uzgodnień dotyczących elastycznego czasu pracy*

Uzgodnienia dotyczące elastycznego czasu pracy umożliwiają godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym oraz ułatwiają utrzymywanie odpowiedniej równowagi płci w ramach instytucji, równocześnie przestrzegając przepisów o czasie pracy. W związku z tym właściwe wydaje się wprowadzenie w regulaminie pracowniczym wyraźnego odniesienia do tych uzgodnień. Te ogólne uzgodnienia dotyczące pracowników nie będą miały zastosowania do kierowników, ponieważ instytucje upoważniły ich do zarządzania zarówno czasem podległych im pracowników, jak i swoim własnym.

#### *Dodatki i uprawnienia: roczny czas podróży, roczny dodatek z tytułu podróży oraz dostosowanie zasad w zakresie zwrotu kosztów przeniesienia i podróży służbowych*

Obecnie pracownikom przysługuje maksymalnie sześć dni czasu podróży do ich miejsca pochodzenia w skali roku. Proponuje się ograniczenie rocznego czasu podróży do maksymalnie trzech dni.

Wysokość rocznego dodatku na podróż określa się na podstawie odległości w kilometrach w ramach połączenia kolejowego, które często nie jest najbardziej powszechną metodą podróżowania do miejsca pochodzenia. W związku z tym odległość będzie mierzona po ortodromie, co spowoduje zmniejszenie wysokości indywidualnych dodatków. Ponadto zwrot kosztów z tytułu podróży będzie ograniczony do terytorium Państw Członkowskich UE.

W celu zmniejszenia obciążenia administracyjnego zarówno w stosunku do pracowników, jak i do administracji należy uprościć zasady zwrotu kosztów

przeniesienia. W związku z tym proponuje się wprowadzenie pułapów kosztów uwzględniających sytuację rodzinną danego urzędnika lub pracownika oraz średni koszt przeniesienia i związanego z nim ubezpieczenia.

Należy dostosować zasady dotyczące podróży służbowych w celu uwzględnienia szczególnych potrzeb instytucji, której pracownicy są często wysyłani w podróże służbowe do głównych miejsc pracy swojej instytucji. W takich sytuacjach proponuje się umożliwienie zwrotu kosztów zakwaterowania w oparciu o kwotę zryczałtowaną.

### **Środki przejrzystości w odniesieniu do instytucji i agencji**

Regulamin pracowniczy jest wdrażany za pośrednictwem szeregu środków przyjmowanych przez instytucje i agencje. W celu zapewnienia spójnego i zharmonizowanego wdrażania regulaminu pracowniczego oraz uproszczenia przepisów przepisy wykonawcze Komisji na zasadzie analogii będą miały zastosowanie do agencji.

Aby jednak uwzględnić szczególną sytuację agencji, będą one mogły po uzyskaniu zgody Komisji przyjąć inne przepisy wykonawcze lub w stosownych przypadkach podjąć decyzję o niestosowaniu żadnych przepisów wykonawczych.

W celu zapewnienia przejrzystości Trybunał Sprawiedliwości utworzy rejestr zawierający przepisy wykonawcze wszystkich instytucji.

### **Kariera zawodowa asystentów, nowa ścieżka kariery dla sekretarzy i większa elastyczność przy zatrudnianiu personelu kontraktowego**

*Rezerwowanie najwyższych grup zaszeregowania dla pracowników zajmujących stanowiska o wysokim poziomie odpowiedzialności*

W celu ustanowienia wyraźnego związku między zakresem odpowiedzialności a grupą zaszeregowania ścieżka kariery dla grupy funkcyjnej asystentów zostanie zrestrukturyzowana w taki sposób, aby zarezerwować dwie najwyższe grupy zaszeregowania (AST 10 i 11) wyłącznie dla urzędników i pracowników tymczasowych, którzy ponoszą dużą odpowiedzialność za kwestie związane z zarządzaniem personelem, wykonaniem budżetu lub jego koordynacją.

*Nowa grupa funkcyjna „AST/SC” dla sekretarzy i pracowników biurowych*

W ramach obecnych obszarów pracy pracowników AST konieczne jest dodatkowe dostosowanie struktury kariery zawodowej do różnych poziomów odpowiedzialności w taki sposób, aby ustanowić odpowiednio zróżnicowany zakres ścieżek kariery w ramach europejskiej służby publicznej oraz aby ograniczyć koszty administracyjne zgodnie z wieloletnimi ramami finansowymi. W tym celu należy wprowadzić nową grupę funkcyjną „AST/SC” obejmującą sekretarzy i pracowników biurowych. Wynagrodzenie oraz wskaźniki awansu zaproponowane w odniesieniu do tej nowej grupy funkcyjnej służą zapewnieniu odpowiedniej korelacji między zakresem odpowiedzialności a wysokością wynagrodzenia. Dzięki temu możliwe będzie utrzymanie stabilnej, kompleksowej i zrównoważonej europejskiej służby publicznej zgodnie z wymaganiami wielu instytucji.

### *Zatrudnianie personelu kontraktowego*

Aby zapewnić instytucjom większą elastyczność, maksymalny czas obowiązywania umów zawieranych z pomocniczym personelem kontraktowym zostanie wydłużony z 3 do 6 lat.

Ponadto, mimo że przeważająca większość urzędników będzie w dalszym ciągu zatrudniana na podstawie konkursów otwartych, instytucje będą upoważnione do organizowania konkursów wewnętrznych, w których będą mogli uczestniczyć również pracownicy kontraktowi.

### **Rozwiązywanie problemów związanych z nieuzasadnionymi dysproporcjami geograficznymi**

Regulamin pracowniczy stanowi, że urzędnicy Unii Europejskiej są zatrudniani z uwzględnieniem możliwie szerokiego zakresu geograficznego. Dane statystyczne wskazują jednak, że o ile niektóre narodowości są nadmiernie reprezentowane w porównaniu do ich relatywnego udziału w strukturze populacji Unii Europejskiej, inne narodowości są reprezentowane niedostatecznie. Dysproporcje te są szczególnie widoczne w pewnych grupach zaszeregowania.

W związku z tym art. 27 regulaminu pracowniczego powinien zostać zmieniony, aby umożliwić instytucjom podejmowanie działań służących niwelowaniu długotrwałych i poważnych dysproporcji geograficznych, przy jednoczesnym zachowaniu zasady prowadzenia rekrutacji w oparciu o najwyższy poziom kwalifikacji, wydajności i uczciwości. Stosowny środek zostanie przyjęty w drodze ogólnych środków wykonawczych, a po upływie pięciu lat sporządzone zostanie sprawozdanie dotyczące tego środka.

### **Zwiększanie efektywności w zakresie zarządzania personelem w agencjach**

Agencje europejskie stały się istotnym elementem struktury instytucjonalnej Unii Europejskiej. Obecnie istnieje 45 jednostek (32 agencje regulacyjne, 7 wspólnych przedsiębiorstw oraz 6 agencji wykonawczych). Łącznie zatrudniają one prawie 8 000 pracowników, głównie w charakterze pracowników zatrudnionych na czas określony. Przepisy regulaminu pracowniczego oraz warunki zatrudnienia innych pracowników nie są jednak w pełni dostosowane do potrzeb małych jednostek, takich jak agencje.

Z tego względu Komisja proponuje wprowadzenie dla agencji nowej kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony. Pracownicy ci byliby zatrudniani po przeprowadzeniu przejrzystej i obiektywnej procedury naboru i mogliby zostać zatrudnieni na czas nieokreślony. W razie potrzeby agencje mogłyby ich oddelegowywać, gdyby wymagał tego interes służby. Pracownicy zatrudnieni na czas określony w agencjach mogliby również korzystać z bezpłatnego urlopu w maksymalnym wymiarze 15 lat w całym okresie ich kariery zawodowej. Ułatwiłoby to mobilność w ramach agencji oraz pomiędzy agencjami, ponieważ grupa i stopień zaszeregowania zostałyby utrzymane na wypadek, gdyby pracownicy podjęli decyzję o ubieganiu się o nowe stanowisko, o ile przedział grupy zaszeregowania na nowym stanowisku obejmowałby ich grupę zaszeregowania.



Agencje dysponowałyby określonym zakresem elastyczności przy powoływaniu szeregu komitetów, które zajmują się dialogiem społecznym lub których opinii należy zasięgnąć przed podjęciem decyzji.

#### **4. WPLYW NA BUDŻET**

Wniosek ma wpływ na budżet w zakresie wydatków i dochodów Unii Europejskiej. Z uwagi na wprowadzenie przepisów przejściowych skutek finansowy niektórych przepisów będzie się stopniowo zwiększał i zostanie w pełni osiągnięty dopiero w perspektywie długoterminowej. Szacuje się, że oszczędności w okresie obowiązywania kolejnych wieloletnich ram finansowy przekroczą kwotę 1 mld EUR. W perspektywie długoterminowej oszczędności uzyskane dzięki wprowadzeniu proponowanych zmian wyniosą 1 mld EUR rocznie. Bardziej szczegółowe informacje przedstawiono w ocenie skutków finansowych załączonej do niniejszego wniosku.

Wniosek

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**

**zmieniające Regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

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

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

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Trybunału Sprawiedliwości,

uwzględniając opinię Trybunału Obrachunkowego,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Unia Europejska wraz z ponad 50 funkcjonującymi w jej ramach instytucjami i agencjami powinna posiadać wysokiej jakości europejską administrację publiczną, tak aby mogła wykonywać swoje zadania na najwyższym możliwym poziomie zgodnie z Traktatami oraz sprostać wyzwaniom, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym, przed którymi może stanąć w przyszłości.
- (2) W związku z tym konieczne jest zapewnienie ram dla naboru pracowników najwyższego formatu w zakresie wydajności i uczciwości, wybieranych spośród obywateli Państw Członkowskich pochodzących z możliwie szerokiego zasięgu geograficznego, oraz umożliwienie takim pracownikom wykonywania obowiązków w sposób jak najbardziej skuteczny i efektywny.
- (3) Szerszym celem będzie optymalizacja procesu zarządzania zasobami ludzkimi w europejskiej służbie publicznej, która charakteryzuje się kompetencjami, niezależnością, lojalnością, bezstronnością oraz stabilnością, a także różnorodnością kulturową i językową.
- (4) Aby zagwarantować równoległy rozwój siły nabywczej wynagrodzeń urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej oraz siły nabywczej wynagrodzeń krajowych urzędników służby cywilnej zatrudnionych w administracji centralnej Państw Członkowskich, istotne jest zachowanie zasady wieloletniego mechanizmu dostosowywania wysokości płacy, nazywanego „metoda”, poprzez wydłużenie okresu jego stosowania do końca 2022 r. oraz

dokonanie jego przeglądu po upływie pięciu lat. Rozbieżność między mechanizmem metody, który zawsze miał charakter administracyjny, a przyjmowaniem wyniku zastosowania metody samodzielnie przez Radę była źródłem problemów w przeszłości i jest niezgodna z przepisami traktatu lizbońskiego. W związku z tym przy przyjmowaniu stosownych zmian w regulaminie pracowniczym należy umożliwić prawodawcom podjęcie decyzji w zakresie wyboru metody, która posłuży do corocznego automatycznego aktualizowania wysokości wszystkich wynagrodzeń, emerytur oraz dodatków. Aktualizacja ta będzie przeprowadzana na podstawie decyzji politycznych dotyczących dostosowania wysokości wynagrodzeń urzędników służby cywilnej na szczeblu krajowym podejmowanych przez każde Państwo Członkowskie.

- (5) Ważną kwestią jest zapewnienie odpowiedniej jakości danych statystycznych stosowanych przy aktualizacji wysokości wynagrodzeń i emerytur. Zgodnie z zasadą bezstronności krajowe urzędy statystyczne powinny gromadzić dane na szczeblu krajowym i przysyłać je do Eurostatu.
- (6) Potencjalne korzyści dla urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej wynikające z zastosowania metody powinny być zrównoważone poprzez dalsze stosowanie systemu składki tymczasowej, której nazwa zostanie zmieniona na „podatek solidarnościowy”. Chociaż wysokość składki tymczasowej obowiązującej w latach 2004–2012 zwiększała się stopniowo wraz z upływem czasu, osiągając średnią wartość 4,23 %, w obecnych okolicznościach uzasadnione wydaje się podwyższenie podatku solidarnościowego do stawki jednolitej w wysokości 6 %, aby uwzględnić trudne warunki gospodarcze i ich wpływ na finanse publiczne w całej Unii Europejskiej. Taki podatek solidarnościowy powinien mieć zastosowanie do wszystkich urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej przez cały okres obowiązywania samej „metody”.
- (7) Zmiany demograficzne i zmieniająca się struktura wiekowa ludności wymagają podniesienia wieku emerytalnego, jednak pod warunkiem wprowadzenia środków przejściowych w odniesieniu do urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej już będących w trakcie służby. Zastosowanie tych środków przejściowych jest konieczne, aby zapewnić poszanowanie praw nabytych przez urzędników już będących w trakcie służby, którzy uiszczali składki na rzecz umownego funduszu emerytalnego dla urzędników Unii Europejskiej.
- (8) Jako że system emerytalno-rentowy Unii Europejskiej znajduje się w równowadze aktuarialnej, a równowaga ta musi zostać utrzymana w perspektywie krótko- i długoterminowej, pracownicy zatrudnieni przed dniem 1 stycznia 2013 r. powinni otrzymać rekompensatę z tytułu wpłaconych przez nich składek emerytalnych w postaci środków przejściowych, na przykład wyższej stopy przyrostu świadczeń emerytalnych za lata służby przepracowane po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego (zachęta ustalona w Barcelonie), oraz poprzez zastosowanie połowy obniżki w przypadku przejścia na wcześniejszą emeryturę po ukończeniu 60 roku życia, ale przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego.
- (9) Zgodnie z powszechną praktyką aktuarialną przy ustalaniu poziomu stóp procentowych i wzrostu wynagrodzeń należy uwzględnić wcześniejsze obserwacje poczynione w okresie między 20 a 40 lat w celu zapewnienia odpowiedniej równowagi systemów emerytalno-rentowych. W związku z tym należy wydłużyć zastosowanie średnich kroczących w odniesieniu do stóp procentowych i wzrostu wynagrodzeń do 30 lat, przy zapewnieniu okresu przejściowego trwającego 8 lat.

