



Bruksela, dnia 23.8.2016 r.
COM(2016) 532 final

2016/0257 (COD)

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
ustanawiające Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) i
uchylające rozporządzenie (EWG) nr 337/75

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• **Przyczyny i cele wniosku**

Celem wniosku jest zmiana rozporządzenia ustanawiającego Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) z 1975 r. Powody tej zmiany są dwojakiego rodzaju.

Zmiana rozporządzenia ustanawiającego Cedefop spowoduje dostosowanie niektórych przepisów istniejącego rozporządzenia regulującego Cedefop do wspólnego podejścia dotyczącego agencji zdecentralizowanych.

Zmiana daje też możliwość zaktualizowania celów i zadań Cedefopu. Od momentu powstania w 1975 r. Centrum dostosowywało swoje działania do ogólnych zjawisk społecznych, instytucjonalnych i gospodarczych oraz nowych tendencji w europejskiej polityce dotyczącej kształcenia i szkolenia zawodowego. Dotyczy to również rozwoju technologicznego, ponieważ przy wykonywaniu zawodów coraz częściej korzysta się z technologii cyfrowych. W reakcji na zmieniający się kontekst polityczny obecne działania Cedefopu wykraczają poza kształcenie i szkolenie zawodowe i obejmują prace dotyczące kwalifikacji, w szczególności europejskich ram kwalifikacji, a także analiz i prognoz umiejętności oraz walidacji nieformalnego i pozaformalnego uczenia się, i wszystkie te działania powinny zostać oficjalnie uznane. Nowe cele i zadania zostaną dostosowane, tak aby lepiej odzwierciedlały te zmiany.

Zmiana rozporządzenia nie jest inicjatywą podejmowaną w ramach programu sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT).

W tym samym czasie przeprowadzona zostanie także nowelizacja rozporządzeń ustanawiających dwie pozostałe tak zwane trójstronne agencje Unii Europejskiej – Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound).

• **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Rozporządzenie ustanawiające Cedefop było zmieniane pięć razy, w 1993, 1994, 1995, 2003 i 2004 r., głównie w celu uwzględnienia rozszerzenia UE lub zmian Traktatu. Nowelizacje te nie spowodowały jednak istotnych zmian podstawowych zasad funkcjonowania tej Agencji.

Niniejsza zmiana przyniesie bardziej precyzyjne określenie roli Cedefopu we wspieraniu kształtowania i wdrażania polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji. Zaktualizowany zostanie także mandat Cedefopu jako centrum analizy, badań i monitorowania polityki w tych obszarach.

• **Spójność z innymi politykami Unii**

Z uwagi na pozycję Cedefopu na styku kształcenia i szkolenia zawodowego oraz rynku pracy w nowelizacji uwzględniono z jednej strony istniejącą politykę UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia¹ oraz umiejętności², a z drugiej strony politykę w dziedzinie zatrudnienia. Przewidziano komplementarność z bieżącymi i planowanymi badaniami w tym obszarze,

¹ W tym ET 2020 – strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia, ostatnio zaktualizowane we wspólnym sprawozdaniu z 2015 r., oraz proces kopenhaski wspierający europejską współpracę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

² Niedawno przedstawioną w Nowym europejskim programie na rzecz umiejętności: komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, COM(2016) 381/2.

prowadzonymi przy wsparciu finansowym UE, takimi jak badania finansowane z unijnych programów finansowania badań naukowych.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Proponowaną podstawą prawną jest art. 166 ust. 4 w odniesieniu do polityki kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację kształcenia zawodowego; art. 165 ust. 4 w odniesieniu do wkładu Unii w rozwój edukacji o wysokiej jakości, poprzez zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi oraz, jeśli jest to niezbędne, poprzez wspieranie i uzupełnianie ich działalności, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania i organizację systemów edukacyjnych; a także art. 149 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, odnoszący się do przyjmowania środków zachęcających, mających sprzyjać współpracy między państwami członkowskimi oraz wspierania ich działań w dziedzinie zatrudnienia.

• Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)

Niniejszy wniosek dotyczy pewnych aspektów związanych z funkcjonowaniem agencji UE w obrębie samej agencji i w ramach instytucjonalnych UE. Z tego względu cele niniejszego wniosku nie mogą zostać osiągnięte w drodze działań podejmowanych na poziomie krajowym.

• Proporcjonalność

Zmianę rozporządzenia ustanawiającego należy rozważyć pod względem wpływu na obciążenie administracyjne oraz koszty dla budżetu, tak aby uwzględnić zasadę proporcjonalności. Ogólną zasadą, jaką należy się kierować podczas nowelizacji, jest konieczność zachowania prostego, jasnego i elastycznego tekstu rozporządzenia ustanawiającego, jednocześnie polegając na innych formach regulacji (np. regulamin wewnętrzny), jeśli chodzi o szczegółowe przepisy. Okres obowiązywania rozporządzenia ustanawiającego nie powinien wykraczać poza granice perspektywy średniookresowej; należy też zapewnić niezbędną elastyczność, aby umożliwić ewentualne przyszłe zmiany w organizacji, bez potrzeby dalszej nowelizacji.

• Wybór instrumentu

Instrumentem będzie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady uchylające i zastępujące rozporządzenie (EWG) 337/75.

3. WYNIKI OCEN EX-POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

• Oceny *ex post*/kontrole sprawności obowiązującego prawodawstwa

W najnowszej ocenie zewnętrznej, przeprowadzonej przez Komisję i sfinalizowanej w 2013 r., zalecono zmianę rozporządzenia ustanawiającego Cedefop, aby uwzględnić pracę Agencji w dziedzinie umiejętności i kwalifikacji jako jedno z jej zadań oraz wyraźniej włączyć prace dotyczące sprawozdawczości w zakresie polityki oraz wspólnych europejskich narzędzi i inicjatyw.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

Przeprowadzono konsultacje z partnerami społecznymi na poziomie UE, zarówno co do ewentualnego kierunku działania Unii, jak i treści planowanego wniosku. Partnerzy społeczni w swojej opinii nalegali na to, by utrzymany został trójstronny charakter Agencji i zostało to odzwierciedlone w celach agencji oraz reprezentacji wszystkich grup w jej strukturach zarządzania.

Komisja informowała inne zainteresowane strony o ogólnych decyzjach dotyczących nowelizacji i konsultowała się z nimi w razie potrzeby.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Nie dotyczy.

- **Ocena skutków**

Zważywszy na ograniczoną zmianę aktu ustanawiającego, nie przeprowadzono oceny skutków.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

Nie dotyczy. Wniosek nie jest związany z REFIT

- **Prawa podstawowe**

Nie dotyczy.

4. WPLYW NA BUDŻET

Wpływ na budżet pod względem zasobów ludzkich i finansowych, przedstawiony bardziej szczegółowo w ocenie skutków finansowych regulacji, jest zgodny z komunikatem Komisji (2013) 519.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania**

Zgodnie ze wspólnym podejściem wniosek zawiera przepis dotyczący oceny Agencji przez Komisję. Oprócz przedstawienia niniejszego wniosku Komisja przewiduje przeprowadzenie przekrojowej oceny celów, mandatu, zarządzania i zadań Agencji, również w powiązaniu z innymi agencjami działającymi w dziedzinie rynku pracy, warunków pracy, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności.

- **Dokumenty wyjaśniające (w przypadku dyrektyw)**

Nie dotyczy.

- **SZCZEGÓLNE OBJAŚNIENIA POSZCZEGÓLNYCH PRZEPISÓW WNIOSKU**

Zmiana rozporządzenia ustanawiającego daje możliwość zaktualizowania celów i zadań Cedefopu, aby odzwierciedlić zmiany, jakie zaszły w obrębie Agencji i w kontekście jej funkcjonowania od momentu przyjęcia rozporządzenia ustanawiającego. Pozwoli również na potwierdzenie roli Cedefopu we wspieraniu Komisji w kształtowaniu i wdrażaniu polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji.

Nowelizacja stwarza ponadto możliwość określenia przepisami środków zwalczania nadużyć finansowych, strategii przeciwdziałania konfliktom interesów, oceny i przeglądu oraz ustanowienia umowy w sprawie siedziby.

Nowelizacja spowoduje też harmonizację przepisów dotyczących programowania i sprawozdawczości z warunkami określonymi w zmienionym ramowym rozporządzeniu finansowym. Doprowadzi to do zmiany i dostosowania procedury powoływania Dyrektora (Dyrektora Wykonawczego) z procedurą przewidzianą we wspólnym podejściu. Rola organu powołującego zostanie przekazana Zarządowi Agencji. Terminologia struktury zarządzania zostanie dostosowana do wspólnego podejścia. W ramach niniejszego wniosku niektóre elementy aktu ustanawiającego nie zostają zmienione z punktu widzenia wspólnego podejścia do czasu dalszej oceny.

Proponuje się, aby powoływanie przez Radę członków Zarządu reprezentujących organizacje pracodawców i pracowników z każdego państwa członkowskiego odbywało się na podstawie listy kandydatów przedłożonej przez organizacje partnerów społecznych UE.