- (10) Rada zwróciła się do Komisji o przygotowanie analizy art. 5 ust. 4, załącznika I.A oraz art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego i przedstawienie odpowiednich wniosków w celu ustanowienia wyraźnego związku między zakresem odpowiedzialności a grupą zaszeregowania w ramach grupy funkcyjnej AST oraz w celu zagwarantowania większego nacisku na kwestie związane z poziomem odpowiedzialności przy porównywaniu zasług w kontekście awansu.
- (11) Uwzględniając powyższy wniosek, należy stwierdzić, że otrzymanie awansu na wyższe stanowisko powinno być uzależnione od wykonywania obowiązków, których znaczenie uzasadnia fakt przeniesienia urzędnika do wyższej grupy zaszeregowania.
- (12) Ścieżka kariery w ramach grupy funkcyjnej AST powinna zostać zrestrukturyzowana w taki sposób, aby najwyższe grupy zaszeregowania były zarezerwowane dla ograniczonej liczby urzędników ponoszących największą odpowiedzialność za kwestie związane z zarządzaniem personelem, wykonaniem budżetu lub jego koordynacją w ramach tej grupy funkcyjnej.
- (13) W celu jeszcze lepszego dostosowania struktur kariery zawodowej w ramach obecnych obszarów pracy pracowników AST do różnych poziomów odpowiedzialności i w ramach niezbędnego wkładu w ograniczanie wydatków administracyjnych należy wprowadzić nową grupę funkcyjną „AST/SC” obejmującą sekretarzy i pracowników biurowych. Wynagrodzenie oraz wartość wskaźników awansu służą zapewnieniu odpowiedniej korelacji między zakresem odpowiedzialności a poziomem wynagrodzenia. Dzięki temu możliwe będzie utrzymanie stabilnej i kompleksowej europejskiej służby publicznej.
- (14) Przepisy dotyczące czasu pracy w instytucjach powinny zostać dostosowane do przepisów obowiązujących w niektórych Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, aby zrekompensować redukcję personelu w instytucjach. Wprowadzenie minimalnej liczby godzin w ramach tygodniowego czasu pracy zagwarantuje, że pracownicy zatrudnieni przez instytucje będą w stanie sprostać obciążeniu pracą związanemu z realizowaniem celów polityki Unii Europejskiej, harmonizując jednocześnie warunki pracy w instytucjach w interesie solidarności w ramach służby publicznej Unii Europejskiej.
- (15) Uzgodnienia dotyczące elastycznego czasu pracy stanowią kluczowy element nowoczesnej i wydajnej administracji publicznej; zapewniają one warunki pracy przyjazne dla rodziny oraz umożliwiają osiągnięcie odpowiedniej równowagi płci w ramach instytucji. W związku z tym w regulaminie pracowniczym należy wprowadzić wyraźne odniesienie do tych uzgodnień.
- (16) Zasady dotyczące rocznego czasu podróży oraz rocznego zwrotu kosztów podróży między miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia powinny zostać zmodernizowane, zrationalizowane i powiązane z przyznaniem statusu ekspatrianta w celu uproszczenia ich stosowania i poprawy ich przejrzystości. W szczególności należy ograniczyć roczny czas podróży do maksymalnie trzech dni.
- (17) Podobnie należy uprościć zasady zwrotu kosztów przeniesienia, aby ułatwić ich stosowanie zarówno w przypadku administracji, jak i pracowników. W tym celu należy wprowadzić pułapy kosztów uwzględniające sytuację rodzinną danego urzędnika lub pracownika oraz średni koszt przeniesienia i związanego z nim ubezpieczenia.
- (18) Niektórzy pracownicy muszą często odbywać podróże służbowe do innych głównych miejsc pracy ich instytucji. Tego rodzaju sytuacje nie są w należyty sposób uwzględnione w obowiązujących obecnie zasadach dotyczących podróży służbowych. W związku z tym

należy je dostosować, aby w takich przypadkach umożliwić zwrot kosztów zakwaterowania w oparciu o kwotę zryczałtowaną.

- (19) Należy zapewnić bardziej elastyczne ramy w zakresie zatrudniania pracowników kontraktowych. Instytucjom Unii Europejskiej należy w związku z tym zapewnić możliwość zatrudniania personelu kontraktowego na maksymalny okres sześciu lat, aby personel ten mógł wykonywać zadania pod nadzorem urzędników lub personelu zatrudnionego na czas określony. Ponadto, mimo że przeważająca większość urzędników będzie w dalszym ciągu zatrudniana na podstawie konkursów otwartych, instytucje powinny zostać upoważnione do organizowania konkursów wewnętrznych, w których będą mogli uczestniczyć również pracownicy kontraktowi.
- (20) Należy wprowadzić przepisy przejściowe, aby umożliwić stopniowe wdrażanie nowych przepisów i środków, zapewniając jednocześnie poszanowanie praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie stosownych zmian regulaminu pracowniczego.
- (21) W celu uproszczenia i zapewnienia spójności polityki kadrowej przepisy przyjęte przez Komisję w związku z wdrażaniem regulaminu pracowniczego powinny na zasadzie analogii mieć zastosowanie do agencji. Aby jednak zagwarantować, że w razie potrzeby możliwe będzie uwzględnienie szczególnej sytuacji agencji, powinny być one upoważnione do wystąpienia do Komisji z wnioskiem o zezwolenie na przyjęcie przepisów wykonawczych odmiennych od przepisów przyjętych przez Komisję lub na niestosowanie przepisów ustanowionych przez Komisję.
- (22) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej powinien utworzyć rejestr zawierający wszystkie przyjęte przepisy wykonawcze służące wykonaniu regulaminu pracowniczego i zarządzać tym rejestrem. Rejestr, z którego treścią będą mogły zapoznać się wszystkie instytucje i agencje, przyczyni się do zapewnienia przejrzystości i spójnego stosowania regulaminu pracowniczego.
- (23) W celu zharmonizowania i doprecyzowania zasad dotyczących przyjmowania przepisów wykonawczych oraz mając na uwadze ich wewnętrzny i administracyjny charakter, odpowiednie uprawnienia decyzyjne należy przekazać organowi powołującemu oraz organowi upoważnionemu do zawierania umów o pracę.
- (24) Z uwagi na dużą liczbę pracowników zatrudnionych w agencjach na czas określony oraz konieczność wyznaczenia spójnej polityki kadrowej należy utworzyć nową kategorię pracowników zatrudnionych na czas określony i przyjąć szczególne zasady mające zastosowanie do tej kategorii.
- (25) Aby zrealizować cele ustanowione w regulaminie pracowniczym, należy przekazać Komisji uprawnienia do przyjęcia aktów zgodnie z art. 290 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności w odniesieniu do określonych aspektów dotyczących warunków pracy.
- (26) Przygotowując i opracowując akty delegowane, Komisja powinna zapewnić jednoczesne, terminowe i odpowiednie przekazywanie stosownych dokumentów Parlamentowi Europejskiemu i Radzie,

## PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

### *Artykuł 1*

W regulaminie pracowniczym urzędników Unii Europejskiej wprowadza się następujące zmiany:

1. w art. 1d ust. 3 słowo “instytucje” zastępuje się słowami „organy powołujące instytucji”;
2. w art. 5 wprowadza się następujące zmiany:

a) ustępy 1 i 2 otrzymują brzmienie:

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

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

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

c) ustęp 4 otrzymuje brzmienie:

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

3. artykuł 6 otrzymuje brzmienie:

#### *„Artykuł 6*

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

Wykaz stanowisk każdej instytucji odzwierciedla obowiązki określone w wieloletnich ramach finansowych i porozumieniu instytucjonalnym w sprawie ich realizacji.

2. Bez uszczerbku dla zasady awansowania opartej na przesłankach ustanowionych w art. 45, wykaz stanowisk zapewnia, że dla każdej instytucji liczba stanowisk wakujących na każdym szczeblu systemu zatrudnienia z dnia 1 stycznia każdego roku odpowiada liczbie urzędników zatrudnionych na stanowiskach niższego szczebla z dnia 1 stycznia roku poprzedzającego, pomnożonej przez wskaźniki określone dla tego szczebla w załączniku I sekcja B. Wskaźniki te mają zastosowanie począwszy od dnia 1 stycznia 2013 r. przeciętnie w okresie pięcioletnim.

3. Wskaźniki określone w załączniku I, sekcja B są weryfikowane pod koniec pięcioletniego okresu rozpoczynającego się w dniu 1 stycznia 2013 r. na podstawie sprawozdania przedłożonego przez Komisję Parlamentowi Europejskiemu i Radzie oraz wniosku Komisji.

Parlament Europejski i Rada podejmują decyzję zgodnie z art. 336 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

4. Po upływie tego samego pięcioletniego okresu Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wdrażania przepisów dotyczących grupy funkcyjnej AST/SC i przepisów przejściowych określonych w art. 30 załącznika XIII, biorąc pod uwagę rozwój zapotrzebowania na personel wykonujący zadania sekretarskie i biurowe we wszystkich instytucjach oraz rozwój sytuacji w zakresie etatów stałych i czasowych w grupie funkcyjnej AST i liczby pracowników kontraktowych w grupie funkcyjnej II.”;

4. w art. 9 wprowadza się następujące zmiany:

a) ustęp 1 otrzymuje brzmienie:

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

- Komitet Pracowniczy, który może być w miarę potrzeb podzielony na sekcje według różnych miejsc zatrudnienia,
- Wspólny Komitet lub odpowiednio do ilości urzędników w miejscach zatrudnienia, kilka Wspólnych Komitetów,
- Komisję Dyscyplinarną lub, odpowiednio do ilości urzędników w miejscach zatrudnienia, kilka Komisji Dyscyplinarnych,
- jeden lub więcej Wspólnych Komitetów doradczych ds. braku kwalifikacji zawodowych, odpowiednio do liczby zatrudnionych urzędników,
- w miarę potrzeb, Komitet ds. Ocen;
- Komitet ds. Inwalidztwa,

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

b) ustęp 1a otrzymuje brzmienie:

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

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

„Agencje mogą odstąpić od przepisów art. 1 załącznika II dotyczącego członkostwa w Komitetach Pracowniczych w celu odzwierciedlenia składu ich personelu. Agencje mogą odstąpić od wyznaczania zastępców we Wspólnym Komitecie lub w komitetach, o których mowa w art. 2 załącznika II.”;

5. w art. 10 akapit pierwszy zdanie drugie słowo „instytucji” zastępuje się słowami „organów powołujących każdej instytucji”;
6. artykuł 18 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wszelkie prawa do pisemnych i innych prac wykonanych przez urzędników w ramach pełnienia obowiązków przysługują Unii Europejskiej lub gdy takie pisemne lub inne prace dotyczą Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej – tej Wspólnoty. Unia lub, w stosownych przypadkach, Europejska Wspólnota Energii Atomowej mają prawo żądać przeniesienia praw autorskich do takich prac.”;
7. w artykule 26a słowa “każdą instytucję” zastępuje się słowami „każdy organ powołujący instytucji”.
8. artykuł 27 otrzymuje brzmienie:

„*Artykuł 27*

Przy zatrudnianiu dąży się do pozyskania do służby urzędników spełniających najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości, rekrutowanych spośród obywateli Państw Członkowskich Unii Europejskiej z uwzględnieniem możliwie szerokiego zasięgu geograficznego. Żadne stanowiska nie mogą być rezerwowane dla obywateli określonego Państwa Członkowskiego.

Zasada równości obywateli Unii pozwala każdej instytucji przyjmować środki korygujące w wyniku zaobserwowania długotrwałej i znaczącej nierównowagi co do obywatelstwa urzędników, która nie jest uzasadniona w oparciu o obiektywne kryteria. Środki korekcyjne nie mogą mieć wpływu na kryteria rekrutacji, których podstawą pozostają kompetencje. Przed przyjęciem środków korekcyjnych organ powołujący danej instytucji przyjmuje przepisy ogólne dotyczące wykonania niniejszego akapitu zgodnie z art. 110.

Po upływie pięcioletniego okresu rozpoczynającego się w dniu 1 stycznia 2013 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z realizacji przepisów powyższego akapitu.”;
9. w art. 29 do ust. 1 dodaje się akapit w brzmieniu:

„Zachowując zasadę, że zdecydowana większość urzędników zatrudniana jest w oparciu o konkursy otwarte, organ powołujący może podjąć decyzję, w drodze odstępstwa od lit. b), o przeprowadzeniu konkursu wewnętrznego dla danej instytucji, który będzie otwarty dla personelu kontraktowego określonego w art. 3a i 3b warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej.”;
10. artykuł 31 ust. 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Bez uszczerbku dla przepisów art. 29 ust. 2 nabór urzędników prowadzi się wyłącznie dla grup szeregowania SC 1, AST 1–AST 4 lub AD 5–AD 8.”;
11. w art. 32 akapit trzeci słowo “instytucję” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;
12. w art. 37 lit. b) tiret drugie słowo “instytucjami” zastępuje się słowami „organami powołującymi każdej instytucji”;



13. w art. 42a wprowadza się następujące zmiany:
- a) W akapicie pierwszym zdanie drugie słowa “każdą instytucję” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;
  - b) W akapicie trzecim zdanie ostatnie słowo „dostosowywane” zastępuje się słowem „aktualizowane”;
14. w art. 43 wprowadza się następujące zmiany:
- a) w akapicie pierwszym zdanie pierwsze słowa „każdą z instytucji” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;
  - b) w akapicie pierwszym zdanie drugie słowa „Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organ powołujący każdej instytucji”;
15. w art. 45 wprowadza się następujące zmiany:
- a) w ust. 1 po zdaniu drugim dodaje się następujące zdanie:  
„O ile stosuje się procedurę ustanowioną w art. 4 i art. 29 ust. 1, urzędnicy mogą awansować tylko wtedy, gdy zajmują stanowisko, które odpowiada jednemu z rodzajów stanowisk określonych w załączniku I sekcja A dla wyższej grupy zaszeregowania.”;
  - b) w ust. 2 zdanie pierwsze słowa „art. 55 Traktatu o Unii Europejskiej” zastępuje się słowami „art. 55 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej”;
  - c) w ust. 2 zdanie drugie słowo „instytucje” zastępuje się słowami „organy powołujące instytucji”;
16. w art. 45a ust. 5 słowo “Instytucje” zastępuje się słowami „Organ powołujący każdej instytucji”;
17. w art. 48 akapit trzeci słowa „grupy funkcyjnej AST” zastępuje się słowami „grup funkcyjnych AST i AST/SC”;
18. w art. 50 akapit ostatni liczbę „55” zastępuje się liczbą „58”;
19. w art. 51 wprowadza się następujące zmiany:
- a) w ust. 1 zdanie pierwsze słowa „Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organ powołujący każdej instytucji”;
  - b) w ust. 6 akapit pierwszy zdanie pierwsze i zdanie ostatnie słowa „grupy zaszeregowania 1” zastępuje się słowami „grupy zaszeregowania AST 1”, z dostosowaniem form gramatycznych;
20. art. 52 lit b) otrzymuje brzmienie:
- „b) na własną prośbę ostatniego dnia miesiąca, w którym wniosek został złożony, jeśli pracownik jest w wieku pomiędzy 58 i 65 rokiem życia i spełnia wymogi dotyczące natychmiastowego uzyskania emerytury zgodnie z art. 9 załącznika VIII. Artykuł 48 akapit drugi zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

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

21. w art. 55 wprowadza się następujące zmiany:

a) akapity otrzymują numery;

b) akapit drugi zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

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

c) w akapicie trzecim zdanie drugie słowo “Instytucja” zastępuje się słowami „Organ powołujący każdej instytucji”;

d) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„4. Organ powołujący każdej instytucji może wprowadzić elastyczną organizację czasu pracy. Urzędnicy, do których odnoszą się przepisy art. 44 akapit drugi, zarządzają swoim czasem pracy bez odwoływania się do takiej organizacji.”;

22. w art. 55a wprowadza się następujące zmiany:

a) ustęp 2 akapit pierwszy lit e) otrzymuje brzmienie:

„e) przez ostatnie trzy lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jednak nie wcześniej niż przed ukończeniem 58 lat”;

b) w ust. 2 akapit drugi słowa „lub z uwagi na ukończenie 55 lat” zastępuje się słowami „lub w ciągu ostatnich trzech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jednak nie wcześniej niż przed ukończeniem 58 lat”;

23. artykuł 56 akapit trzeci otrzymuje brzmienie:

„Urzędnikom należącym do grupy zaszeregowania SC 1 do SC 6 i grupy zaszeregowania AST 1 do AST 4 przysługuje, zgodnie z przepisami załącznika VI, prawo do uzyskania za pracę w godzinach nadliczbowych rekompensaty w postaci czasu wolnego od pracy lub wynagrodzenia, w przypadku gdy wymagania służby nie zezwalają na rekompensatę w postaci czasu wolnego od pracy w przeciągu miesiąca następującego po miesiącu, w którym godziny nadliczbowe zostały przepracowane.”;

24. artykuł 56a akapit drugi i art. 56b akapit drugi otrzymują brzmienie:

„Po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego Komisja określa, w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b regulaminu pracowniczego, kategorie urzędników uprawnionych do takich dodatków, warunki ich przyznawania oraz stawki.”;

25. artykuł 56c akapit trzeci otrzymuje brzmienie:

„Po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego Komisja określa, w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b regulaminu pracowniczego,

kategorii urzędników uprawnionych do takich specjalnych dodatków, warunki ich przyznawania oraz stawki.”;

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

27. w art. 61 słowo „instytucjami” zastępuje się słowami „organami powołującymi instytucji”;

28. w art. 63 wprowadza się następujące zmiany:

a) akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Wynagrodzenie wypłacane w walucie innej niż euro obliczone jest na podstawie kursów wymiany stosowanych przy wykonywaniu budżetu ogólnego Unii Europejskiej dnia 1 lipca danego roku.”;

b) akapit trzeci otrzymuje brzmienie:

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

c) skreśla się akapit czwarty;

29. artykuł 64 otrzymuje brzmienie:

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

Współczynniki korygujące są aktualizowane co roku zgodnie z załącznikiem XI. Zaktualizowane wartości są publikowane przez organ powołujący każdej instytucji dwa tygodnie po aktualizacji w celu poinformowania o nich personelu instytucji.”;

30. artykuł 65 otrzymuje brzmienie:

„1. Wynagrodzenie urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej jest aktualizowane co roku zgodnie z załącznikiem XI. Aktualizacja ma miejsce przed końcem każdego roku w świetle sprawozdania Komisji, które opiera się na danych statystycznych przygotowanych przez Urząd Statystyczny Unii Europejskiej w porozumieniu z krajowymi urzędami statystycznymi Państw Członkowskich. Dane statystyczne odzwierciedlają stan na dzień 1 lipca w każdym z Państw Członkowskich.

Kwoty, o których mowa w art. 42a akapit drugi i trzeci, art. 66 i 69, art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1, art. 3 ust. 1 i 2, art. 4 ust. 1, art. 7 ust. 2, art. 8 ust. 2, art. 10 ust. 1 załącznika VII oraz art. 8 ust. 2 załącznika XIII, kwoty, o których mowa w dawnym art. 4a załącznika VII, które podlegają aktualizacji zgodnie z art. 18 ust. 1 załącznika XIII, kwoty, o których mowa w art. 24 ust. 3, art. 28a ust. 3 akapit drugi, art. 28a ust. 7, art. 93, 94, art. 96 ust. 3 akapit drugi, art. 96 ust. 7, art. 133, 134 i 136 warunków zatrudnienia innych pracowników, kwoty, o których mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy rozporządzenia Rady (EWWiS, EWG, Euratom) nr 300/76, współczynnik dla kwot, o których mowa w art. 4 rozporządzenia Rady (EWG, Euratom, EWWS) nr 260/68 są aktualizowane co roku zgodnie z załącznikiem XI. Zaktualizowane kwoty są publikowane przez organ

powołujący każdej instytucji dwa tygodnie po aktualizacji w celu poinformowania o nich personelu instytucji.

2. W przypadku znaczącej zmiany kosztów utrzymania, kwoty, o których mowa w ust. 1, i wskaźniki korygujące, o których mowa w art. 64, są aktualizowane zgodnie z załącznikiem XI. Zaktualizowane kwoty i wskaźniki korygujące są publikowane przez organ powołujący każdej instytucji dwa tygodnie po aktualizacji w celu poinformowania o nich personelu instytucji.”;

31. w art. 66 wprowadza się następujące zmiany:

a) zdanie wstępne otrzymuje brzmienie:

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

b) dodaje się tekst w brzmieniu:

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

Grupa zaszeregowania	Stopień				
	1	2	3	4	5
SC 6	3 844,31	4 005,85	4 174,78	4 290,31	4 349,59
SC 5	3 397,73	3 540,50	3 689,28	3 791,92	3 844,31
SC 4	3 003,02	3 129,21	3 260,71	3 351,42	3 397,73
SC 3	2 654,17	2 765,70	2 881,92	2 962,10	3 003,02
SC 2	2 345,84	2 444,41	2 547,14	2 617,99	2 654,17
SC 1	2 160,45	2 251,24	2 313,87	2 345,84	

”;

32. w art. 66a wprowadza się następujące zmiany:

a) ustępy 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. W drodze odstępstwa od art. 3 ust. 1 rozporządzenia Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68<sup>1</sup> oraz w celu uwzględnienia metody aktualizacji wysokości wynagrodzeń i emerytur urzędników od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2022 r. stosuje się środek dotyczący wynagrodzenia wypłacanego przez Unię pracownikom aktywnie zatrudnionym, zwany „składką solidarnościową”.

<sup>1</sup> Rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające warunki i procedurę stosowania podatku na rzecz Wspólnot Europejskich, Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 8.

2. Stawka tej składki solidarnościowej stosowanej w odniesieniu do podstawy określonej w ust. 3 wynosi 6 %.”;

b) w ust. 3 wprowadza się następujące zmiany:

(i) w lit. a) zdanie wstępne i ppkt (i) oraz w lit. b) słowa „składki tymczasowej” zastępuje się słowami „składki solidarnościowej”;

(ii) w lit. a) ppkt (ii) słowa „grupy zaszeregowania 1, stopień 1” zastępuje się słowami „grupy zaszeregowania AST1, stopień 1”;

c) w ust. 4 słowa „Składki tymczasowe” zastępuje się słowami „Składki solidarnościowe”;

33. w art. 72 wprowadza się następujące zmiany:

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

b) w ust. 2 i ust. 2a liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;

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

34. w artykule 73 ust. 1 słowo „instytucji” zastępuje się słowami „organów powołujących instytucji”;

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

36. w art. 77 akapit pierwszy i akapit piąty, w art. 80 akapit szósty i w art. 81a ust. 1 lit. d) liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;

37. artykuł 82 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Jeżeli waloryzacja wynagrodzeń ma miejsce zgodnie z art. 65 ust. 1, taka sama waloryzacja ma zastosowanie do emerytur.”;

38. w art. 83 ust. 1 skreśla się akapit drugi.;

39. w art. 83a wprowadza się następujące zmiany:

a) ustęp 2 otrzymuje brzmienie:

„Agencje, które nie otrzymują dotacji z ogólnego budżetu Unii Europejskiej, wpłacają do budżetu pełną kwotę składek niezbędnych do sfinansowania systemu. Agencje, które są częściowo finansowane z tego budżetu, wpłacają część składek pracowników, która odpowiada różnicy pomiędzy dochodami agencji bez dotacji z ogólnego budżetu Unii Europejskiej a jej całkowitymi dochodami.”

b) w ust. 3 słowo „Rada” zastępuje się słowem „Komisja”;

c) ustęp 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Każdego roku Komisja przedstawia oszacowanie aktuarialne kwoty ubezpieczenia, zgodnie z art. 1 ust. 2 załącznika XII. Jeżeli oszacowanie wykazuje występowanie luki rzędu przynajmniej 0,25 punktu między stawką składki aktualnie stosowanej a stawką wymaganą do utrzymania równowagi, Komisja waloryzuje stawkę zgodnie z zasadami określonymi w załączniku XII.”;

d) ustęp 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Dla potrzeb ust. 3 i ust. 4 niniejszego artykułu Komisja działa w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego.”;

40. skreśla się tytuł VIII „Przepisy szczególne dotyczące urzędników służb naukowych lub technicznych Unii”;

41. artykuł 110 otrzymuje brzmienie:

*„Artykuł 110*

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

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

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

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

Okres dziewięciu miesięcy, o którym mowa w poprzednich akapitach, ulega zawieszeniu z dniem, w którym agencja przedłoży Komisji wniosek, do dnia, w którym Komisja przedstawi swoje stanowisko.

Agencja może, po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego, przedstawić Komisji do zatwierdzenia przepisy wykonawcze dotyczące innych kwestii niż przepisy wykonawcze przyjęte przez Komisję.

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

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

4. Przepisy wykonawcze do niniejszego regulaminu pracowniczego, w tym ogólne przepisy wykonawcze, o których mowa w ust. 1, i przepisy przyjęte w drodze porozumienia między organami powołującymi instytucji są podawane do wiadomości personelu.

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

6. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zarządza rejestrem przepisów wykonawczych do niniejszego regulaminu pracowniczego przejętych przez organ powołujący każdej instytucji oraz przepisów przyjętych przez agencje, o ile odbiegają one od przepisów przyjętych przez Komisję, zgodnie z procedurą, o której mowa w ust. 2. Instytucje i agencje mają bezpośredni dostęp do tego rejestru i pełne prawo do zmiany swoich własnych przepisów. Co trzy lata Komisja przedstawia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie w sprawie przepisów wykonawczych do niniejszego regulaminu pracowniczego przyjętych przez każdą instytucję.”;

42. po art. 110 dodaje się artykuły w brzmieniu:

*„Artykuł 110a*

Komisja ma prawo przyjmować akty delegowane zgodnie z art. 110b w odniesieniu do niektórych aspektów dotyczących warunków pracy i niektórych aspektów dotyczących stosowania przepisów o wynagrodzeniach i kosztach.

*Artykuł 110b*

1. Uprawnienia do przyjmowania aktów delegowanych przekazywane są Komisji na warunkach określonych w niniejszym artykule.

2. Uprawnienia, o których mowa w art. 56a, 56b, 56c, 83a regulaminu pracowniczego, art. 13 załącznika VII, art. 13 załącznika X i art. 12 załącznika XII do regulaminu pracowniczego oraz w art. 28a i 96 warunków zatrudnienia innych pracowników, przekazuje się Komisji na czas nieokreślony z dniem 1 stycznia 2013 r.

Uprawnienia, o których mowa w art. 9 i 10 załącznika XI, przekazuje się Komisji na okres 10 lat z dniem 1 stycznia 2013 r.

3. Parlament Europejski lub Rada mogą w każdej chwili wycofać przekazanie uprawnień, o których mowa w art. 56a, 56b, 56c, 83a regulaminu pracowniczego, art. 13 załącznika VII, art. 13 załącznika X, art. 9 i 10 załącznika XI i art. 12 załącznika XII do regulaminu pracowniczego oraz w art. 28a i 96 warunków zatrudnienia innych pracowników. Decyzja o wycofaniu kładzie kres przekazaniu uprawnień wymienionych w tej decyzji. Decyzja ta staje się skuteczna następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* lub w terminie późniejszym wskazanym w tej decyzji. Nie wpływa ona na ważność już obowiązujących aktów delegowanych.

4. Niezwłocznie po przyjęciu aktu delegowanego Komisja zgłasza go jednocześnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.