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**ustanawiające Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) i uchylające rozporządzenie (EWG) nr 337/75**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 166 ust. 4, art. 165 ust. 4 i art. 149,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego³,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów⁴,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) ustanowiono rozporządzeniem Rady (EWG) nr 337/75⁵, aby pomóc Komisji w zachęcaniu, na szczeblu Unii, do wspierania i rozwoju szkolenia zawodowego i szkolenia w miejscu pracy.
- (2) Od momentu powstania Cedefop odgrywa ważną rolę we wspieraniu rozwoju wspólnej polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. W tym samym czasie pojęcie i znaczenie szkolenia zawodowego uległo przemianom pod wpływem zmieniających się rynków pracy, rozwoju technologicznego, zwłaszcza cyfrowego, oraz rosnącej mobilności pracowników. Zgodnie z tym zmienia się polityka w dziedzinie szkolenia zawodowego i obejmuje różne instrumenty i inicjatywy, z których część, dotycząca umiejętności i kwalifikacji, w tym walidacji uczenia się, z konieczności wykracza poza tradycyjne granice kształcenia i szkolenia zawodowego. Dlatego też charakter działań Cedefopu powinien zostać jasno określony, a odnośna terminologia dostosowana, pozostając w zakresie kompetencji postanowień Traktatu dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego.
- (3) W sprawozdaniu z oceny Cedefopu z 2013 r. stwierdzono, że należy zmienić rozporządzenie (EWG) nr 337/75, aby uwzględnić pracę Agencji w dziedzinie umiejętności jako jedno z jej zadań oraz wyraźniej włączyć prace dotyczące sprawozdawczości w zakresie polityki oraz wspólnych europejskich narzędzi i inicjatyw.

³ Dz.U.

⁴ Dz.U.

⁵ Rozporządzenie Rady (EWG) nr 337/75 z dnia 10 lutego 1975 r. ustanawiające Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (Dz.U. L 039 z 13.2.1975, s. 1).

- (4) Wdrożenie polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego wymagać będzie skupienia uwagi na styku kształcenia i szkolenia oraz środowiska pracy, zapewniając, aby zdobyta wiedza, umiejętności i kompetencje sprzyjały zdolności do zatrudnienia na zmieniających się rynkach pracy i odpowiadały potrzebom obywateli i społeczeństwa.
- (5) Rozporządzenie Rady (EWG) nr 337/75 było wielokrotnie zmieniane. Ze względu na konieczność dalszych zmian, dla zachowania przejrzystości, rozporządzenie to należy uchylić.
- (6) W miarę możliwości Agencja powinna działać i być zarządzana zgodnie z zasadami wspólnego oświadczenia Parlamentu Europejskiego, Rady Unii Europejskiej oraz Komisji Europejskiej w sprawie agencji zdecentralizowanych z dnia 19 lipca 2012 r. Niniejszy wniosek nie przesądza zatem dalszych zmian do rozporządzenia ustanawiającego Cedefop, jakie Komisja może chcieć zaproponować w następstwie dalszych ocen, jak przewidziano w niniejszym akcie lub z własnej inicjatywy. Komisja oceni cele, mandat, zarządzanie i zadania wszystkich agencji UE działających w dziedzinie rynku pracy, warunków pracy, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności.
- (7) Jako że trzy tak zwane trójstronne agencje – Cedefop, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) oraz Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) – zajmują się kwestiami związanymi z rynkiem pracy, środowiskiem pracy, kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz umiejętnościami, wymagana jest ścisła koordynacja między agencjami i należy wykorzystać sposoby zwiększenia efektywności i synergii. Ponadto w stosownych przypadkach Agencja powinna się starać angażować w skuteczną współpracę z wewnętrznymi zdolnościami badawczymi Komisji Europejskiej.
- (8) Przepisy finansowe i przepisy dotyczące programowania i sprawozdawczości określone w rozporządzeniu (EWG) nr 337/75 powinny zostać dostosowane do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 1271/2013⁶.
- (9) Przepisy dotyczące personelu Cedefopu określone w rozporządzeniu (EWG) nr 337/75 powinny zostać dostosowane do Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej („Regulamin pracowniczy”) i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej określonych rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68⁷.
- (10) Agencja powinna przedsięwziąć niezbędne środki dla zapewnienia bezpiecznego traktowania i przetwarzania informacji poufnych. W stosownych przypadkach Cedefop powinien przyjąć przepisy bezpieczeństwa określone w decyzji Komisji (UE, Euratom) 2015/443⁸ i decyzji Komisji (UE, Euratom) 2015/444.
- (11) Konieczne jest określenie przejściowych przepisów budżetowych i przepisów przejściowych dotyczących Zarządu i personelu Cedefopu, aby zapewnić kontynuację działań Agencji do czasu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia,

⁶ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 1271/2013 z dnia 30 września 2013 r. w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego organów, o których mowa w art. 208 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 966/2012, (Dz.U. L 328 z 7.12.2013, s. 42).

⁷ Rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 (Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1).

⁸ Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/443 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie bezpieczeństwa w Komisji (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 41).

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

ROZDZIAŁ I

CELE I ZADANIA AGENCJI

Artykuł 1 – Ustanowienie Agencji i jej cele

1. Niniejszym ustanawia się Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego („Agencja” lub „Cedefop”) jako agencję Unii Europejskiej.
2. Celem Agencji jest wspieranie Komisji w kształtowaniu i wdrażaniu polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności i kwalifikacji. W tym celu Agencja zapewnia dowody naukowe i usługi na potrzeby kształtowania polityki i wymiany wiedzy między Unią a podmiotami krajowymi, zwłaszcza rządami i partnerami społecznymi.

Artykuł 2 – Zadania

1. Agencja wykonuje następujące zadania w odniesieniu do polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności i kwalifikacji:
 - a) analizuje zmiany i dostarcza analizy porównawcze polityk i praktyk w różnych państwach;
 - b) analizuje tendencje na rynku pracy w odniesieniu do umiejętności i kwalifikacji;
 - c) analizuje i przyczynia się do prac rozwojowych związanych z planowaniem i przyznawaniem kwalifikacji, ich organizacją w postaci ram kwalifikacji oraz ich funkcją na rynku pracy w celu zwiększenia ich przejrzystości i uznawania;
 - d) analizuje i przyczynia się do prac rozwojowych w dziedzinie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
 - e) podejmuje lub zleca prace naukowe oraz prowadzi badania dotyczące istotnych zmian społeczno-ekonomicznych i powiązanych zagadnień politycznych;
 - f) zapewnia forum wymiany doświadczeń i informacji między rządami, partnerami społecznymi i zainteresowanymi stronami na szczeblu krajowym oraz wspiera wdrażanie reform i polityki na szczeblu krajowym;
 - g) upowszechnia informacje, aby przyczynić się do kształtowania polityki oraz podnosić świadomość i zwiększać zrozumienie możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego we wspieraniu zdolności osób do zatrudnienia, wydajności w przedsiębiorstwach i uczenia się przez całe życie;
 - h) zarządza narzędziami, zbiorami danych i usługami w zakresie umiejętności, zawodów i kwalifikacji i udostępnia je obywatelom, przedsiębiorstwom, decydentom, partnerom społecznym i innym zainteresowanym stronom.
2. W swoich działaniach Agencja uwzględnia powiązania, jakie istnieją między kształceniem i szkoleniem zawodowym a innymi sektorami kształcenia i szkolenia.
3. Podczas wykonywania swoich zadań Agencja prowadzi intensywny dialog przede wszystkim z wyspecjalizowanymi podmiotami, publicznymi lub prywatnymi, krajowymi lub międzynarodowymi, organami publicznymi i instytucjami

edukacyjnymi, a także z organizacjami pracowników i pracodawców. Bez uszczerbku dla własnych celów Agencja zapewnia współpracę z innymi agencjami Unii Europejskiej, aby uniknąć powielania i wspierać synergii i komplementarność ich działań; w szczególności dotyczy to współpracy z Europejską Fundacją Kształcenia, Eurofoundem i EU-OSHA.

ROZDZIAŁ II

STRUKTURA ORGANIZACYJNA AGENCJI

Artykuł 3 – Struktura administracyjna i kierownicza

Strukturę administracyjną i kierowniczą Agencji tworzą:

- a) Zarząd, który pełni funkcje określone w art. 5;
- b) Rada Wykonawcza, która pełni funkcje określone w art. 10;
- c) Dyrektor Wykonawczy, który wykonuje obowiązki określone w art. 11;

SEKCJA 1

ZARZĄD

Artykuł 4 – Skład Zarządu

1. Zarząd składa się z:

- a) jednego członka reprezentującego rząd z każdego państwa członkowskiego;
- b) jednego członka reprezentującego organizacje pracodawców z każdego państwa członkowskiego;
- c) jednego członka reprezentującego organizacje pracowników z każdego państwa członkowskiego;
- d) trzech członków reprezentujących Komisję.

Wszyscy członkowie, o których mowa w lit. a)–d), mają prawa głosu.