5. Akt delegowany przyjęty zgodnie z art. 56a, 56b, 56c, 83a regulaminu pracowniczego, art. 13 załącznika VII, art. 13 załącznika X, art. 9 i 10 załącznika XI i art. 12 załącznika XII do regulaminu pracowniczego oraz art. 28a i 96 warunków zatrudnienia innych pracowników wchodzi w życie tylko wtedy, gdy Parlament Europejski i Rada w terminie dwóch miesięcy od powiadomienia o nim Parlamentu Europejskiego i Rady nie zgłoszą sprzeciwu wobec tego aktu, lub wtedy, gdy przed upływem tego terminu zarówno Parlament Europejski, jak i Rada poinformują Komisję, że nie zamierzają zgłaszać sprzeciwu. Z inicjatywy Parlamentu Europejskiego lub Rady termin ten ulega przedłużeniu o dwa miesiące.”;

43. w załączniku I wprowadza się następujące zmiany:

a) sekcja A otrzymuje brzmienie:

#### „A. RODZAJE STANOWISK W KAŻDEJ GRUPIE FUNKCYJNEJ PRZEWIDZIANEJ W ART. 5 UST. 4

##### 1. Grupa funkcyjna AD

<b>Dyrektor/Dyrektor Generalny</b>	AD 16
<b>Dyrektor/Dyrektor Generalny</b> <b>Dyrektor</b>	AD 15
<b>Dyrektor</b> <b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b> Szef zespołu/ Radca Specjalista językoznawca Specjalista ekonomista Specjalista prawnik Specjalista lekarz Specjalista lekarz weterynarii Specjalista naukowy Specjalista analityk Specjalista finansista Specjalista audytor	AD 14
<b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b> Kierownik wydziału/ Radca/ Specjalista językoznawca Specjalista ekonomista Specjalista prawnik Specjalista lekarz Specjalista lekarz weterynarii Specjalista naukowy Specjalista analityk Specjalista finansista	AD 13



Specjalista audytor	
<b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b> Kierownik wydziału/ Główny tłumacz Główny tłumacz ustny Główny ekonomista Główny prawnik Główny lekarz urzędowy Główny inspektor weterynaryjny Główny naukowiec Główny analityk Główny finansista urzędowy Główny audytor urzędowy	AD 12
<b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b> Kierownik wydziału/ Główny tłumacz Główny tłumacz ustny Główny ekonomista Główny prawnik Główny lekarz urzędowy Główny inspektor weterynaryjny Główny naukowiec Główny analityk Główny finansista urzędowy Główny audytor urzędowy	AD 11
<b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b> Kierownik wydziału/ Starszy tłumacz Starszy tłumacz ustny Starszy ekonomista Starszy prawnik Starszy lekarz urzędowy Starszy inspektor weterynaryjny Starszy naukowiec Starszy analityk Starszy finansista urzędowy Starszy audytor urzędowy	AD 10
<b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b> Kierownik wydziału/ Starszy tłumacz Starszy tłumacz ustny Starszy ekonomista Starszy prawnik Starszy lekarz urzędowy Starszy inspektor weterynaryjny Starszy naukowiec Starszy analityk Starszy finansista urzędowy Starszy audytor urzędowy	AD 9
<b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b> Tłumacz Tłumacz ustny	AD 8

<p>Ekonomista  Prawnik  Lekarz  Inspektor weterynaryjny  Naukowiec  Analityk  Finansista  Audytor</p>	
<p><b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b>  Tłumacz  Tłumacz ustny  Ekonomista  Prawnik  Lekarz  Inspektor weterynaryjny  Naukowiec  Analityk  Finansista  Audytor</p>	AD 7
<p><b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b>  Młodszy tłumacz  Młodszy tłumacz ustny  Młodszy ekonomista  Młodszy prawnik  Młodszy lekarz  Młodszy inspektor weterynaryjny  Młodszy naukowiec  Młodszy analityk  Młodszy finansista  Młodszy audytor</p>	AD 6
<p><b>Stanowiska kadrowe, takie jak:</b>  Młodszy tłumacz  Młodszy tłumacz ustny  Młodszy ekonomista  Młodszy prawnik  Młodszy lekarz  Młodszy inspektor weterynaryjny  Młodszy naukowiec  Młodszy analityk  Młodszy finansista  Młodszy audytor</p>	AD 5

## 2. Grupa funkcyjna AST

<p><b>Starszy asystent<sup>2</sup></b></p> <p>Wykonywanie prac administracyjnych, technicznych lub szkoleniowych wymagających dużej samodzielności i ponoszenie istotnej odpowiedzialności za zarządzanie personelem, realizację budżetu lub koordynację polityczną</p>	<p>AST 10 – AST 11</p>
<p><b>Asystent<sup>3</sup></b></p> <p>Wykonywanie prac administracyjnych, technicznych lub szkoleniowych wymagających pewnej samodzielności, zwłaszcza w odniesieniu do stosowania zasad i przepisów lub ogólnych instrukcji lub jako osobisty asystent członka instytucji, szefa gabinetu członka instytucji lub (zastępcy) dyrektora generalnego lub równorzędnego członka kadry kierowniczej wyższego szczebla</p>	<p>AST 1 – AST 9</p>

### 3. Grupa funkcyjna AST/SC

<p><b>Sekretarz/pracownik biurowy</b></p> <p>Wykonywanie prac biurowych i sekretarskich, zarządzanie biurem oraz inne równoważne zadania wymagające pewnej samodzielności<sup>4</sup></p>	<p>SC 1 – SC 6</p>
---	--------------------

b) w sekcji B wprowadza się następujące zmiany:

(i) po tytule dodaje się tekst w brzmieniu:

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

(ii) w pkt 1 liczbę „20 %” wymienioną w tabeli dla grupy zaszeregowania 9 grupy funkcyjnej AST zastępuje się liczbą „8 %”;

(iii) dodaje się tekst w brzmieniu:

<sup>2</sup> Powierzenie urzędnikowi po raz pierwszy stanowiska starszego asystenta może nastąpić jedynie w zgodzie z procedurą określoną w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego.

<sup>3</sup> Powierzenie urzędnikowi po raz pierwszy stanowiska asystenta może nastąpić jedynie w zgodzie z procedurą określoną w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego.

<sup>4</sup> Liczba stanowisk woźnych w Parlamencie Europejskim nie przekracza 85.

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

Grupa zaszeregowania	Sekretarze/pracownicy biurowi
SC 6	-
SC 5	12 %
SC 4	15 %
SC 3	17 %
SC 2	20 %
SC 1	25 %

44. w załączniku II wprowadza się następujące zmiany:

- a) w art. 1 akapit pierwszy zdanie drugie słowo „instytucja” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;
- b) w art. 1 akapit drugi zdanie drugie słowo „instytucja” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;
- c) w art. 1 akapit czwarty słowa „obie grupy funkcyjne” zastępuje się słowami „trzech grup funkcyjnych”;
- d) w art. 2 akapit drugi tiret pierwsze skreśla się słowa „akapit trzeci”;

45. w artykule załącznika IV wprowadza się następujące zmiany:

- a) w ust. 1 akapit drugi i w ust. 4 akapit czwarty liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;
- b) skreśla się ust. 1 akapit trzeci;

46. w art. 4 ust. 1 załącznika IVa słowa „urzędnicy w wieku powyżej 55 lat, którzy uzyskali pozwolenie na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w oczekiwaniu na przejście w stan spoczynku” zastępuje się słowami „urzędnicy, którzy zgodnie z art. 55a ust. 2 lit. e) regulaminu pracowniczego uzyskali pozwolenie na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy”;

47. artykuł 7 załącznika V otrzymuje brzmienie:

*„Artykuł 7*

Do urlopu corocznego urzędnika, któremu przysługuje dodatek zagraniczny lub dodatek z tytułu zamieszkiwania zagranicą, dodaje się czas podróży obliczany na podstawie odległości geograficznej między miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia, którą oblicza się w następujący sposób:

- od 250 do 600 km: jeden dzień na podróż do miejsca pochodzenia,
- od 601 do 1 200 km: dwa dni na podróż do miejsca pochodzenia,

- ponad 1 200 km: trzy dni na podróż do miejsca pochodzenia.

Wspomniane przepisy mają zastosowanie do urzędników, których miejsce pracy znajduje się na terytorium Państw Członkowskich. W przypadku gdy miejsce zatrudnienia znajduje się poza tym terytorium, czas podróży ustala się na mocy specjalnej decyzji, uwzględniającej szczególne potrzeby.

W przypadku gdy udzielany jest urlop okolicznościowy zgodnie z przepisami sekcji 2, czas podróży do miejsca pochodzenia ustala się na mocy specjalnej decyzji, uwzględniającej szczególne potrzeby.”;

48. w załączniku VI wprowadza się następujące zmiany:

- a) artykuł 1 zdanie wstępne otrzymuje brzmienie:

„Urzędnikom w grupie zaszeregowania SC 1–SC 6 lub AST 1 – AST 4 przysługuje, w granicach określonych w art. 56 regulaminu pracowniczego, za pracę w godzinach nadliczbowych rekompensata w postaci czasu wolnego od pracy lub wynagrodzenie w następującym wymiarze:”;

- b) artykuł 3 otrzymuje brzmienie:

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

49. w załączniku VII wprowadza się następujące zmiany:

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

- b) artykuł 7 otrzymuje brzmienie:

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

- a) przy rozpoczęciu służby: z miejsca naboru do miejsca zatrudnienia;
- b) przy zakończeniu służby zgodnie z art. 47 regulaminu pracowniczego: z miejsca zatrudnienia do miejsca pochodzenia zgodnie z ust. 3;
- c) w przypadku przeniesienia związanego ze zmianą miejsca zatrudnienia.

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

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

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

Dodatek za przebyte kilometry wynosi:

0 EUR/kilometr za odcinek	od 0 do 200 km
0,1895 EUR/kilometr za odcinek	od 201 do 1 000 km
0,3158 EUR/kilometr za odcinek	od 1001 do 2 000 km
0,1895 EUR/kilometr za odcinek	od 2001 do 3 000 km
0,0631 EUR/kilometr za odcinek	od 3001 do 4 000 km
0,0305 EUR/kilometr za odcinek	od 4001 do 10 000 km
0 EUR/kilometr za odcinek	dłuższy niż 10 000 km.

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

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

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

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

3. Miejsce pochodzenia urzędnika jest określone w momencie rozpoczęcia służby, zasadniczo przy uwzględnieniu miejsca jego naboru lub, na wyraźnie umotywowany wniosek, miejsca stanowiącego centrum jego interesów życiowych. Miejsce pochodzenia określone w ten sposób może zostać zmienione w drodze szczególnej decyzji organu powołującego w czasie, gdy urzędnik pozostaje w służbie lub przy zakończeniu przez niego służby. Podczas pozostawania w służbie, decyzja taka

podejmowana jest jedynie wyjątkowo po przedstawieniu przez urzędnika odpowiednich dokumentów na poparcie wniosku.

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

c) artykuł 8 otrzymuje brzmienie:

*„Artykuł 8*

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

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

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

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

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

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

W przypadku gdy miejsce pochodzenia, określone w art. 7 znajduje się poza terytorium Państw Członkowskich Unii, jak również poza granicami państw i terytoriów ujętych w załączniku II do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz poza granicami Państw Członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, wysokość zryczałtowanego świadczenia ustala się na podstawie odległości geograficznej pomiędzy miejscem zatrudnienia urzędnika a stolicą Państwa Członkowskiego, którego obywatelstwo posiada, wyrażonej w kilometrach.

Urzednicy, ktorzych miejsce pochodzenia znajduje sie poza terytorium Panstw Czlonkowskich Unii Europejskiej, jak rowniez poza granicami panstw i terytoriow ujetych w zalaczniku II do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz poza granicami Panstw Czlonkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, nieposiadajacy obywatelstwa zadnego z Panstw Czlonkowskich nie sa uprawnieni do otrzymywania swiadczenia zryczałowanego.

Dodatek za przebyte kilometry wynosi:

0 EUR/kilometr za odcinek	od 0 do 200 km
0,3790 EUR/kilometr za odcinek	od 201 do 1 000 km
0,6316 EUR/kilometr za odcinek	od 1 001 do 2 000 km
0,3790 EUR/kilometr za odcinek	od 2 001 do 3 000 km
0,1262 EUR/kilometr za odcinek	od 3 001 do 4 000 km
0,0609 EUR/kilometr za odcinek	od 4 001 do 10 000 km
0 EUR/kilometr za odcinek	dłuższy niż 10 000 km.

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

- 189,48 EUR, jeżeli odległość geograficzna między miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia zawiera się w przedziale 600–1200 km,
- 378,93 EUR, jeżeli odległość geograficzna między miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia jest większa niż 1 200 km.

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

3. Urzednikowi, ktorego sluzba konczy sie w ciagu roku kalendarzowego z jakichkolwiek przyczyn innych niz smierc lub ktory przebywa na urlopie z przyczyn osobistych przez czesc roku, przysluguje, o ile byl aktywnie zatrudniony w sluzbie instytucji Unii Europejskiej przez okres krótszy niz dziewięć miesięcy danego roku, jedynie czesc swiadczenia zryczałowanego przewidzianego w ust. 1 i 2, w wysokości proporcjonalnej do okresu aktywnego zatrudnienia.

4. Wspomniane przepisy mają zastosowanie do urzedników, ktorzych miejsce pracy znajduje sie na terytoriach Panstw Czlonkowskich. W kazdym roku kalendarzowym urzednicy, ktorzych miejsce zatrudnienia znajduje sie poza terytorium Panstw Czlonkowskich, sa uprawnieni do otrzymania zwrotu kosztów podróży do ich



miejsca pochodzenia lub zwrotu kosztów podróży do innego miejsca, w wysokości nieprzekraczającej kosztów podróży do miejsca pochodzenia, za siebie, a w wypadku przysługiwania im prawa do dodatku na gospodarstwo domowe, za małżonka i inne osoby pozostające na ich utrzymaniu w rozumieniu art. 2. Jednakże jeżeli małżonek oraz inne osoby pozostające na utrzymaniu, o których mowa w art. 2 ust. 2, nie mieszkają razem z urzędnikiem w miejscu jego zatrudnienia, mają prawo w każdym roku kalendarzowym do otrzymania zwrotu kosztów podróży z miejsca pochodzenia do miejsca zatrudnienia lub do otrzymania zwrotu kosztów podróży do innego miejsca, nieprzekraczających kosztów wspomnianej wyżej podróży.

Przedmiotowe koszty podróży są zwracane w formie zryczałtowanego świadczenia obliczonego na podstawie kosztu biletu lotniczego w klasie o jeden stopień wyższej niż klasa ekonomiczna.”;

d) artykuł 9 otrzymuje brzmienie:

*„Artykuł 9*

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

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

Ogólne przepisy wykonawcze przyjmowane są przez organy powołujące z ramienia każdej instytucji w celu wykonania przepisów niniejszego ustępu.