Członkowie, o których mowa w lit. a), b) i c), mianowani są przez Radę na podstawie list kandydatów przedłożonych przez państwa członkowskie oraz europejskie organizacje pracodawców i pracowników. Komisja mianuje członków, którzy mają ją reprezentować.

2. Każdy członek Zarządu ma zastępcę. Zastępca reprezentuje członka Zarządu pod jego nieobecność. Zastępców mianuje się, stosując procedurę określoną w ust. 1.
3. Członków Zarządu i ich zastępców mianuje się przez wzgląd na ich wiedzę w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji, biorąc pod uwagę odpowiednie umiejętności kierownicze, administracyjne i budżetowe. Wszystkie strony reprezentowane w Zarządzie dokładają starań w celu ograniczenia rotacji swych przedstawicieli, aby zapewnić ciągłość prac Zarządu. Wszystkie strony dążą do osiągnięcia równowagi pod względem liczby mężczyzn i kobiet w składzie Zarządu.

4. Kadencja członków oraz ich zastępców trwa cztery lata. Kadencję tę można przedłużyć. Po upływie kadencji lub w przypadku rezygnacji członkowie pozostają na stanowisku do chwili przedłużenia ich nominacji lub wyznaczenia następcy.
5. W obrębie Zarządu tworzy się grupy obejmujące odpowiednio: przedstawicieli rządów, organizacji pracodawców i organizacji pracowników. Każda grupa wyznacza koordynatora celem poprawy efektywności obrad wewnątrz grup i między grupami. Koordynatorami grup pracodawców i pracowników są przedstawiciele organizacji pracodawców i pracowników na szczeblu europejskim, którzy nie muszą być powoływani spośród mianowanych członków Zarządu. Koordynatorzy, którzy nie są mianowanymi członkami Zarządu w rozumieniu ust. 1, uczestniczą w posiedzeniach Zarządu bez prawa głosu.

Artykuł 5 – Funkcje Zarządu

1. Zarząd:
 - a) wyznacza ogólne kierunki działań Agencji i co roku przyjmuje dokument programowy Agencji większością dwóch trzecich głosów członków uprawnionych do głosowania, zgodnie z art. 6;
 - b) przyjmuje, większością dwóch trzecich głosów członków uprawnionych do głosowania, roczny budżet Agencji oraz pełni inne funkcje związane z budżetem Agencji na podstawie rozdziału III;
 - c) przyjmuje skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności Agencji wraz ze swoją oceną działalności Agencji i do dnia 1 lipca każdego roku przesyła je Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komisji i Trybunałowi Obrachunkowemu. Skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności jest podawane do wiadomości publicznej;
 - d) przyjmuje zgodnie z art. 16 przepisy finansowe mające zastosowanie do Agencji;
 - e) przyjmuje strategię zwalczania nadużyć finansowych, odpowiednią w stosunku do ryzyka takich nadużyć, uwzględniając koszty i korzyści związane ze środkami, które mają być zastosowane;
 - f) przyjmuje przepisy, których celem jest zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi, w odniesieniu do swoich członków;
 - g) na podstawie analizy potrzeb przyjmuje i regularnie aktualizuje plany komunikacji i rozpowszechniania informacji;
 - h) przyjmuje swój regulamin wewnętrzny;
 - i) zgodnie z ust. 2 wykonuje – w odniesieniu do pracowników Agencji – uprawnienia powierzone organowi powołującemu na mocy regulaminu pracowniczego oraz uprawnienia, które organowi uprawnionemu do zawierania umów o pracę powierzono na mocy warunków zatrudnienia innych pracowników („uprawnienia organu powołującego”);
 - j) przyjmuje odpowiednie przepisy wykonawcze w celu nadania skuteczności regulaminowi pracowniczemu i warunkom zatrudnienia innych pracowników zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego;

- k) mianuje Dyrektora Wykonawczego oraz w stosownych przypadkach podejmuje decyzje o przedłużeniu jego mandatu lub usunięciu go ze stanowiska zgodnie z art. 18;
 - l) mianuje księgowego podlegającego regulaminowi pracowniczemu i warunkom zatrudnienia innych pracowników, który jest całkowicie niezależny w wykonywaniu swoich obowiązków;
 - m) monitoruje odpowiednie działania następcze w odniesieniu do ustaleń i zaleceń wynikających ze sprawozdań z audytu wewnętrznego lub zewnętrznego oraz ocen, jak również z dochodzeń Europejskiego Urzędu ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych (OLAF);
 - n) podejmuje wszystkie decyzje dotyczące ustanowienia wewnętrznej struktury organizacyjnej Agencji, a w razie potrzeby jej modyfikacji, biorąc pod uwagę potrzeby w zakresie działań Agencji i mając na uwadze należyte zarządzanie budżetem;
 - o) wydaje zgodę na dokonanie ustaleń roboczych zgodnie z art. 29 ust. 1.
2. Zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 110 regulaminu pracowniczego, na podstawie art. 2 ust. 1 regulaminu pracowniczego i art. 6 warunków zatrudnienia innych pracowników Zarząd przyjmuje decyzję przekazującą odpowiednie uprawnienia organu powołującego Dyrektorowi Wykonawczemu i określającą warunki, zgodnie z którymi możliwe jest zawieszenie przekazania tych uprawnień. Dyrektor Wykonawczy jest uprawniony do dalszego przekazania tych uprawnień.

Jeżeli wymagają tego szczególne okoliczności, Zarząd może w drodze decyzji zawiesić tymczasowo przekazanie uprawnień organu powołującego Dyrektorowi Wykonawczemu i uprawnienia dalej przez niego przekazane i wykonywać je samodzielnie lub przekazać je jednemu ze swoich członków lub też członkowi personelu innemu niż Dyrektor Wykonawczy.

Artykuł 6 – Programowanie roczne i wieloletnie

- 1. Każdego roku zgodnie z art. 11 ust. 5 lit. c) Dyrektor Wykonawczy sporządza dokument programowy zawierający wieloletnie i roczne programowanie zgodnie z art. 32 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 1271/2013⁹ i z uwzględnieniem wytycznych określonych przez Komisję.
- 2. Do dnia 30 listopada każdego roku Zarząd przyjmuje dokument programowy, o którym mowa w ust. 1, i nie później niż dnia 31 stycznia przekazuje go Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komisji, a także wszelkie późniejsze wersje tego dokumentu.

Dokument programowy staje się ostateczny po ostatecznym przyjęciu budżetu ogólnego Unii i w razie potrzeby podlega odpowiednim dostosowaniom.
- 3. Roczny program prac zawiera szczegółowe cele i oczekiwane wyniki, w tym wskaźniki skuteczności. Zawiera również opis działań, które mają być finansowane, oraz określa zasoby finansowe i ludzkie przydzielone do każdego działania zgodnie z zasadami budżetowania zadaniowego i zarządzania kosztami działań. Roczny

⁹ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 1271/2013 z dnia 30 września 2013 r. w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego organów, o których mowa w art. 208 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 966/2012, (Dz.U. L 328 z 7.12.2013, s. 42).

program prac musi być spójny z wieloletnim programem prac, o którym mowa w ust. 4. Jednoznacznie określa zadania, które zostały dodane, zmienione lub skreślone w stosunku do poprzedniego roku budżetowego.

4. Zarząd dokonuje zmiany przyjętego rocznego programu prac w przypadku przekazania Agencji nowego zadania. Zarząd może przekazać Dyrektorowi Wykonawczemu uprawnienia do dokonywania zmian niemerytorycznych w rocznym programie prac. Wszelkie merytoryczne zmiany w rocznym programie prac przyjmuje się w drodze tej samej procedury, co pierwotny roczny program prac.
5. Wieloletni program prac określa ogólne założenia strategiczne, w tym cele, oczekiwane rezultaty i wskaźniki skuteczności. Wyznacza również programowanie w zakresie zasobów, w tym budżetu wieloletniego i personelu. Zawiera wspomnianą w art. 29 strategię stosunków z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi niebędącymi rezydentami Unii Europejskiej, działania powiązane z tą strategią oraz specyfikację odnośnych zasobów.

Programowanie w zakresie zasobów jest aktualizowane co roku. Założenia strategiczne są uaktualniane w miarę potrzeb, w szczególności celem uwzględnienia wyników oceny, o której mowa w art. 27.

Artykuł 7 – Przewodniczący Zarządu

1. Zarząd wybiera przewodniczącego i trzech zastępców przewodniczącego w następujący sposób: jedną osobę spośród członków reprezentujących państwa członkowskie, jedną osobę spośród członków reprezentujących organizacje pracodawców, jedną osobę spośród członków reprezentujących organizacje pracowników i jedną osobę spośród członków reprezentujących Komisję. Przewodniczący i zastępcy przewodniczącego wybierani są większością dwóch trzecich głosów członków Zarządu z prawem głosu.
2. Kadencja przewodniczącego i zastępców przewodniczącego trwa dwa lata. Może zostać jednokrotnie odnowiona. Jeżeli jednak w dowolnym momencie swojej kadencji stracą oni status członka Zarządu, kadencja ich kończy się automatycznie w tym samym dniu.