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

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

e) w art. 13 wprowadza się następujące zmiany:

i) ustęp 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Komisja dokonuje przeglądu stawek wymienionych w ust. 2 lit. a) co dwa lata. Przegląd ten ma miejsce w świetle sprawozdania w sprawie cen hoteli, restauracji oraz żywienia, w oparciu o wskaźniki wzrostu takich cen. Dla potrzeb takiego przeglądu Komisja działa w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b Regulaminu pracowniczego.”;

ii) dodaje się ustęp 4 w brzmieniu:

„4. W drodze odstępstwa od przepisów ust. 1, koszty zakwaterowania ponoszone przez urzędników podczas podróży służbowych do głównych miejsc pracy instytucji o których mowa w protokole nr 6 do Traktatu, mogą zostać zwrócone w formie kwoty zryczałtowanej, która nie powinna przekroczyć maksymalnych pułapów ustalonych dla danego Państwa Członkowskiego.”.

f) w artykule 13a słowo “Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organy powołujące każdej instytucji”.

g) w art. 17 wprowadza się następujące zmiany:

i) w ust. 1 słowa „w miejscu” zastępuje się słowami „do banku na terytorium Unii Europejskiej”;

ii) ustęp 2 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

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

iii) w pierwszym zdaniu ust. 3, po słowach „są dokonywane” dodaje się słowa „w walucie właściwego Państwa Członkowskiego”.

iv) w pierwszym zdaniu ust. 4, po słowach „do innego Państwa Członkowskiego” dodaje się słowa „w walucie lokalnej”;

50. w załączniku VIII wprowadza się następujące zmiany:

a) w art. 5 liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;

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

c) w art. 9 wprowadza się następujące zmiany:

i) liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;

ii) w ust. 1 lit. b) liczbę „55” zastępuje się liczbą „58”;

iii) ustęp 2 otrzymuje brzmienie:

„W interesie służby i w oparciu o obiektywne kryteria oraz przejrzyste procedury wprowadzone przez ogólne przepisy wykonawcze, organ powołujący może podjąć decyzję o niestosowaniu powyższej obniżki w odniesieniu do zainteresowanych urzędników. Ogólna liczba urzędników oraz członków personelu zatrudnionego na czas określony, którzy przechodzą w stan spoczynku bez obniżenia wysokości emerytury za każdy rok, nie powinna być wyższa niż 5 % urzędników we wszystkich instytucjach, którzy przeszli w stan spoczynku w roku poprzednim. Roczna wartość procentowa może wahać się w granicach od 4 % do 6 %, z zastrzeżeniem zachowania maksymalnej wartości 5 % na przestrzeni dwóch lat oraz zasady neutralności budżetowej.”;

- d) w art. 11 ust. 2 akapit drugi słowo “instytucja” zastępuje się słowami „organ powołujący każdej instytucji”;
- e) w art. 12 ust. 1 i 2 liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;
- f) w art. 15 i art. 18a liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;
- g) w art. 27 akapit drugi słowo „dostosowaniu” zastępuje się słowem „zaktualizowaniu”;
- h) w art. 45 wprowadza się następujące zmiany:
  - i) w akapicie trzecim słowa „Państwie Członkowskim stałego miejsca zamieszkania” zastępuje się słowami „Unii Europejskiej”;
  - ii) w akapicie czwartym zdanie pierwsze po słowie „bankowe” dodaje się słowa „w Unii Europejskiej lub”;
  - iii) w akapicie czwartym zdanie drugie skreśla się słowa „w euro na konto bankowe w państwie, w którym instytucja posiada swoją siedzibę, lub”;

51. w załączniku IX wprowadza się następujące zmiany:

- a) w art. 2 ust. 3 słowo “Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organ powołujący każdej instytucji”;
- b) artykuł 5 ust. 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Komisję dyscyplinarną, zwaną dalej „komisją”, powołuje się w każdej instytucji, chyba że, zgodnie z art. 9 ust. 1a regulaminu pracowniczego, dwie lub więcej agencji podejmie decyzję o powołaniu wspólnej komisji.”;
- c) artykuł 30 otrzymuje brzmienie:

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

52. w załączniku X wprowadza się następujące zmiany:

- a) w art. 11 zdanie pierwsze, słowo „Belgii” zastępuje się słowem „Unii Europejskiej”;
- b) artykuł 13 otrzymuje brzmienie:

*„Artykuł 13*

Komisja raz w roku ustala współczynniki korygujące określone w art. 12 w celu zapewnienia, w możliwie najszerszym zakresie, by urzędnicy korzystali z równej siły nabywczej, bez względu na ich miejsce zamieszkania. Komisja działa w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b regulaminu pracowniczego.

W przypadku gdy zmiany kosztów utrzymania mierzonych na podstawie współczynnika korygującego oraz odpowiedniego kursu walutowego przekroczyły dla danego państwa 5 % od czasu ostatniego dostosowania, Komisja podejmuje decyzję w sprawie zastosowania

środków tymczasowych w celu dostosowania współczynnika korygującego zgodnie z procedurą określoną w ust. 1.”;

53. załącznik XI otrzymuje brzmienie:

„Załącznik XI

Zasady stosowania art. 64 i 65 regulaminu pracowniczego

## **ROZDZIAŁ 1**

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

#### **SEKCJA 1**

#### **CZYNNIKI DETERMINUJĄCE COROCZNE AKTUALIZACJE**

##### *Artykuł 1*

##### *1. Sprawozdanie Urzędu Statystycznego Unii Europejskiej (Eurostatu)*

Dla potrzeb przeglądu przewidzianego w art. 65 ust. 1 regulaminu pracowniczego Eurostat opracowuje corocznie, przed końcem października, sprawozdanie w sprawie nominalnych zmian wynagrodzeń krajowej służby cywilnej w administracji centralnej oraz zmian kosztów utrzymania w Państwach Członkowskich.

##### *2. Europejski wskaźnik cen konsumpcyjnych*

- a) Dla celów mierzenia zmian kosztów utrzymania w Unii Europejskiej Eurostat wykorzystuje europejski wskaźnik cen konsumpcyjnych.
- b) Wskaźnik ten uwzględnia zmiany zachodzące między czerwcem poprzedniego roku a czerwcem bieżącego roku.

##### *3. Zmiany w zakresie kosztów utrzymania w Państwach Członkowskich*

- a) Eurostat oblicza parytety gospodarcze w celu określenia równoważności siły nabywczej wynagrodzeń i emerytur urzędników. Parytety gospodarcze odnoszą się do czerwca każdego roku.
- b) Na dzień 1 stycznia 2013 r. parytet gospodarczy dla każdego kraju lub miejsca zatrudnienia, w odniesieniu do wynagrodzeń i emerytur, równoważny jest parytetowi siły nabywczej ustalonymu przez Eurostat na dzień 1 lipca 2012 r. Parytet gospodarczy aktualizowany jest corocznie o stosunek inflacji w danym kraju do europejskiego wskaźnika cen konsumpcyjnych.
- c) Jeden wspólny parytet gospodarczy obliczany będzie jednak w przypadku Belgii i Luksemburga. W tym celu stopa inflacja w tych państwach ważona będzie z

uwzględnieniem rozmieszczenia personelu zatrudnionego w tych krajach. Parytet siły nabywczej na dzień 1 stycznia 2013 r. dla Belgii i Luksemburga wynosi 1.

- d) Parytety siły nabywczej obliczane są w taki sposób, iż każdy wskaźnik podstawowy może zostać zweryfikowany dwa razy w roku.
  - e) Komisja, na podstawie danych zebranych przez Eurostat, przedłoży do dnia 1 lipca 2017 r. sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kosztów utrzymania urzędników Unii Europejskiej w miejscach zatrudnienia niewymienionych w lit. c).
4. *Zmiany w sile nabywczej wynagrodzeń krajowych urzędników administracji centralnej*

- a) Eurostat na podstawie informacji przedstawionych przed końcem sierpnia przez odnośne krajowe urzędy statystyczne wylicza wskaźniki wynagrodzeń dla każdego państwa członkowskiego odzwierciedlające zmiany w górę lub w dół w nominalnym wynagrodzeniu urzędników administracji cywilnej między lipcem poprzedniego roku a lipcem bieżącego roku. Wskaźniki obejmują jedną dwunastą elementów składowych wypłacanych corocznie.

Wskaźniki wynagrodzeń przybierają dwie formy:

- i) jeden wskaźnik dla każdej grupy funkcyjnej zdefiniowanej przez Eurostat,
- ii) średni wskaźnik skorygowany w sposób odzwierciedlający liczbę urzędników krajowych odpowiadającej każdej grupie funkcyjnej.

W celu ustalenia globalnego wskaźnika wynagrodzeń dla całego terytorium Unii Europejskiej wyniki krajowe są korygowane w stosunku do PKB mierzonego z wykorzystaniem parytetów siły nabywczej wykazanych w najbardziej aktualnych danych statystycznych publikowanych zgodnie z definicjami rachunków narodowych zawartymi w aktualnie obowiązującym Europejskim Systemie Rachunków.

Każdy z tych wskaźników określany jest w wartości nominalnej brutto. Eurostat ustala definicję wynagrodzenia brutto dla każdego z referencyjnych Państw Członkowskich, po konsultacji z krajowymi urzędami statystycznymi.

- b) Na wniosek Eurostatu krajowe urzędy statystyczne dostarczają dodatkowych informacji uznanych za niezbędne do opracowania wskaźnika wynagrodzeń mierzącego dokładnie zmiany wynagrodzeń urzędników krajowej służby cywilnej.

W przypadku gdy po dalszych konsultacjach z krajowymi urzędami statystycznymi Eurostat znajduje nieprawidłowości statystyczne w uzyskanych informacjach lub uważa za niemożliwe opracowanie wskaźników, które z dokładnością statystyczną dokonują pomiarów zmiany w nominalnym dochodzie urzędników w danym Państwie Członkowskim, składa sprawozdanie w tej sprawie Komisji oraz dostarcza jej wszystkich materiałów potrzebnych do przeprowadzenia oceny.

- c) Oprócz wskaźników wynagrodzeń, Eurostat ustanawia i przedkłada odpowiednie wskaźniki kontrolne.

Do sprawozdania Eurostatu w sprawie wskaźników wynagrodzeń należy załączyć uwagi dotyczące różnic między tymi wskaźnikami oraz wspomniane powyżej wskaźniki kontrolne.

### *Artykuł 2*

Co trzy lata Komisja sporządza szczegółowe sprawozdanie w sprawie wymogów dotyczących naboru do instytucji oraz przekazuje je Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. Na podstawie tego sprawozdania Komisja, w razie potrzeby, po konsultacji z innymi instytucjami w ramach przepisów regulaminu pracowniczego, przedstawia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie wnioski w oparciu o wszystkie odpowiednie elementy.

## **SEKCJA 2**

### **ZASADY ROCZNEJ AKTUALIZACJI WYSOKOŚCI WYNAGRODZEŃ I EMERYTUR**

### *Artykuł 3*

1. Na podstawie art. 65 regulaminu pracowniczego, w oparciu o kryteria określone w przepisach Sekcji 1 niniejszego załącznika, wysokość wynagrodzeń i emerytur aktualizuje się przed końcem każdego roku ze skutkiem od dnia 1 lipca.
2. Kwota aktualizacji wysokości wynagrodzeń odpowiada globalnej wartości wskaźnika wynagrodzeń. Aktualizacji dokonuje się w stawkach brutto i wyraża jako jednolity ogólny odsetek.
3. Zatem kwotę waloryzacji umieszcza się, zgodnie z podaną poniżej metodą, w tabelach wynagrodzenia zasadniczego podanych w art. 66 regulaminu pracowniczego oraz w załączniku XIII do regulaminu pracowniczego, a także w art. 20 i 93 warunków zatrudnienia innych pracowników:
4. Do celów stosowania rozporządzenia (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68 kwoty określone w art. 4 tego rozporządzenia podlegają przemnożeniu przez czynnik składający się z:
  - a) czynnika wynikającego z poprzedniej aktualizacji; i
  - b) czynnika aktualizacji wynagrodzenia określonego w ust. 2.
5. Wysokość współczynnika korygującego ustala się na podstawie stosunku między parytetami siły nabywczej określonymi w art. 1 niniejszego załącznika a kursem wymiany walut określonym w art. 63 regulaminu pracowniczego dla właściwych państw. Stosowane są one do:
  - a) wynagrodzeń urzędników Unii Europejskiej pełniących służbę w innych Państwach Członkowskich oraz pewnych innych miejscach zatrudnienia;
  - b) w drodze odstępstwa od przepisów art. 82 ust. 1 regulaminu pracowniczego, emerytur Unii Europejskiej wypłacanych w innych Państwach Członkowskich w części odpowiadającej prawom nabytym przed dniem 1 maja 2004 r. Emerytury Unii

Europejskiej wypłacane w innych Państwach Członkowskich w części odpowiadającej prawom nabytym przed dniem 1 maja 2004 r. ustala się na podstawie parytetu gospodarczego określonego w art. 1 ust. 3 lit. c) niniejszego załącznika.

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

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

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

## **ROZDZIAŁ 2**

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

#### *Artykuł 4*

1. Tymczasowa aktualizacja wynagrodzeń oraz emerytur za wysługę lat na mocy art. 65 ust. 2 regulaminu pracowniczego, wchodząca w życie z dniem 1 stycznia, dokonywana jest w przypadku znacznej zmiany kosztów utrzymania między czerwcem a grudniem (przez odniesienie do progu wrażliwości ustalonego w art. 6 akapit pierwszy niniejszego załącznika).

2. Tymczasową aktualizację uwzględnia się w rocznej aktualizacji płac.

#### *Artykuł 5*

Zmiany w kosztach utrzymania określane są przy wykorzystaniu zharmonizowanego indeksu cen konsumpcyjnych dla okresu odniesienia od czerwca do grudnia poprzedniego roku kalendarzowego. Zmiany w kosztach utrzymania dla Belgii i Luksemburga określane są jednak przy wykorzystaniu ważonej stopy inflacji w tych krajach, określonej w art. 1 ust. 3 lit. c).

#### *Artykuł 6*

Próg wrażliwości na okres sześciu miesięcy wymieniony w art. 5 niniejszego załącznika jest wartością procentową odpowiadającą wartości 5 % za okres 12 miesięcy. Jeżeli w Państwie Członkowskim próg wrażliwości zostaje osiągnięty lub przekroczony, aktualizuje się wynagrodzenia oraz emerytury dla wszystkich miejsc zatrudnienia w tym państwie.

### *Artykuł 7*

Do celów art. 6 niniejszego załącznika współczynniki korygujące podlegają aktualizacji w celu uwzględnienia zmiany kosztów utrzymania, o których mowa w art. 5.

## **ROZDZIAŁ 3**

### **DATA WEJŚCIA W ŻYCIE WSPÓLCZYNNIKA KORYGUJĄCEGO (MIEJSCA ZATRUDNIENIA O WYŻSZEJ STAWCE PODWYŻKI KOSZTÓW UTRZYMANIA)**

### *Artykuł 8*

1. W przypadku miejsc o wyższej stawce podwyżki kosztów utrzymania współczynnik korygujący wchodzi w życie przed dniem 1 stycznia w przypadku tymczasowej aktualizacji lub dnia 1 lipca w przypadku aktualizacji rocznej. Dzieje się tak, aby dostosować stratę siły nabywczej do tego, co ustalono w miejscu zatrudnienia w przypadku, gdy zmiana w kosztach utrzymania odpowiada progowi wrażliwości.

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

- a) 16 maja dla miejsc zatrudnienia o stopie inflacji wyższej niż 5 %; oraz
- b) 1 maja dla miejsc zatrudnienia o stopie inflacji wyższej niż 10 %.

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

- a) 16 listopada dla miejsc zatrudnienia o stopie inflacji wyższej niż 5 %; oraz
- b) 1 listopada dla miejsc zatrudnienia o stopie inflacji wyższej niż 10 %.

## **ROZDZIAŁ 4**

### **OKREŚLANIE I WYCOFYWANIE WSPÓLCZYNNIKÓW KORYGUJĄCYCH (ART. 64 REGULAMINU PRACOWNICZEGO)**

### *Artykuł 9*

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

Wniosek należy poprzeć obiektywnymi czynnikami ujawniającymi dostrzegalną różnicę za poprzednie lata w kosztach utrzymania między tym miejscem zatrudnienia a stolicą danego Państwa Członkowskiego (z wyjątkiem Niderlandów, gdzie zamiast Amsterdamu stosuje się Hagę). Jeśli Eurostat potwierdza, że różnica jest dostrzegalna (ponad 5 %) oraz trwała,



Komisja, w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b regulaminu pracowniczego, ustanawia współczynnik korygujący dla tego miejsca.

2. Komisja podejmuje analogicznie decyzję o wycofaniu stosowania współczynnika korygującego szczególnego dla danego miejsca. W takim przypadku wniosek opiera się na jednej z wymienionych przesłanek:

- a) wniosku właściwych organów Państwa Członkowskiego, organów administracyjnych instytucji Unii Europejskiej lub przedstawicieli urzędników Unii Europejskiej w danym miejscu zatrudnienia, wskazującym, że koszty utrzymania w tym miejscu nie odbiegają znacząco (mniej niż 2 %) od kosztów w stolicach danych Państw Członkowskich. Zbliżanie wartości jest trwałe i potwierdzone przez Eurostat;
- b) braku zatrudnienia urzędników i personelu tymczasowego Unii Europejskiej w tym miejscu.

3. Eurostat oblicza parytet siły nabywczej między miejscem zatrudnienia a stolicą danego Państwa Członkowskiego. Parytet gospodarczy dla miejsca zatrudnienia jest iloczynem parytetu siły nabywczej oraz wskaźnika korygującego stosowanego dla stolicy danego państwa.

## **ROZDZIAŁ 5**

### **KLAUZULA WYJĄTKOWA**

#### *Artykuł 10*

Jeśli wartość krajowego produktu brutto Unii Europejskiej ulegnie zmniejszeniu w roku bieżącym, zgodnie z prognozami Dyrekcji Generalnej ds. Gospodarczych i Finansowych Komisji Europejskiej, a wartość aktualizacji rocznej przewyższa prognozowaną zmianę wartości produktu krajowego brutto Unii Europejskiej o dwa punkty procentowe, wartość aktualizacji, jeśli jest ona dodatnia, podzielona zostanie na dwie równe części. Komisja działa w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b Regulaminu pracowniczego, na mocy których pierwsza połowa wartości aktualizacji wchodzi w życie w dniu 1 lipca bieżącego roku, a druga połowa w dniu 1 lipca roku następnego.

## **ROZDZIAŁ 6**

### **FUNKCJA EUROSTATU ORAZ RELACJE Z URZĘDAMI STATYSTYCZNYMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH**

#### *Artykuł 11*

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

Krajowe urzędy statystyczne wykonują zadania zgodnie z zasadą bezstronności i przekazują do Eurostatu wszystkie niezbędne dane i objaśnienia.

#### *Artykuł 12*

W marcu każdego roku Eurostat powołuje grupę roboczą składającą się z biegłych z urzędów statystycznych Państw Członkowskich, zwaną „grupą roboczą ds. art. 65 regulaminu pracowniczego”.

Na posiedzeniu badana jest metoda statystyczna oraz sposoby jej wdrażania w odniesieniu do wskaźników szczególnych i kontrolnych.

Informacje niezbędne do przeprowadzenia prognozy zmiany wysokości wynagrodzeń nominalnych dla potrzeb aktualizacji wynagrodzeń przedstawia się wraz z danymi w sprawie godzin urzędowania departamentów administracji centralnej.

#### *Artykuł 13*

Na wniosek Eurostatu Państwa Członkowskie powiadamiają Eurostat o wszelkich czynnikach mających bezpośredni lub pośredni wpływ na skład oraz zmiany wysokości wynagrodzeń urzędników administracji centralnej.

## **ROZDZIAŁ 7**

### **PRZEPISY KOŃCOWE ORAZ KLAUZULA PRZEGLĄDOWA**

#### *Artykuł 14*

1. Przepisy niniejszego załącznika stosuje się od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2022 r.

2. Podlegają one przeglądowi pod koniec piątego roku, w szczególności w świetle ich skutków budżetowych. W związku z tym Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie oraz w miarę potrzeb wnioski w sprawie zmian do niniejszego załącznika zgodnie z art. 336 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.”;

54. w załączniku XII wprowadza się następujące zmiany:

a) w art. 2 wprowadza się następujące zmiany:

i) w ust. 1 słowo „dostosowanie” zastępuje się słowem „aktualizacja”;

ii) skreśla się ust. 2, a dotychczasowy ust. 3 otrzymuje oznaczenie ust. 2;

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

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

d) artykuł 11 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Roczna zmiana w tabeli wynagrodzeń urzędników, uwzględniana dla potrzeb obliczeń aktuarialnych, opiera się, w okresie do roku 2012, na szczególnych wskaźnikach określonych w art. 1 ust. 4 załącznika XI obowiązującego w 2012 r., a dla okresu rozpoczynającego się w roku 2013 na szczególnych wskaźnikach odpowiadających corocznie stosunkowi globalnego wskaźnika wynagrodzeń określonego w art. 1 ust. 4 załącznika XI do europejskiego wskaźnika cen konsumpcyjnych”;

e) po art. 11 dodaje się artykuł w brzmieniu:

*„Artykuł 11a*

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

w 2013 r. – 14 lat	w 2017 r. – 22 lata
w 2014 r. – 16 lat	w 2018 r. – 24 lata
w 2015 r. – 18 lat	w 2019 r. – 26 lat
w 2016 r. – 20 lat	w 2020 r. – 28 lat.”;

f) W art. 12 dodaje się zdanie w brzmieniu:

„W tym celu Komisja działa w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b regulaminu pracowniczego.”

g) artykuł 14 otrzymuje brzmienie:

„W momencie przeprowadzania pięcioletniego oszacowania aktuarialnego Parlament Europejski i Rada mogą ponownie rozważyć przepisy niniejszego załącznika, w szczególności w świetle jego skutków budżetowych i równowagi aktuarialnej na podstawie sprawozdania sporządzonego, w miarę potrzeb, na wniosek Komisji po uzyskaniu opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego. W sprawie tego wniosku Parlament Europejski i Rada stanowią zgodnie z art. 336 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.”

55. W załączniku XIII wprowadza się następujące zmiany:

a) w art. 7 ust. 2 akapit trzeci słowo „dostosowaniu” zastępuje się słowem „aktualizacji”;

b) skreśla się art. 10, 14 do 17, art. 18 ust. 2 i art. 19;

c) w art. 18 ust. 1 słowo “dostosowywana” zastępuje się słowem „aktualizowana” a słowo „dostosowania rocznego” zastępuje się słowem „aktualizacji rocznej”;

d) w art. 20 wprowadza się następujące zmiany:

i) skreśla się ust. 2;

ii) ustęp 3 akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Emerytury tych urzędników podlegają zastosowaniu współczynnika korygującego wyłącznie w przypadku gdy urzędnik zamieszkuje w miejscu swojego ostatniego

zatrudnienia lub w swoim państwie pochodzenia w rozumieniu art. 7 ust. 3 załącznika VII. Jednakże z przyczyn rodzinnych lub medycznych urzędnicy otrzymujący emeryturę mogą składać do organu powołującego wniosek o zmianę miejsca pochodzenia. Decyzję tę podejmuje się w momencie przedstawienia przez danego urzędnika właściwych dowodów.”

iii) po akapicie drugim w ust. 3 dodaje się akapit w brzmieniu:

„Minimalny parytet gospodarczy, o którym mowa w art. 3 ust. 5 lit. b) załącznika XI, równa się 1.”

iv) po ust. 3 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„3a. W przypadku urzędników z naboru przeprowadzonego przed dniem 1 stycznia 2013 r. stosuje się przepisy ust. 3 akapit trzeci.

v) w ust. 4 skreśla się ostatnie zdanie.;

e) artykuł 22 otrzymuje brzmienie:

„*Artykuł 22*

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

Urzędnicy, którzy w dniu 1 maja 2013 r. mają 30 lat lub więcej i którzy rozpoczęli służbę przed dniem 1 stycznia 2013 r., są uprawnieni do emerytury z chwilą osiągnięcia wieku ustalonego w poniższej tabeli:

Wiek na dzień 1 maja 2013 r.	Wiek emerytalny	Wiek na dzień 1 maja 2013 r.	Wiek emerytalny
59 lat i więcej	60 lat 0 miesięcy	44 lata	62 lat 8 miesięcy
58 lat	60 lat 2 miesiące	43 lata	62 lat 11 miesięcy
57 lat	60 lat 4 miesiące	42 lata	63 lata 1 miesiąc
56 lat	60 lat 6 miesięcy	41 lat	63 lata 3 miesiące
55 lat	60 lat 8 miesięcy	40 lat	63 lata 5 miesięcy
54 lata	60 lat 10 miesięcy	39 lat	63 lata 7 miesięcy
53 lata	61 lat 0 miesięcy	38 lat	64 lata 0 miesięcy
52 lata	61 lat 2 miesiące	37 lat	64 lata 1 miesiąc
51 lat	61 lat 4 miesiące	36 lat	64 lata 2 miesiące
50 lat	61 lat 6 miesięcy	35 lat	64 lata 3 miesiące
49 lat	61 lat 9 miesięcy	34 lata	64 lata 4 miesiące

48 lat	62 lata 0 miesięcy	33 lata	64 lata 5 miesięcy
47 lat	62 lata 2 miesiące	32 lata	64 lata 6 miesięcy
46 lat	62 lata 4 miesiące	31 lat	64 lata 7 miesięcy
45 lat	62 lata 6 miesięcy	30 lat	64 lata 8 miesięcy

Urzednicy w wieku ponizej 30 lat w dniu 1 maja 2013 r. sa uprawnieni do emerytury w wieku 65 lat.

Wiek emerytalny urzednikow, ktorzy w dniu 1 maja 2013 r. maja 43 lata lub wiecej i ktorzy rozpoczeli sluzbe miedzy dniem 1 maja 2004 r. a dniem 31 grudnia 2012 r., wynosic bedzie jednak nadal 63 lata.

W przypadku urzednikow pelniacych sluzbe przed dniem 1 stycznia 2013 r. wiek emerytalny uwzgledniany dla potrzeb wszelkich odniesien do wieku emerytalnego zawartych w niniejszym regulaminie pracowniczym ustala sie zgodnie z powyzzszymi przepisami, z zastrzezeniem odmiennych przepisow zawartych w niniejszym regulaminie pracowniczym.

2. Nie naruszajac przepisow art. 2 załącznika VIII urzednicy, ktorzy zaczeli pelnic sluzbe przed dniem 1 stycznia 2013 r. oraz pelnia sluzbe po osiagnieciu wieku uprawniajacego do emerytury, sa uprawnieni do dodatkowej podwyzki rownej 3 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego za kazdy rok przepracowany po osiagnieciu tego wieku, pod warunkiem ze ogolna kwota emerytury nie przekracza 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego w rozumieniu art. 77 akapit drugi lub trzeci regulaminu pracowniczego, w zaleznosci od przypadku.

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

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

Jezeli na mocy załącznika IVa urzednik, który rozpoczyna pelnienie sluzby przed dniem 1 stycznia 2013 r. oraz pracuje w niepełnym wymiarze godzin, wplaca skladki na system emerytalny proporcjonalnie do przepracowanego czasu, podwyzke kwoty swiadczien emerytalnych przewidziana w niniejszym artykule stosuje sie wylacznie w tej samej wartosci procentowej.

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

4. W drodze odstepstwa od przepisow ust. 1 akapit drugi artykulu załącznika IV urzednikowi, do ktorego zgodnie z ust. 1 odnosi sie prawo do emerytury w wieku ponizej 65 lat przysluguje swiadczenie określone w tym załączniku i na warunkach w nim zawartych do dnia, w ktorym urzednik ten osiagnie wiek 63 lat lub wiek emerytalny, jezeli wynosi on wiecej niz 63 lata.

Urzednikowi po ukończeniu 63 roku życia może jednak zostać przyznane to świadczenie nie dłużej niż do ukończenia 65 roku życia i do momentu uzyskania przez niego maksymalnej wysokości emerytury.

f) w art. 23 wprowadza się następujące zmiany:

i) ustęp 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W drodze odstępstwa od art. 52 regulaminu pracowniczego urzędnicy, którzy rozpoczęli służbę przed dniem 1 stycznia 2013 r., a odejdą ze służby przed osiągnięciem wieku, w którym nabyliby uprawnienia emerytalne zgodnie z art. 22 niniejszego załącznika, mogą złożyć wniosek o stosowanie art. 9 ust. 1 lit. b) załącznika VIII począwszy od wieku określonego w tabeli poniżej:

Data	Wiek natychmiastowego wypłacenia emerytury
Do dnia 31 grudnia 2013 r.	55 lat 6 miesięcy
Do dnia 31 grudnia 2014 r.	56 lat
Do dnia 31 grudnia 2015 r.	56 lat 6 miesięcy
Do dnia 31 grudnia 2016 r.	57 lat
Do dnia 31 grudnia 2017 r.	57 lat 6 miesięcy

ii) skreśla się ust. 2;

g) po art. 24 dodaje się artykuł w brzmieniu:

„*Artykuł 24a*

W przypadku emerytury ustalonej przed dniem 1 stycznia 2013 r., uprawnienia do świadczeń emerytalnych danych osób ustala się po tej dacie nadal zgodnie z regułami stosowanymi w momencie pierwotnego ustalenia uprawnień. To samo dotyczy objęcia wspólnym systemem ubezpieczenia chorobowego.”;

h) artykuł 28 otrzymuje brzmienie:

„*Artykuł 28*

1. Pracownicy określani w art. 2 warunków zatrudnienia innych pracowników, którzy mieli umowę w dniu 1 maja 2004 r. i którzy są mianowani urzędnikami po tej dacie i przed dniem 1 stycznia 2013 r., są uprawnieni, z chwilą przejścia w stan spoczynku, do dostosowania aktuarialnego ich praw emerytalnych, nabytych jako pracownicy zatrudnieni na czas określony, które uwzględnia zmianę ich wieku emerytalnego w rozumieniu art. 77 regulaminu pracowniczego.