Artykuł 8 – Posiedzenia Zarządu

1. Posiedzenia Zarządu zwołuje przewodniczący.
2. Dyrektor Wykonawczy Agencji bierze udział w obradach bez prawa głosu.
3. Zarząd zbiera się raz w roku na posiedzeniu zwyczajnym. Ponadto zbiera się z inicjatywy przewodniczącego, na wniosek Komisji lub na wniosek co najmniej jednej trzeciej członków.
4. Zarząd może zapraszać do udziału w swoich posiedzeniach w charakterze obserwatora każdą osobę, której opinia może mieć znaczenie.
5. Agencja zapewnia Zarządowi obsługę sekretariatu.

Artykuł 9 – Zasady głosowania Zarządu

1. Nie naruszając przepisów art. 5 ust. 1 lit. a) i b) ani art. 18 ust. 7, Zarząd podejmuje decyzje większością członków z prawem głosu.

2. Każdy członek z prawem głosu ma jeden głos. W przypadku nieobecności członka z prawem głosu jego zastępca jest uprawniony do wykonywania jego prawa głosu.
3. Przewodniczący bierze udział w głosowaniu.
4. Dyrektor Wykonawczy bierze udział w obradach bez prawa głosu.
5. Bardziej szczegółowe zasady głosowania, zwłaszcza okoliczności, w których jeden członek Zarządu może występować w imieniu innego członka, określone są w regulaminie wewnętrznym Zarządu.

SEKCJA 2

RADA WYKONAWCZA

Artykuł 10 – Rada Wykonawcza

1. Zarząd jest wspierany przez Radę Wykonawczą.
2. Rada Wykonawcza:
 - a) przygotowuje decyzje, które mają zostać przyjęte przez Zarząd;
 - b) monitoruje, wraz z Zarządem, podjęcie odpowiednich działań następczych w odniesieniu do ustaleń i zaleceń wynikających ze sprawozdań z audytu wewnętrznego lub zewnętrznego oraz ocen, jak również z dochodzeń Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF);
 - c) nie naruszając obowiązków Dyrektora Wykonawczego określonych w art. 11, Rada Wykonawcza służy mu pomocą i doradztwem w zakresie wykonywania decyzji Zarządu, mając na uwadze wzmocnienie nadzoru nad zarządzaniem administracyjnym i budżetowym.
3. W razie potrzeby z uwagi na pilny charakter sytuacji Rada Wykonawcza może podejmować pewne decyzje tymczasowe w imieniu Zarządu, w szczególności w kwestiach zarządzania administracyjnego, w tym w zakresie zawieszenia przekazania uprawnień organu powołującego oraz w kwestiach związanych z budżetem.
4. Rada Wykonawcza składa się z przewodniczącego Zarządu, jego trzech zastępców, koordynatorów trzech grup, o których mowa w art. 4 ust. 5, oraz jednego przedstawiciela Komisji. Każda grupa, o której mowa w art. 4 ust. 5, może wyznaczyć maksymalnie dwóch zastępców, którzy uczestniczą w posiedzeniach Rady Wykonawczej pod nieobecność jej członków. Przewodniczący Zarządu jest również przewodniczącym Rady Wykonawczej. Dyrektor Wykonawczy bierze udział w posiedzeniach Rady Wykonawczej, ale nie posiada prawa głosu.
5. Kadencja członków Rady Wykonawczej wynosi dwa lata. Kadencję tę można przedłużyć. Kadencja członków Rady Wykonawczej kończy się wraz z zakończeniem ich członkostwa w Zarządzie.
6. Rada Wykonawcza zbiera się trzy razy do roku. Ponadto zbiera się z inicjatywy przewodniczącego lub na wniosek członków.
7. Zarząd ustanawia regulamin Rady Wykonawczej.

SEKCJA 3

DYREKTOR WYKONAWCZY

Artykuł 11 – Obowiązki Dyrektora Wykonawczego

1. Dyrektor Wykonawczy zarządza Agencją. Dyrektor Wykonawczy odpowiada przed Zarządem.
2. Bez uszczerbku dla uprawnień Komisji, Zarządu i Rady Wykonawczej, Dyrektor Wykonawczy jest niezależny w wykonywaniu swoich obowiązków i nie zwraca się o instrukcje ani ich nie przyjmuje od żadnego rządu ani jakiegokolwiek innego podmiotu.
3. Dyrektor Wykonawczy składa sprawozdanie z wykonywania obowiązków Parlamentowi Europejskiemu na jego żądanie. Rada może wezwać Dyrektora Wykonawczego do złożenia sprawozdania z wykonywania obowiązków.
4. Dyrektor Wykonawczy jest prawnym przedstawicielem Agencji.
5. Dyrektor Wykonawczy odpowiada za wykonywanie zadań powierzonych Agencji na mocy niniejszego rozporządzenia. W szczególności Dyrektor Wykonawczy odpowiada za:
 - a) bieżące kierowanie Agencją;
 - b) wdrażanie decyzji przyjętych przez Zarząd;
 - c) opracowywanie dokumentu programowego oraz składanie go Zarządowi po konsultacji z Komisją;
 - d) wdrażanie dokumentu programowego i składanie sprawozdań z jego wykonania Zarządowi;
 - e) opracowywanie skonsolidowanego rocznego sprawozdania z działalności Agencji i przedstawianie go Zarządowi do oceny i przyjęcia;
 - f) przygotowanie planu działania w następstwie wniosków ze sprawozdań z audytu wewnętrznego lub zewnętrznego i ocen, a także z dochodzeń Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF), oraz za składanie dwa razy w roku Komisji, a regularnie – Zarządowi i Radzie Wykonawczej, sprawozdania z postępów;
 - g) ochronę interesów finansowych Unii przez stosowanie środków zapobiegających nadużyciom finansowym, korupcji i innym nielegalnym działaniom, przez skuteczne kontrole, a w razie wykrycia nieprawidłowości przez odzyskiwanie kwot nienależnie wypłaconych oraz w stosownych przypadkach nakładanie skutecznych, proporcjonalnych i odstraszcających kar administracyjnych i finansowych;
 - h) przygotowanie strategii Agencji na rzecz przeciwdziałania nadużyciom i przedstawienie jej Zarządowi do zatwierdzenia;
 - i) przygotowanie projektu przepisów finansowych mających zastosowanie do Agencji;
 - j) przygotowanie projektu preliminarza dochodów i wydatków Agencji oraz wykonanie jej budżetu.

6. Dyrektor Wykonawczy jest również odpowiedzialny za podjęcie decyzji, czy do celów wykonywania zadań Agencji w skuteczny i wydajny sposób konieczne jest ustanowienie jednego lub kilku lokalnych biur w jednym lub kilku państwach członkowskich. Decyzja ta wymaga uprzedniej zgody Komisji, Zarządu i państwa członkowskiego, w którym to lokalne biuro miałyby powstać. W decyzji określa się zakres działań prowadzonych w tym lokalnym biurze w sposób pozwalający uniknąć niepotrzebnych kosztów i powielania administracyjnych funkcji Agencji.

ROZDZIAŁ III

PRZEPISY FINANSOWE

Artykuł – 12 Budżet

1. Preliminarz wszystkich dochodów i wydatków Agencji jest przygotowywany w każdym roku budżetowym odpowiadającym rokowi kalendarzowemu i jest wykazywany w budżecie Agencji.
2. Dochody i wydatki wykazane w budżecie Agencji muszą się równoważyć.
3. Bez uszczerbku dla innych zasobów dochody Agencji obejmują:
 - a) wkład Unii wpisany do budżetu ogólnego Unii;
 - b) wszelkie dobrowolne wkłady finansowe państw członkowskich;
 - c) należności za publikacje i wszelkie usługi świadczone przez Agencję;
 - d) wszelkie wkłady państw trzecich biorących udział w pracach Agencji, zgodnie z art. 29.
4. Wydatki Agencji obejmują wynagrodzenia pracowników, koszty administracyjne, koszty infrastruktury oraz koszty operacyjne.

Artykuł 13 – Ustanowienie budżetu

1. Co roku Dyrektor Wykonawczy sporządza wstępny projekt preliminarza dochodów i wydatków Agencji na następny rok budżetowy, w tym plan zatrudnienia, i przesyła go Zarządowi.
2. Na podstawie tego wstępnego projektu Zarząd przyjmuje projekt preliminarza dochodów i wydatków Agencji na następny rok budżetowy.
3. Projekt preliminarza dochodów i wydatków Agencji przesyłany jest Komisji do dnia 31 stycznia każdego roku.
4. Komisja przesyła projekt preliminarza władzy budżetowej wraz z projektem budżetu ogólnego Unii Europejskiej.
5. Na podstawie projektu preliminarza Komisja wprowadza do projektu budżetu ogólnego Unii Europejskiej szacunki, które uważa za niezbędne dla planu zatrudnienia, oraz kwotę wkładu, która ma obciążyć budżet ogólny, i przedstawia je władzy budżetowej zgodnie z art. 313 i 314 Traktatu.
6. Władza budżetowa zatwierdza środki przewidziane na wkład dla Agencji.
7. Władza budżetowa przyjmuje plan zatrudnienia dla Agencji.

8. Budżet Agencji jest przyjmowany przez Zarząd. Budżet staje się ostateczny po ostatecznym przyjęciu budżetu ogólnego Unii. W razie potrzeby budżet jest odpowiednio dostosowywany.
9. W przypadku projektów budowlanych, które mogą mieć znaczący wpływ na budżet Agencji, zastosowanie mają przepisy rozporządzenia delegowanego (UE) nr 1271/2013.

Artykuł 14 – Wykonanie budżetu

1. Dyrektor Wykonawczy wykonuje budżet Agencji.
2. Co roku Dyrektor Wykonawczy przesyła władzy budżetowej wszystkie informacje istotne z punktu widzenia wyników procedur oceny.

Artykuł 15 – Przedstawienie sprawozdania finansowego i absolutorium

1. Do dnia 1 marca następnego roku budżetowego księgowy Agencji przesyła wstępne sprawozdania rachunkowe księgowemu Komisji oraz Trybunałowi Obrachunkowemu.
2. Do dnia 31 marca następnego roku budżetowego Agencja przesyła sprawozdanie z zarządzania budżetem i finansami Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Trybunałowi Obrachunkowemu.

Do dnia 31 marca następnego roku budżetowego księgowy Komisji przesyła Trybunałowi Obrachunkowemu wstępne sprawozdania rachunkowe Agencji skonsolidowane ze sprawozdaniem finansowym Komisji.
3. Otrzymawszy uwagi Trybunału Obrachunkowego dotyczące tymczasowego sprawozdania rachunkowego Agencji na podstawie art. 148 rozporządzenia finansowego, Dyrektor Wykonawczy sporządza na własną odpowiedzialność ostateczne sprawozdanie finansowe Agencji i przesyła je Zarządowi do zaopiniowania.
4. Zarząd wydaje opinię na temat ostatecznego sprawozdania finansowego Agencji.
5. Do dnia 1 lipca następującego po zakończeniu każdego roku budżetowego księgowy przesyła ostateczne sprawozdanie finansowe wraz z opinią Zarządu Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komisji i Trybunałowi Obrachunkowemu.
6. Ostateczne sprawozdanie finansowe publikuje się w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* do dnia 15 listopada następnego roku.
7. Do dnia 30 września Dyrektor Wykonawczy przesyła Trybunałowi Obrachunkowemu odpowiedź na jego uwagi. Dyrektor Wykonawczy przesyła tę odpowiedź również Zarządowi.
8. Dyrektor Wykonawczy przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, na jego żądanie, wszelkie informacje wymagane do sprawnego zastosowania procedury udzielania absolutorium na dany rok budżetowy, zgodnie z art. 165 ust. 3 rozporządzenia finansowego.
9. Na zalecenie Rady, stanowiącej większością kwalifikowaną, do dnia 15 maja roku N + 2 Parlament Europejski udziela Dyrektorowi Wykonawczemu absolutorium z wykonania budżetu za rok budżetowy N.

Artykuł 16 – Przepisy finansowe

Przepisy finansowe mające zastosowanie do Agencji przyjmuje Zarząd po konsultacji z Komisją. Przepisy te nie odbiegają od rozporządzenia (UE) nr 1271/2013, chyba że takie różnice są szczególnie wymagane dla funkcjonowania Agencji, a Komisja wydała na nie uprzednią zgodę.

ROZDZIAŁ IV

PERSONEL

Artykuł 17 – Przepisy ogólne

1. Do personelu Agencji mają zastosowanie Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej oraz przepisy przyjęte w drodze porozumienia między instytucjami Unii w celu nadania skuteczności temu Regulaminowi pracowniczemu i warunkom zatrudnienia innych pracowników.
2. Zarząd przyjmuje odpowiednie przepisy wykonawcze w celu wdrożenia regulaminu pracowniczego oraz warunków zatrudnienia innych pracowników zgodnie z art. 110 Regulaminu pracowniczego.

Artykuł 18 – Dyrektor Wykonawczy

1. Dyrektor Wykonawczy jest członkiem personelu Agencji zatrudnianym na czas określony na mocy art. 2 lit. a) warunków zatrudnienia innych pracowników.
2. Dyrektor Wykonawczy jest mianowany przez Zarząd z listy kandydatów zaproponowanej przez Komisję na podstawie otwartej i przejrzystej procedury naboru.

Do celów zawarcia umowy w sprawie objęcia stanowiska Dyrektora Wykonawczego Agencję reprezentuje przewodniczący Zarządu.

3. Kadencja Dyrektora Wykonawczego trwa pięć lat. Przed upływem tego okresu Komisja przeprowadza ocenę, w której uwzględnia się wyniki oceny pracy Dyrektora Wykonawczego oraz przyszłe zadania i wyzwania stojące przed Agencją.
4. Zarząd, działając na wniosek Komisji, w którym uwzględniono ocenę wspomnianą w ust. 3, może przedłużyć kadencję Dyrektora Wykonawczego jeden raz, na okres nie dłuższy niż pięć lat.
5. Dyrektor Wykonawczy, którego kadencja została przedłużona, nie może brać udziału w kolejnej procedurze naboru na to samo stanowisko po zakończeniu całego okresu pełnienia swojej funkcji.
6. Dyrektor Wykonawczy może zostać odwołany ze stanowiska jedynie na mocy decyzji Zarządu działającego na wniosek Komisji.
7. Zarząd podejmuje decyzje w sprawie mianowania, przedłużenia kadencji lub odwołania ze stanowiska Dyrektora Wykonawczego większością dwóch trzecich głosów członków z prawem głosu.

Artykuł 19 – Oddelegowani eksperci krajowi i inni pracownicy

1. Agencja może korzystać z pomocy oddelegowanych ekspertów krajowych i innych pracowników niezatrudnionych przez Agencję.
2. Zarząd przyjmuje decyzję określającą zasady oddelegowania ekspertów krajowych do Agencji.

ROZDZIAŁ V

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 20 – Status prawny

1. Agencja jest organem Unii. Posiada osobowość prawną.
2. W każdym państwie członkowskim Agencja ma najszerszy zakres zdolności prawnej, jaki można nadać osobie prawnej na mocy prawa danego państwa. Agencja może w szczególności nabywać i zbywać majątek ruchomy i nieruchomości oraz być stroną w postępowaniach sądowych.
3. Siedzibą Agencji są Tesaloniki, Grecja.
4. Agencja może zakładać lokalne biura w jednym lub kilku państwach członkowskich, pod warunkiem ich zgody i zgodnie z art. 11 ust. 6.

Artykuł 21 – Przywileje i immunitety

Do Agencji i jej personelu stosuje się Protokół w sprawie przywilejów i immunitetów Unii Europejskiej.

Artykuł 22 – System językowy

1. Przepisy określone w rozporządzeniu nr 1 mają zastosowanie do Agencji.
2. Zarząd może zdecydować, jakie języki mają być stosowane przez Agencję w jej wewnętrznym funkcjonowaniu.
3. Usługi tłumaczeniowe niezbędne dla funkcjonowania Agencji świadczy Centrum Tłumaczeń dla Organów Unii Europejskiej.

Artykuł 23 – Przejrzystość

1. Do dokumentów posiadanych przez Agencję stosuje się rozporządzenie (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady¹⁰.
2. W terminie sześciu miesięcy od daty pierwszego posiedzenia Zarząd przyjmuje szczegółowe zasady stosowania rozporządzenia (WE) nr 1049/2001.
3. Przetwarzanie danych osobowych przez Agencję podlega przepisom rozporządzenia (WE) nr 45/2001. W terminie sześciu miesięcy od daty pierwszego posiedzenia Zarząd wprowadza środki umożliwiające stosowanie przez Agencję rozporządzenia (WE) nr 45/2001, w tym środki dotyczące mianowania inspektora ochrony danych

¹⁰ Rozporządzenie (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie publicznego dostępu do dokumentów Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji (Dz.U. L 145 z 31.5.2001, s. 43).

Agencji. Środki te ustanawia się po konsultacji z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych.

Artykuł 24 – Zwalczanie nadużyć finansowych

1. Aby ułatwić zwalczanie nadużyć finansowych, korupcji i wszelkich innych nielegalnych działań na mocy rozporządzenia (WE) nr 1073/1999 Parlamentu Europejskiego i Rady¹¹, w ciągu sześciu miesięcy od daty rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia Agencja przystępuje do porozumienia międzyinstytucjonalnego z dnia 25 maja 1999 r. dotyczącego wewnętrznych postępowań dochodzeniowych prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) i przyjmuje odpowiednie przepisy obowiązujące wszystkich pracowników Agencji, wykorzystując szablon zawarty w załączniku do tego porozumienia.
2. Trybunał Obrachunkowy ma uprawnienia do audytu, na podstawie dokumentacji i wizyt na miejscu, wobec wszystkich beneficjentów dotacji, wykonawców i podwykonawców, którzy otrzymali unijne środki finansowe od Agencji.
3. OLAF może przeprowadzać dochodzenia, w tym kontrole i inspekcje na miejscu, w celu ustalenia, czy miało miejsce nadużycie finansowe, korupcja lub jakiegokolwiek inne działanie niezgodne z prawem, wpływające na interesy finansowe Unii w związku z dotacją lub zamówieniem finansowanym przez Agencję, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w rozporządzeniu (WE) nr 1073/1999 i rozporządzeniu (Euratom, WE) nr 2185/96.
4. Nie naruszając przepisów ust. 1, 2 i 3, umowy o współpracy z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi, umowy, umowy o udzielenie dotacji i decyzje o udzieleniu dotacji przez Agencję zawierają przepisy wyraźnie uprawniające Trybunał Obrachunkowy i OLAF do przeprowadzania tego rodzaju audytów i dochodzeń, zgodnie z ich odpowiednimi kompetencjami.