2. Pracownicy określani w art. 2 oraz art. 3a i 3b warunków zatrudnienia innych pracowników, którzy mają umowę w dniu 1 stycznia 2013 r. i którzy są mianowani urzędnikami po tej dacie, są uprawnieni, z chwilą przejścia w stan spoczynku, do dostosowania aktuarialnego ich praw emerytalnych, które nabyli jako pracownicy tymczasowi lub kontraktowi, uwzględniającego zmianę ich wieku emerytalnego w rozumieniu art. 77 regulaminu pracowniczego, jeśli w dniu 1 maja 2013 r. mają przynajmniej 30 lat.”;

i) po sekcji 4 dodaje się sekcję w brzmieniu:

„Sekcja 5

*Artykuł 30*

1. W drodze odstępstwa od przepisów zawartych w załączniku I sekcja A pkt 2 poniższa tabela określająca rodzaje stanowisk w grupie funkcyjnej AST stosowana jest w odniesieniu do urzędników czynnie zatrudnionych w dniu 31 grudnia 2012 r.:

<p><b>Starszy asystent<sup>5</sup></b></p> <p>Wykonywanie prac administracyjnych, technicznych lub szkoleniowych wymagających dużej samodzielności i ponoszenie istotnej odpowiedzialności za zarządzanie personelem, realizację budżetu lub koordynację polityczną</p>	<p>AST 10 – AST 11</p>
<p><b>Asystent<sup>6</sup></b></p> <p>Wykonywanie prac administracyjnych, technicznych lub szkoleniowych wymagających pewnej samodzielności, zwłaszcza w odniesieniu do stosowania zasad i przepisów lub ogólnych instrukcji lub jako osobisty asystent członka instytucji, szefa gabinetu członka instytucji lub (zastępcy) dyrektora generalnego lub równorzędnego członka kadry kierowniczej wyższego szczebla</p>	<p>AST 1 – AST 9</p>

<sup>5</sup> Bez uszczerbku dla przepisów ust. 2 lit a) powierzenie urzędnikowi po raz pierwszy stanowiska starszego asystenta może nastąpić jedynie w zgodzie z procedurą określoną w art.4 i art. 29 ust. 1.

<sup>6</sup> Bez uszczerbku dla przepisów ust. 2 lit b) i e) powierzenie urzędnikowi po raz pierwszy stanowiska asystenta może nastąpić jedynie w zgodzie z procedurą określoną w art. 4 i art. 29 ust. 1.

<p><b>Asystent Administracyjny w okresie przejściowym</b></p> <p>Stanowiska, takie jak: (młodszy) pracownik biurowy, (młodszy) archiwista, (młodszy) technik, (młodszy) operator ds. technologii informacji, woźny w Parlamencie<sup>7</sup></p>	<p>AST 1 – AST 7</p>
<p><b>Pracownik pomocniczy w okresie przejściowym</b></p> <p>Wykonywanie prostych pomocniczych prac fizycznych i administracyjnych</p>	<p>AST 1 – AST 5</p>

2. Z mocą od 1 stycznia 2013 r. organ powołujący klasyfikuje urzędników czynnie zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2012 r. w grupie funkcyjnej AST według następujących kategorii stanowisk, w drodze odstępstwa od definicji ujętych w ust. 1:

- a) urzędników w grupie zaszeregowania AST 10 lub AST 11 na dzień 31 grudnia 2012 r. klasyfikuje się jako starszego asystenta.
- b) urzędników, których nie dotyczy lit. a), którzy przed dniem 1 maja 2004 r. zaszeregowani byli w dawnej kategorii B, lub przed dniem 1 maja 2004 r. zaszeregowani byli w dawnej kategorii C lub D i zostali przeniesieni do grupy funkcyjnej AST bez ograniczeń klasyfikuje się jako asystentów.
- c) urzędników, których nie dotyczy lit. a) i b), którzy przed dniem 1 maja 2004 r. zaszeregowani byli w dawnej kategorii C klasyfikuje się jako asystentów w okresie przejściowym.
- d) urzędników, których nie dotyczy lit. a) i b), którzy przed dniem 1 maja 2004 r. zaszeregowani byli w dawnej kategorii D klasyfikuje się jako pracowników pomocniczych w okresie przejściowym.
- e) Urzędników, których nie dotyczy lit a) do lit. d) klasyfikuje się na podstawie stopnia zaszeregowania wynikającego z konkursu, na podstawie którego utworzona została lista odpowiednich kandydatów, i na podstawie której zostali oni zatrudnieni. Urzędnicy, którzy pomyślnie przeszli konkurs na stopień zaszeregowania AST 3 lub wyższy klasyfikuje się jako asystentów; wszystkich innych urzędników klasyfikuje się jako asystentów administracyjnych w okresie przejściowym. Tabela korelacji ujęta w art. 13 ust. 1 niniejszego załącznika stosowana jest przez analogię, niezależnie od daty zatrudnienia urzędnika.

<sup>7</sup> Liczba stanowisk woźnych w Parlamencie Europejskim nie przekracza 85.



3. W drodze odstępstwa od przepisów ust. 2 lit. e) urzędnicy zatrudniani na podstawie konkursu na stopień zaszergowania niższy od AST 3 mogą zostać sklasyfikowani przez organ powołujący przed dniem 31 grudnia 2015 r. jako asystenci w interesie służby oraz na podstawie stanowiska, które zajmowali w dniu 31 grudnia 2012 r. Każdy organ powołujący ustala przepisy nadające skuteczność przepisom tego artykułu zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego. Całkowita liczba asystentów administracyjnych w okresie przejściowym korzystających z tego przepisu, nie może jednak przewyższać 5 % asystentów administracyjnych w okresie przejściowym na dzień 1 stycznia 2013 r.

4. Bez uszczerbku dla przepisów art. 86 i załącznika IX regulaminu pracowniczego, urzędnicy utrzymują początkową klasyfikację do momentu powierzenia im stanowiska o wyższym stopniu zaszergowania. Awans dopuszczalny jest wyłącznie w ramach ścieżek kariery odpowiednich dla każdego typu stanowiska określonego w ust. 1.

5. W drodze odstępstwa od przepisów art. 6 ust. 1 regulaminu pracowniczego oraz Sekcji B załącznika I liczba stanowisk wakujących na następnym wyższym stopniu zaszergowania obliczana jest na potrzeby awansu odrębnie dla pracowników pomocniczych w okresie przejściowym. Następujące mnożniki odniesienia znajdują zastosowanie:

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

W odniesieniu do pracowników pomocniczych w okresie przejściowym dla celów awansu (art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego) uwzględnia się porównywalne zasługi urzędników mających prawo do ubiegania się o awans o tym samym stopniu zaszergowania i klasyfikacji.

6. Asystentom administracyjnym oraz pracownikom pomocniczym w okresie przejściowym, którzy przed dniem 1 maja 2004 r. zaszergowani byli w dawnej kategorii C lub D przysługuje nadal, zgodnie z przepisami załącznika VI, prawo do rekompensaty w postaci czasu wolnego od pracy lub wynagrodzenia, w przypadku gdy wymagania służby nie zezwalają na rekompensatę w postaci czasu wolnego od pracy w przeciągu miesiąca następującego po miesiącu, w którym godziny nadliczbowe zostały przepracowane.

7. Urzędnicy, którzy na podstawie art. 55a ust. 2 lit. e) regulaminu pracowniczego oraz art. 4 załącznika IVa do regulaminu pracowniczego otrzymali zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze czasu w okresie rozpoczynającym się przed dniem 1 stycznia 2013 r. i wykraczającym poza ten dzień będą mogli nadal pracować w niepełnym wymiarze czasu, na tych samych warunkach, w okresie całkowitym nieprzekraczającym 5 lat.

### *Artykuł 31*

W drodze odstępstwa od przepisów art. 1 akapit czwarty zdanie pierwsze załącznika II do regulaminu pracowniczego, reprezentacja grupy funkcyjnej AST/SC w Komitecie Pracowniczym nie musi być zapewniona przed dniem 1 stycznia 2017 r.”;

### *Artykuł 2*

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

1. w art. 1 skreśla się tiret drugie.;
2. w art. 2 dodaje się punkt w brzmieniu:

„f) personel zatrudniony na stanowisku, które znajduje się na liście stanowisk załączonej do sekcji budżetu odnoszącej się do agencji, o której mowa w art. 1a ust. 2 regulaminu pracowniczego, i które władze budżetowe zaklasyfikowały jako stanowisko tymczasowe, z wyjątkiem dyrektorów agencji i zastępców dyrektorów agencji, o których mowa w akcie Unii Europejskiej ustanawiającym agencję.”
3. skreśla się art. 3.;
4. w art. 3b, lit b) punkt i) otrzymuje brzmienie:

„urzędników i pracowników tymczasowych w grupie funkcyjnej AST/SC i AST;”;
5. w art. 8 akapit pierwszy wyrażenie „art. 2 lit. a)” zastępuje się wyrażeniem „art. 2 lit. a) lub art. 2 lit. f)”;
6. skreśla się art. 10 ust. 4;
7. w art. 11 wprowadza się następujące zmiany:
  - a) w akapicie pierwszym zdanie pierwsze liczbę „26” zastępuje się wyrażeniem „26a”;
  - b) w akapicie trzecim słowo „drugi” zastępuje się słowem „trzeci”;
8. w art. 12 wprowadza się następujące zmiany:
  - a) w ust. 1 dodaje się zdanie w brzmieniu:

„Żadne stanowiska nie mogą być rezerwowane dla obywateli określonego Państwa Członkowskiego. Zasada równości obywateli Unii Europejskiej pozwala jednak każdej instytucji przyjmować środki korygujące w wyniku zaobserwowania długotrwałej i znaczącej nierównowagi co do narodowości pracowników personelu tymczasowego, która w oparciu o obiektywne kryteria nie jest uzasadniona. Środki korekcyjne nie mogą mieć wpływu na kryteria rekrutacji, których podstawą pozostają kompetencje. Przed przyjęciem środków korygujących organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, przyjmuje przepisy ogólne dotyczące wykonywania niniejszego akapitu zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego.

Po upływie pięcioletniego okresu rozpoczynającego się w dniu 1 stycznia 2013 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z realizacji przepisów akapitu powyżej.”;

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

9. artykuł 14 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„Członek personelu tymczasowego zobowiązany jest do odbycia dziewięciomiesięcznego okresu próbnego.

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

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

„Pracownik zatrudniony na czas określony, zaszeregowany zgodnie z kryteriami zaszeregowania przyjętymi przez organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, w przypadku zatrudnienia go jako pracownika personelu tymczasowego w tej samej grupie zaszeregowania bezpośrednio po wcześniejszym okresie zatrudnienia tymczasowego, zachowuje stopień uzyskany w ramach tego zatrudnienia tymczasowego.”;

11. artykuł 17 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„Długość urlopu przyznanego zgodnie z poprzednim ustępem nie liczy się do celów stosowania art. 44 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego.”;

12. w art. 20 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 3 słowa „o specjalnej opłacie” zastępuje się słowami "o składce solidarnościowej”;

b) ustęp 4 otrzymuje brzmienie:

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

13. w art. 28a wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 10 słowo „instytucjami” zastępuje się słowami „organami instytucji o których mowa w art. 6 akapit pierwszy”;

b) ustęp 11 otrzymuje brzmienie:

„W dwuletnich odstępach czasowych Komisja przedkłada sprawozdanie z sytuacji finansowej systemu ubezpieczenia od bezrobocia. Niezależnie od powyższego sprawozdania, jeśli jest to konieczne dla finansowej równowagi systemu, Komisja może w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b regulaminu pracowniczego, dostosować składki, o których mowa w ust. 7.”;

14. w art. 34 wprowadza się następujące zmiany:
- a) w akapicie drugim i akapicie trzecim liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;
  - b) w akapicie drugim słowa „art. 2 lit. a), c) lub d)” zastępuje się słowami „art. 2 lit. a), c), d), e) lub f)”;
15. w art. 36 zdanie trzecie słowa „art. 2 lit. a), c) lub d)” zastępuje się słowami „art. 2 lit. a), c), d), e) lub f)”;
16. w art. 37 akapit czwarty liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”, a słowa „art. 2 lit. a), c) lub d)” zastępuje się słowami „art. 2 lit. a), c), d), e) lub f)”;
17. artykuł 39 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Kończąc służbę, pracownik określony w art. 2 ma prawo do emerytury, przeniesienia ekwiwalentu aktuarialnego lub odprawy zgodnie z rozdziałem 3 tytułem V załącznika VIII do regulaminu pracowniczego. W przypadku gdy pracownikowi przysługuje emerytura, jego prawa emerytalne zmniejsza się proporcjonalnie do kwot wypłacanych zgodnie z art. 42.