Artykuł 25 – Przepisy bezpieczeństwa dotyczące ochrony informacji niejawnych oraz informacji szczególnie chronionych niebędących informacjami niejawnymi

W razie potrzeby Agencja przyjmuje własne przepisy bezpieczeństwa równoważne z przepisami bezpieczeństwa Komisji dotyczącymi ochrony informacji niejawnych UE (EUCI) oraz szczególnie chronionych informacji jawnych, zgodnie z decyzjami Komisji (UE, Euratom) 2015/443¹² i 2015/444¹³. Przepisy bezpieczeństwa Agencji obejmują, między innymi i w stosownych przypadkach, przepisy dotyczące wymiany, przetwarzania i przechowywania takich informacji.

Artykuł 26 – Odpowiedzialność

1. Odpowiedzialność kontraktową Agencji regulują przepisy mające zastosowanie do danej umowy.

¹¹ Rozporządzenie (WE) nr 1073/1999 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 25 maja 1999 r. dotyczące dochodzeń prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) (Dz.U. L 136 z 31.5.1999, s. 1).

¹² Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/443 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie bezpieczeństwa w Komisji (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 41).

¹³ Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/444 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa dotyczących ochrony informacji niejawnych UE (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 53).

2. Do wydawania wyroków na podstawie wszelkich klauzul arbitrażowych zamieszczonych w umowie zawartej przez Agencję właściwy jest Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
3. W przypadku odpowiedzialności pozaumownej Agencja, zgodnie z ogólnymi zasadami wspólnymi dla przepisów państw członkowskich, naprawia wszelkie szkody spowodowane przez jej wydziały lub jej pracowników w trakcie wykonywania ich obowiązków.
4. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest właściwy do orzekania w sporach dotyczących odszkodowania za szkody, o których mowa w ust. 3.
5. Odpowiedzialność osobistą personelu wobec Agencji regulują mające zastosowanie przepisy określone w regulaminie pracowniczym lub warunkach zatrudnienia.

Artykuł 27 – Ocena

1. Nie później niż po upływie pięciu lat od daty, o której mowa w art. 36, a następnie co pięć lat Komisja przeprowadza ocenę zgodnie z wytycznymi Komisji w celu oceny wyników pracy Agencji w odniesieniu do jej celów, mandatu i zadań. W ocenie uwzględnia się w szczególności ewentualną potrzebę zmiany mandatu Agencji oraz skutki finansowe takiej zmiany.
2. Jeśli Komisja uzna, że dalsze działanie Agencji w odniesieniu do powierzonych jej celów, mandatu i zadań nie jest uzasadnione, może wnioskować o stosowną zmianę lub uchylenie niniejszego rozporządzenia.
3. Komisja przekazuje wyniki oceny Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Zarządowi. Wyniki oceny są udostępniane publicznie.

Artykuł 28 – Dochodzenia administracyjne

Działania Agencji podlegają dochodzeniom prowadzonym przez Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich zgodnie z postanowieniami art. 228 Traktatu.

Artykuł 29 – Współpraca z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi

1. Na tyle, na ile jest to niezbędne dla osiągnięcia celów określonych w niniejszym rozporządzeniu, bez uszczerbku dla odpowiednich kompetencji państw członkowskich i instytucji Unii Europejskiej, Agencja może współpracować z właściwymi organami państw trzecich lub organizacjami międzynarodowymi.

W tym celu, pod warunkiem uzyskania uprzedniej zgody Komisji, Agencja może poczynić ustalenia robocze z organami państw trzecich i organizacjami międzynarodowymi. Ustalenia te nie tworzą zobowiązań prawnych dla Unii ani jej państw członkowskich.

2. Agencja jest otwarta na udział państw trzecich, które zawarły w tym celu odpowiednie porozumienia z Unią.

Na mocy odpowiednich postanowień porozumień, o których mowa w ust. 1, dokonuje się ustaleń określających w szczególności charakter, zakres i sposób uczestniczenia danych państw trzecich w pracach Agencji, w tym postanowienia dotyczące udziału w inicjatywach podejmowanych przez Agencję, wkładów finansowych oraz personelu. W odniesieniu do kwestii kadrowych ustalenia te są w każdym przypadku zgodne z regulaminem pracowniczym.

3. Zarząd przyjmuje strategię stosunków z państwami trzecimi lub organizacjami międzynarodowymi w kwestiach należących do kompetencji Agencji.

Artykuł 30 – Umowa w sprawie siedziby i warunki działania

1. Niezbędne ustalenia dotyczące pomieszczeń, jakie należy zapewnić Agencji w przyjmującym państwie członkowskim, oraz obiektów udostępnianych przez to państwo członkowskie, a także przepisy szczególne mające zastosowanie w przyjmującym państwie członkowskim do Dyrektora Wykonawczego, członków Zarządu, personelu Agencji i członków ich rodzin, określone są w umowie w sprawie siedziby zawartej między Agencją a państwem członkowskim, w którym znajduje się jej siedziba.
2. Przyjmujące państwo członkowskie zapewnia możliwie najlepsze warunki dla zagwarantowania właściwego funkcjonowania Agencji, w tym wielojęzyczne placówki szkolne o orientacji europejskiej oraz odpowiednie połączenia transportowe.

ROZDZIAŁ VI

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Artykuł 31 – Przepisy przejściowe dotyczące Zarządu

1. Kadencja członków Rady Zarządzającej Cedefopu ustanowionej na podstawie art. 4 rozporządzenia (EWG) nr 337/75 upływa w dniu ... [data wejścia w życie niniejszego rozporządzenia].
2. Rada Zarządzająca ustanowiona na podstawie art. 4 rozporządzenia (EWG) nr 337/75 w okresie między dniem ... [data wejścia w życie niniejszego rozporządzenia] a dniem ... [data rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia] wypełnia funkcje Zarządu zgodnie z art. 5 niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 32 – Przepisy przejściowe dotyczące personelu

Dyrektorowi Agencji mianowanemu na podstawie art. 6 rozporządzenia (EWG) nr 337/75 na pozostały okres jego kadencji zostają przydzielone obowiązki Dyrektora Wykonawczego określone w art. 11 niniejszego rozporządzenia. Pozostałe warunki jego umowy pozostają bez zmian.

Artykuł 33 – Przejściowe przepisy budżetowe

Procedura udzielania absolutorium w odniesieniu do budżetów zatwierdzonych na podstawie art. 11 rozporządzenia (EWG) nr 337/75 jest przeprowadzana zgodnie z przepisami określonymi w rozporządzeniu (EWG) nr 337/75.

ROZDZIAŁ VII

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 34 - Uchylenie

Rozporządzenie (EWG) nr 337/75 traci moc z dniem [data rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia] i wszystkie odesłania do uchylonego rozporządzenia odczytuje się jako odesłania do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 35 – Utrzymanie w mocy przepisów wewnętrznych przyjętych przez Radę Zarządzającą

Przepisy wewnętrzne przyjęte przez Radę Zarządzającą na podstawie rozporządzenia (EWG) nr 337/75 pozostają w mocy po dniu [data rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia], o ile Zarząd nie zdecyduje inaczej przy zastosowaniu niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 36 – Wejście w życie

1. Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.
2. Niniejsze rozporządzenie stosuje się od dnia [data rozpoczęcia stosowania].
3. Artykuły 31, 32, 33 stosuje się jednak od dnia [data wejścia w życie niniejszego rozporządzenia].
4. Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane w państwach członkowskich zgodnie z Traktatami.