W warunkach określonych poniżej zastosowanie ma art. 9 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego: organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, może w interesie służby i na podstawie obiektywnych kryteriów oraz przejrzystych procedur ustalonych na podstawie ogólnych warunków ich wdrażania, podjąć decyzję o niestosowaniu potrąceń z wynagrodzeń najwyżej czterech pracowników tymczasowych przechodzących na emeryturę we wszystkich instytucjach w ciągu roku. Liczba ta może ulegać zmianom w zależności od tego, czy w ciągu każdych dwóch lat osiągnęła wysokość maksymalną równą sześć, a ponadto uwarunkowana jest zasadą zachowania neutralności budżetowej.”;

18. w art. 42 akapit pierwszy słowo „instytucję” zastępuje się słowami „organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy”;
19. artykuł 47 lit. a) otrzymuje brzmienie:
- „z końcem miesiąca, w którym pracownik kończy 65 lat; lub w przypadkach wyjątkowych, w dniu określonym zgodnie z art. 52 lit. b) akapit drugi regulaminu pracowniczego; lub”;
20. skreśla się art. 50c ust. 2;
21. do Tytułu II dodaje się rozdział w brzmieniu:

„Rozdział 11

**Przepisy szczególne dotyczące członków personelu tymczasowego, o których mowa w art. 2 lit. f)**

#### *Artykuł 51*

Artykuł 37, z wyłączeniem ust. 1 lit b), i art. 38 regulaminu pracowniczego stosuje się przez analogię do członków personelu tymczasowego o których mowa w art. 2 lit. f).

## *Artykuł 52*

„W drodze odstępstwa od przepisów art. 17 ust. 1 zdanie drugie członkom personelu tymczasowego, o których mowa w art. 2 lit. f), zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony, przysługuje, niezależnie od stażu pracy, urlop bezpłatny na okres nieprzekraczający jednego roku.

Całkowita długość urlopu nie może przekraczać 15 lat w toku całego zatrudnienia członka personelu.

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

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

## *Artykuł 53*

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

W przypadku zewnętrznej procedury selekcyjnej, personel tymczasowy, o którym mowa w art. 2 lit. f), zatrudniony zostaje tylko na stopniu zaszeregowania SC1, AST 1 do AST 4 lub AD 5 do AD 8. W miarę potrzeb agencja może jednak wydać pozwolenie na zatrudnienie w grupie zaszeregowania AD 9, AD 10, AD 11 lub, w przypadkach wyjątkowych, w grupie zaszeregowania AD 12. Całkowita liczba personelu zatrudnionego na stopniu zaszeregowania AD9 do AD 12 w agencji nie może przekroczyć 20 % całkowitej liczby personelu tymczasowego zatrudnionego w grupie funkcyjnej AD, obliczanej w okresie pięcioletnim.

## *Artykuł 54*

W przypadku personelu tymczasowego, o którym mowa w art. 2 lit. f), awans do kolejnej wyższej grupy zaszeregowania odbywa się wyłącznie w drodze wyboru spośród członków personelu, których staż pracy w danym stopniu zaszeregowania wynosi minimum dwa lata, po rozważeniu porównywalnych osiągnięć członków personelu tymczasowego oraz sprawozdań ich dotyczących. Na zasadzie analogii stosuje się art. 45 ust. 1 zdanie ostatnie i art. 45 ust. 2 regulaminu pracowniczego. Mnożniki odniesienia równorzędności średniego okresu służby, określone w przypadku urzędników w Sekcji B załącznika I do regulaminu pracowniczego są nieprzekraczalne.

Zgodnie z przepisami art. 110 regulaminu pracowniczego każda agencja przyjmuje ogólne przepisy wykonawcze wprowadzające w życie przepisy niniejszego artykułu.

#### *Artykuł 55*

Jeśli członek personelu tymczasowego, o którym mowa w art. 2 lit. f), zmienia stanowisko w ramach swojej grupy funkcyjnej, w następstwie publikacji ogłoszenia o wewnętrznym naborze, nie może on zostać zaszeregowany na stopniu niższym niż stopień, na którym był zaszeregowany na poprzednim stanowisku, pod warunkiem że stopień ten ujęty jest w ogłoszeniu o wakującym stanowisku.

Te same przepisy stosuje się przez analogię, jeśli członek personelu tymczasowego zawrze nową umowę z agencją, bezpośrednio po wygaśnięciu jego poprzedniej umowy dotyczącej zatrudnienia na stanowisku tymczasowym z inną agencją.

#### *Artykuł 56*

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

22. skreśla się Tytuł III „Personel pomocniczy”;
23. w art. 79 ust. 2 słowa „Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organ o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy,”;
24. artykuł 80 ust. 3 i 4 zastępuje się ustępem w brzmieniu:  
„3. W oparciu o powyższą tabelę organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, lub jednostka, o której mowa w art. 3a, po konsultacji z Komitetem ds. Regulaminu Pracowniczego, określa szczegółowo uprawnienia związane z każdym rodzajem obowiązków.  
4. Artykuły 1d i 1e regulaminu pracowniczego stosuje się przez analogię.”;
25. w art. 82 ust. 6 słowa „Każda instytucja” zastępuje się słowami „Organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy,”;
26. artykuł 84 ust. 2 otrzymuje brzmienie:  
„W przypadku gdy w okresie próbnym członek personelu kontraktowego nieprzerwanie przez okres przynajmniej jednego miesiąca nie może wykonywać obowiązków z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 58 regulaminu pracowniczego lub z powodu wypadku, organ, o którym mowa w art. 6 akapit pierwszy, może odpowiednio przedłużyć jego okres próbny.”;
27. w art. 85 ust. 3 słowa „art. 314 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską” zastępuje się słowami „art. 55 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej”;
28. w art. 86 ust. 1 po pierwszym akapicie dodaje się następujący akapit:

„Dla grupy funkcyjnej I art. 32 ust. 2 regulaminu pracowniczego stosuje się na zasadzie analogii.”; Ustala się przepisy ogólne nadające skuteczność przepisom tego artykułu zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego.”;

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

30. w art. 89 ust. 1 po pierwszym akapicie dodaje się następujący akapit:

„Dla grupy funkcyjnej I art. 32 ust. 2 regulaminu pracowniczego stosuje się na zasadzie analogii.”; Ustala się przepisy ogólne nadające skuteczność przepisom tego artykułu zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego.”;

31. w art. 95, art. 103 ust. 2 i 3 oraz w art. 106 ust. 4 liczbę „63” zastępuje się liczbą „65”;

32. artykuł 96 ust. 11 otrzymuje brzmienie:

„W dwuletnich odstępach czasowych Komisja przedkłada sprawozdanie z sytuacji finansowej systemu ubezpieczenia od bezrobocia. Niezależnie od powyższego sprawozdania, jeśli jest to konieczne dla finansowej równowagi systemu, Komisja może w drodze aktów delegowanych zgodnie z art. 110a i 110b regulaminu pracowniczego, dostosować składki, o których mowa w ust. 7.”;

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

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

35. w załączniku wprowadza się następujące zmiany:

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

„Artykuł 22, z wyłączeniem ust. 4, art. 23, art. 24a oraz art. 30 ust. 7 niniejszego załącznika stosuje się przez analogię w przypadku innych pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2012 r. Artykuł 30 ust. 1, 2, 3, 4 i 6 niniejszego załącznika stosuje się przez analogię w przypadku personelu tymczasowego zatrudnionego na dzień 31 grudnia 2012 r.”;

b) dodaje się artykuł w brzmieniu:

*„Artykuł 6*

Z mocą od dnia 1 stycznia 2013 r. umowy pracowników tymczasowych, do których ma zastosowanie art. 2 lit. a) warunków zatrudnienia innych pracowników czynnie zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2012 r. w agencji, zmienia się, bez przeprowadzania nowej procedury selekcyjnej, w umowy na podstawie lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników. Pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian. Ustęp ten nie ma zastosowania do umów personelu tymczasowego zatrudnionego na stanowisku dyrektorów agencji i zastępców dyrektorów agencji, o których mowa w akcie Unii Europejskiej ustanawiającym agencję.”;

*Artykuł 3*

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie w dniu 1 stycznia 2013 r.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia

*W imieniu Parlamentu Europejskiego  
Przewodniczący*

*W imieniu Rady  
Przewodniczący*



## **OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI**

### **1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY**

- 1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy
- 1.2. Dziedzina(-y) polityki w strukturze ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa
- 1.3. Charakter wniosku/inicjatywy
- 1.4. Cel/cele
- 1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy
- 1.6. Czas trwania działania i jego wpływu finansowego
- 1.7. Przewidywany(-e) tryb(-y) zarządzania

### **2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA**

- 2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości
- 2.2. System zarządzania i kontroli
- 2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

### **3. SZACUNKOWY WPLYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY**

- 3.1. Dział(y) wieloletnich ram finansowych i pozycja(pozycje) wydatków w budżecie, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ
- 3.2. Szacunkowy wpływ na wydatki
  - 3.2.1. *Synteza szacunkowego wpływu na wydatki*
  - 3.2.2. *Szacunkowy wpływ na środki operacyjne*
  - 3.2.3. *Szacunkowy wpływ na środki administracyjne*
  - 3.2.4. *Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi*
  - 3.2.5. *Udział osób trzecich w finansowaniu*
- 3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

## OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

### 1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

#### 1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającego regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej.

#### 1.2. Dziedzina(-y) polityki w strukturze ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa<sup>8</sup>

Potencjalnie wniosek dotyczy wszystkich dziedzin i zadań.

#### 1.3. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy

##### 1.3.1. *Potrzeba(-y), która(-e) ma(-ją) zostać zaspokojona(-e) w perspektywie krótko- lub długoterminowej*

Optymalizacja zarządzania zasobami ludzkimi w instytucjach UE poprzez zapewnienie odpowiednich ram prawnych.

#### 1.4. Czas trwania działania i jego wpływu finansowego

Wniosek/inicjatywa o **nieokreślonym czasie trwania**

- Wprowadzenie w życie z okresem rozruchu od dnia 1 stycznia 2013 r.,
- po którym następuje faza operacyjna.

#### 1.5. Przewidywany(-e) tryb(y) zarządzania<sup>9</sup>

**Bezpośrednie zarządzanie scentralizowane** przez instytucje UE

### 2. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

#### 2.1. Dział(y) wieloletnich ram finansowych i pozycja(pozycje) wydatków w budżecie, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ

- Wniosek ma wpływ finansowy na wszystkie pozycje w budżecie dotyczące wydatków na personel we wszystkich instytucjach i agencjach, tj. dotyczy wydatków na wynagrodzenie personelu w siedzibie centralnej i delegaturach, pracowników kontraktowych, personelu jednostek administracyjnych, deputowanych, asystentów parlamentarnych, personelu

<sup>8</sup> ABM: Activity Based Management: zarządzanie kosztami działań - ABB: Activity Based Budgeting: budżet zadaniowy.

<sup>9</sup> Wyjaśnienia dotyczące trybów zarządzania oraz odniesienia do rozporządzenia finansowego znajdują się na następującej stronie: [http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag\\_en.html](http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html)

naukowo-badawczego, personelu finansowanego z pozycji budżetowych BA, personelu opłacanego na mocy przepisów o wcześniejszym zakończeniu stosunku pracy, wydatków na płatności emerytalne.

## 2.2. Szacunkowy wpływ na wydatki

### 2.2.1. Streszczenie szacunkowego wpływu na wydatki administracyjne we wszystkich działach

- Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych, jak określono poniżej:

w mln EUR w cenach z 2011 r. (do 3 miejsc po przecinku)

Pozycje w budżecie zgodnie z pkt 2.1	Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Ogółem lata 2013-2020	Perspektywa długoterminowa <sup>10</sup>
--------------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------------------	--

<b>OGÓŁEM środki na DZIAŁ 5</b> wieloletnich ram finansowych	(Środki na zobowiązania ogółem = środki na płatności ogółem)	-33,120	-63,057	-94,666	-127,501	-163,021	-174,092	-186,388	-199,399	-1041,245 <sup>11</sup>	-1022,488
---	--	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	-------------------------	-----------

<b>OGÓŁEM środki poza DZIAŁEM 5</b> wieloletnich ram finansowych	(Środki na zobowiązania ogółem = środki na płatności ogółem)	-8,280	-15,758	-23,644	-31,800	-40,579	-43,210	-46,074	-49,015	-258,360	-106,286
---	--	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------

w mln EUR w cenach z 2011 r. (do 3 miejsc po przecinku)

	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Ogółem lata 2013-	Perspektywa
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------------------	-------------

<sup>10</sup> Kolumna "perspektywa długoterminowa" zawiera kwoty rocznych oszczędności, gdy skutki przeglądu regulaminu pracowniczego z 2013 r. osiągną pełną zdolność operacyjną. Będzie to odpowiadało 2060-tym latom, gdy skutek związany z wydatkami emerytalnymi będzie największy.

<sup>11</sup> Skumulowane skutki w Dziale V w okresie obowiązywania kolejnych wieloletnich ram finansowych 2014-2020 szacuje się na 1 008 mld.

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020	długoterminowa
<b>OGÓŁEM środki na DZIAŁY 1 do 5 wieloletnich ram finansowych</b>	(Środki na zobowiązania ogółem = środki na płatności ogółem)	-41,400	-78,815	-118,310	-159,301	-203,600	-217,302	-232,462	-248,414	-1299,605	-1128,774

### 2.2.2. Szacunkowy wpływ na środki operacyjne

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych

#### 2.2.2.1. Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich

### 2.2.3. Zgodność z wieloletnimi ramami finansowymi

- Wniosek/inicjatywa jest zgodny(-a) z wieloletnimi ramami finansowymi.

### 2.2.4. Udział osób trzecich w finansowaniu

- Wniosek/inicjatywa nie przewiduje współfinansowania ze strony osób trzecich

## 2.3. Szacunkowy wpływ na dochody

- Wniosek/inicjatywa nie ma wpływu finansowego na dochody.
- Wniosek/inicjatywa ma wpływ finansowy określony poniżej:
  - wpływ na zasoby własne
  - wpływ na dochody różne

w mln EUR (do 3 miejsc po przecinku)

Pozycja w budżecie dotycząca dochodów	Środki przewidziane w PB2012 (w cenach z 2011 r.)	Wpływ wniosku/inicjatywy								
		Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Perspektywa długoterminowa
Artykuł 410 dotyczący składek emerytalnych	461,746	-12,359	-20,730	-28,496	-35,909	-42,897	-44,258	-45,596	-46,859	-60,161
Artykuł 400 dotyczący podatków	615,079	-7,239	-11,797	-16,218	-20,628	-24,988	-26,461	-28,042	-29,669	-103,331
Artykuł 404 dotyczący składki tymczasowej	63,344	+5,847	+5,147	+4,458	+3,762	+3,082	+2,799	+2,514	+2,236	-4,643

Należy określić metodę obliczania wpływu na dochody.

Wpływ na dochody wynika ze zmian w zakresie wynagrodzenia podstawowego, dodatków i emerytur, do których te potrącenia mają zastosowanie.