Sporządzono w Brukseli dnia r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący*

*W imieniu Rady
Przewodniczący*

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

- 1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy
- 1.2. Dziedziny polityki w strukturze ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa
- 1.3. Charakter wniosku/inicjatywy
- 1.4. Cele
- 1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy
- 1.6. Okres trwania działania i jego wpływ finansowy
- 1.7. Przewidywane tryby 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. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, 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 zasoby ludzkie Cedefopu*
 - 3.2.3. *Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi*
 - 3.2.4. *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 ustanawiającego Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop)

1.2. Dziedziny polityki w strukturze ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa¹⁴

04: Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne

04 03: Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne

04 03 13: Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop)

1.3. Charakter wniosku/inicjatywy

Wniosek/inicjatywa dotyczy **nowego działania**

Wniosek/inicjatywa dotyczy **nowego działania będącego następstwem projektu pilotażowego/działania przygotowawczego**¹⁵

Wniosek/inicjatywa wiąże się z **przedłużeniem bieżącego działania**

Wniosek/inicjatywa dotyczy **działania, które zostało przekształcone pod kątem nowego działania**

1.4. Cele

1.4.1. Wieloletnie cele strategiczne Komisji wskazane we wniosku/inicjatywie

Cele / wartość dodana UE są zgodne ze strategią „Europa 2020”, strategicznymi ramami europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia ET 2020, zaktualizowanymi we wspólnym sprawozdaniu z 2015 r. przyjętym przez Radę i Komisję w listopadzie 2015 r., konkluzjami z Rygi z czerwca 2015 r. oraz nowo przyjętym Nowym europejskim programem na rzecz umiejętności¹⁶:

- propagowanie uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy we wszystkich jego formach, ze szczególnym uwzględnieniem praktyk zawodowych, przez angażowanie partnerów społecznych, przedsiębiorstw, izb i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, a także przez pobudzanie innowacyjności i przedsiębiorczości;

- dalsze rozwijanie mechanizmów zapewniania jakości w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego zgodnie z zaleceniem EQAVET oraz – w ramach systemów zapewniania jakości – ustanowienie ciągłego przepływu informacji i informacji zwrotnych dla systemów wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego na podstawie wyników nauczania;

- rozszerzenie dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz do kwalifikacji dla wszystkich dzięki bardziej elastycznym i przenikalnym systemom, w szczególności przez

¹⁴ ABM: *activity-based management*: zarządzanie kosztami działań; ABB: *activity-based budgeting*: budżet zadaniowy.

¹⁵ O którym mowa w art. 54 ust. 2 lit. a) lub b) rozporządzenia finansowego.

¹⁶ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, COM(2016) 381/2.

oferowanie efektywnych i zintegrowanych usług doradztwa i udostępnienie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;

- dalsze wzmocnienie kompetencji kluczowych w programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zapewnienie skuteczniejszych możliwości zdobywania lub rozwijania tych kompetencji za pomocą systemów wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego;

- wprowadzenie systematycznych sposobów oraz możliwości w zakresie wstępnego i ustawicznego rozwoju zawodowego nauczycieli, instruktorów i opiekunów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, zarówno w środowisku szkolnym, jak i w miejscu pracy;

- wspieranie mobilności edukacyjnej;

- wzmocnianie i upraszczanie unijnych narzędzi przejrzystości i uznawalności;

- usprawnianie gromadzenia informacji na temat umiejętności i przeciwdziałanie niedoborom wykwalifikowanej siły roboczej w określonych sektorach gospodarki, w tym przez lepsze przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy z uwzględnieniem rozwoju technologicznego.

1.4.2. Cele szczegółowe i działania ABM/ABB, których dotyczy wnioski/inicjatywa

Cel szczegółowy nr

Centrum wspiera Komisję w kształtowaniu i wdrażaniu polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności i kwalifikacji.

Działania ABM/ABB, których dotyczy wnioski/inicjatywa

04 03 13 – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) – wkład na mocy tytułów 1, 2 i 3.

1.4.3. Oczekiwane wyniki i wpływ

Należy wskazać, jakie efekty przyniesie wnioski/inicjatywa beneficjentom/grupie docelowej.

Celem nowelizacji rozporządzenia ustanawiającego jest:

- dostosowanie rozporządzenia ustanawiającego Cedefop do przepisów wspólnego podejścia dotyczącego agencji zdecentralizowanych;
- dostosowanie mandatu i zadań Agencji do bieżących priorytetów i strategii politycznych, z uwzględnieniem ostatnich zmian w polityce w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zmian społecznych, instytucjonalnych i gospodarczych, jakie zaszły w UE od czasu stworzenia Centrum w 1975 r.

Misją Cedefopu określoną w rozporządzeniu ustanawiającym z 1975 r. jest:

Zadaniem Centrum jest wspieranie Komisji na poziomie Wspólnoty w promocji i rozwoju kształcenia zawodowego oraz stażu.

W tym celu, w ramach wytycznych określonych przez Wspólnotę, Centrum poprzez działalność naukową i techniczną przyczynia się do wprowadzania w życie wspólnej polityki w dziedzinie kształcenia zawodowego.

W szczególności Centrum wspiera wymianę informacji i doświadczeń.

Cedefop działa na rzecz wzmocnienia europejskiej współpracy i zapewnia dowody naukowe, które mają służyć za podstawę europejskiej polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia

zawodowego, umiejętności i kwalifikacji. Wartością dodaną Cedefopu jest wysoka jakość jego analiz porównawczych oraz wiedza fachowa zgromadzona za pomocą badań i sieci kontaktów.

Cedefop prowadzi bliską współpracę z Komisją Europejską, państwami członkowskimi, rządami, przedstawicielami pracodawców i związków zawodowych, badaczami i osobami zawodowo zajmującymi się kształceniem i szkoleniem zawodowym. Zapewnia im aktualne informacje na temat zmian zachodzących w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz możliwości debaty dotyczącej kierunków polityki.

Cedefop upowszechnia informacje za pośrednictwem swojej strony internetowej, publikacji, mediów społecznościowych, sieci kontaktów, konferencji i seminariów. Misja i priorytety średnioterminowe Cedefopu nadają kierunek jego działaniom.

Agencja dąży do zapewnienia opinii publicznej jak najszerszego dostępu do dokumentów, które przechowuje, za pośrednictwem swojej strony internetowej.

1.4.4. *Wskaźniki wyników i wpływu*

Należy określić wskaźniki, które umożliwią monitorowanie realizacji wniosku/inicjatywy.

Istnieje już kompleksowy system monitorowania i oceny wieloletnich programów prac, zarówno *ex ante*, jak i *ex post*. Zostanie on uzupełniony o ocenę i przegląd przeprowadzane przez Komisję co pięć lat.

1.5. **Uzasadnienie wniosku/inicjatywy**

1.5.1. *Potrzeby, które należy zaspokoić w perspektywie krótko- lub długoterminowej*

Artykuł 166 ust. 4 odnosi się do polityki kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację kształcenia zawodowego. Artykuł 165 ust. 4 odnosi się do wkładu Unii w rozwój edukacji o wysokiej jakości poprzez zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi oraz, jeśli jest to niezbędne, poprzez wspieranie i uzupełnianie ich działalności, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania i organizację systemów edukacyjnych.

Cedefop przyczynia się do długoterminowych działań Komisji w zakresie polityki przez:

- zapewnianie nowej wiedzy i dowodów naukowych w zakresie polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji;
- monitorowanie tendencji w polityce i dostarczanie analiz rozwoju polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji;
- wspieranie lepszego przewidywania przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności, między innymi z uwzględnieniem rozwoju technologicznego, oraz działanie na rzecz lepszego dopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy;
- w krótkiej perspektywie: przyczynianie się do wdrażania wspólnej polityki kształcenia zawodowego oraz europejskich narzędzi w dziedzinie edukacji, a także realizowanie unijnych priorytetów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (2011–2020), zaktualizowanych we wspólnym sprawozdaniu z 2015 r. na podstawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia ET 2020 i ostatnio ogłoszonego Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności.

1.5.2. *Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej*

Wartość dodana Cedefopu zasadza się na jego trójstronnym charakterze, który umożliwia mu przeprowadzanie wysokiej jakości analiz porównawczych i gromadzenie wiedzy fachowej w dziedzinie polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji na podstawie informacji pochodzących od różnych podmiotów na szczeblu krajowym i europejskim. Ta bogata ekspertyza przekłada się na konkretne wsparcie dla kształtowania i wdrażania unijnej i krajowej polityki przez wykonywanie następujących zadań:

- a) analizowanie zmian i dostarczanie analiz porównawczych polityk i praktyk w różnych państwach;
- b) analizowanie tendencji na rynku pracy w odniesieniu do umiejętności i kwalifikacji;
- c) analizowanie i przyczynianie się do prac rozwojowych związanych z planowaniem i przyznawaniem kwalifikacji, ich organizacją w postaci ram kwalifikacji oraz ich funkcją na rynku pracy w celu zwiększenia ich przejrzystości i uznawania;
- d) analizowanie i przyczynianie się do prac rozwojowych w dziedzinie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
- e) podejmowanie lub zlecanie prac naukowych oraz prowadzenie badań dotyczących istotnych zmian społeczno-ekonomicznych i powiązanych zagadnień politycznych;
- f) zapewnianie forum wymiany doświadczeń i informacji między rządami, partnerami społecznymi i zainteresowanymi stronami na szczeblu krajowym oraz wspieranie wdrażania reform i polityki na szczeblu krajowym;
- g) upowszechnianie informacji, aby przyczyniać się do kształtowania polityki oraz podnosić świadomość i zwiększać zrozumienie możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego we wspieraniu zdolności osób do zatrudnienia, wydajności w przedsiębiorstwach i uczenia się przez całe życie;
- h) zarządzanie narzędziami, zbiorami danych i usługami w zakresie umiejętności, zawodów i kwalifikacji i udostępnianie ich obywatelom, przedsiębiorstwom, decydentom, partnerom społecznym i innym zainteresowanym stronom.

1.5.3. *Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań*

Co pięć lat Komisja przeprowadza zewnętrzną ocenę Cedefopu. Poprzednie oceny potwierdziły, że Cedefop wnosi znaczący wkład w prace analityczne i polityczne Komisji w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Ostatnią ocenę zewnętrzną Cedefopu przeprowadzono w 2013 r. (w odniesieniu do okresu od 2007 r. do połowy 2012 r.)¹⁷. Według sprawozdania z oceny Centrum w jeszcze większym stopniu przeniosło środek ciężkości swoich działań na wspieranie polityki, odchodząc od bardziej tradycyjnej funkcji otwartego źródła informacji. Rozporządzenie ustanawiające Cedefop należy zmienić, aby uwzględnić pracę Agencji w dziedzinie umiejętności jako jedno z jej zadań oraz wyraźniej włączyć prace dotyczące sprawozdawczości w zakresie polityki oraz wspólnych europejskich narzędzi i inicjatyw.

1.5.4. *Spójność z innymi właściwymi instrumentami oraz możliwa synergia*

Cedefop współpracuje z innymi agencjami UE działającymi w powiązanych dziedzinach. Zawarł umowy o współpracy z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-

¹⁷

<http://www.cedefop.europa.eu/en/content/final-report-external-evaluation-cedefop-9-december-2013>

OSHA), Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) oraz Europejską Fundacją Kształcenia (ETF). Umowy te przewidują wczesne konsultacje w sprawie opracowywania programu prac, a ich uzupełnieniem są roczne plany działania, w których uzgadnia się dalsze formy wymiany, a w stosownych przypadkach – wspólne działania. Dzięki temu zapewnia się komplementarność działań i umożliwia osiągnięcie synergii.

1.6. Okres trwania działania i jego wpływ finansowy

Wniosek/inicjatywa o **ograniczonym okresie trwania**

– Okres trwania wniosku/inicjatywy: od [DD/MM]RRRR r. do [DD/MM]RRRR r.

– Okres trwania wpływu finansowego: od RRRR r. do RRRR r.

Wniosek/inicjatywa o **nieograniczonym okresie trwania**

– Wprowadzenie w życie z okresem rozruchu od RRRR r. do RRRR r.,

– po którym następuje faza operacyjna.

1.7. Przewidywane tryby zarządzania

Bezpośrednie zarządzanie przez Komisję przez:

– agencje wykonawcze

Zarządzanie dzielone z państwami członkowskimi

Zarządzanie pośrednie przez przekazanie zadań związanych z wykonaniem budżetu:

organizacjom międzynarodowym i ich agencjom (należy wyszczególnić);

EBI oraz Europejskiemu Funduszowi Inwestycyjnemu;

organom, o których mowa w art. 208 i 209;

organom prawa publicznego;

podmiotom podlegającym prawu prywatnemu, które świadczą usługi użyteczności publicznej, o ile zapewniają one odpowiednie gwarancje finansowe;

podmiotom podlegającym prawu prywatnemu państwa członkowskiego, którym powierzono realizację partnerstwa publiczno-prywatnego oraz które zapewniają odpowiednie gwarancje finansowe;

osobom odpowiedzialnym za wykonanie określonych działań w dziedzinie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa na mocy tytułu V Traktatu o Unii Europejskiej oraz określonym we właściwym podstawowym akcie prawnym.

Uwagi

nie dotyczy

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

Należy określić częstotliwość i warunki.

Wszystkie agencje UE działają w ramach systemu ścisłego monitorowania, w którym uczestniczą: koordynator kontroli wewnętrznej, Służba Audytu Wewnętrznego Komisji, Rada Zarządzająca, Komisja, Trybunał Obrachunkowy i władza budżetowa. System ten, określony w rozporządzeniu ustanawiającym Cedefop, nadal będzie stosowany.

2.2. System zarządzania i kontroli

2.2.1. Zidentyfikowane ryzyko

brak

2.2.2. Przewidywane metody kontroli

nie dotyczy

2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

Określić istniejące lub przewidywane środki zapobiegania i ochrony

W art. 24 wniosku zawarto przepisy dotyczące przeciwdziałania nadużyciom finansowym. Cedefop przyjął swoją strategię zwalczania nadużyć finansowych w dniu 22 października 2014 r. wraz ze strategią zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi w Cedefopie. Do strategii zwalczania nadużyć finansowych dołączono wewnętrzną procedurę zgłaszania nieprawidłowości, w tym ramy prawne i podstawowe zasady.

3. SZACUNKOWY WPLYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

3.1. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ

- Istniejące linie budżetowe

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

Dział wieloletnich ram finansowych	Linia budżetowa	Rodzaj wydatków	Wkład			
			państw EFTA ¹⁹	krajów kandydujących ²⁰	państw trzecich	w rozumieniu art. 21 ust. 2 lit. b) rozporządzenia finansowego
	Dział 1A – Konkurencyjność na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia	Zróżnicowane/nieznicowane ¹⁸				
	15 02 11 Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop)	Zróżnicowane	TAK	NIE	NIE	TAK

- Nowe linie budżetowe, o których utworzenie się wnioskuje

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

Dział wieloletnich ram finansowych	Linia budżetowa	Rodzaj wydatków	Wkład			
			państw EFTA	krajów kandydujących	państw trzecich	w rozumieniu art. 21 ust. 2 lit. b) rozporządzenia finansowego
	Dział 1A – Konkurencyjność na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia	Zróżnicowane/nieznicowane.				
	04 03 13 Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop)	Zróżnicowane	TAK	NIE	NIE	TAK

¹⁸ Środki zróżnicowane/ środki niezróżnicowane.

¹⁹ EFTA: Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu.

²⁰ Kraje kandydujące oraz w stosownych przypadkach potencjalne kraje kandydujące Bałkanów Zachodnich.

3.2. Szacunkowy wpływ na wydatki

Wpływ na wydatki przedstawiony poniżej jest zgodny z komunikatem Komisji (2013)519.

3.2.1. Synteza szacunkowego wpływu na wydatki

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Dział wieloletnich ram finansowych	1A	Konkurencyjność na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia
---	----	---

Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop)			2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	OGÓŁEM
•Środki operacyjne											
Numer linii budżetowej	Środki na zobowiązania	(1)	17 434	17 434	17 434	17 434	17 434	17 434	17 783	18 138	123 091
	Środki płatności	(2)	17 434	17 434	17 434	17 434	17 434	17 434	17 783	18 138	123 091
Numer linii budżetowej	Środki na zobowiązania	(1a)									
	Środki płatności	(2a)									
Środki administracyjne finansowane ze środków przydzielonych na określone programy operacyjne ²¹			nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	
Numer linii budżetowej		(3)									
OGÓŁEM środki dla Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop)	Środki na zobowiązania	=1+1a+3	17 434	17 434	17 434	17 434	17 434	17 434	17 783	18 138	123 091
	Środki płatności	=2+2a+3	17 434	17 434	17 434	17 434	17 434	17 434	17 783	18 138	123 091

²¹ Wsparcie techniczne lub administracyjne oraz wydatki na wsparcie w zakresie wprowadzania w życie programów lub działań UE (dawne linie „BA”), pośrednie badania naukowe, bezpośrednie badania naukowe.

3.2.2. Szacunkowy wpływ na zasoby ludzkie Cedefopu

3.2.2.1. Streszczenie

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

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

	2016	2017	2018	2019	2020	OGÓLEM
Urzednicy (poziomy zaszerogowania AD i AST ogolem)	16	15	14	14	14	
Pracownicy kontraktowi	25	25	25	25	25	
Pracownicy zatrudnieni na czas okreslony	78	77	77	77	77	
Oddelegowani eksperci krajowi	4	4	4	4	4	
OGÓLEM	123	121	120	120	120	

3.2.2.2. Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie macierzystej DG

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich, jak określono poniżej:

	2016	2017	2018	2019	2020		
• Stanowiska przewidziane w planie zatrudnienia (stanowiska urzednikow i pracownikow zatrudnionych na czas okreslony)							
XX 01 01 01 (w centrali i w biurach przedstawicielstw Komisji)	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5		
XX 01 01 02 (w delegaturach)							
XX 01 05 01 (posrednie badania naukowe)							
10 01 05 01 (bezposrednie badania naukowe)							

•Personel zewnętrzny (w ekwiwalentach pełnego czasu pracy: EPC)²²								
XX 01 02 01 (CA, SNE, INT z globalnej koperty finansowej)								
XX 01 02 02 (CA, LA, SNE, INT i JED w delegaturach)								
XX 01 04 yy²³	- w centrali ²⁴							
	- w delegaturach							
XX 01 05 02 (CA, SNE, INT – pośrednie badania naukowe)								
10 01 05 02 (CA, SNE, INT – bezpośrednie badania naukowe)								
Inne linie budżetowe (określić)								
OGÓLEM								

Potrzeby w zakresie zasobów ludzkich zostaną pokryte z zasobów DG już przydzielonych na zarządzanie tym działaniem lub przesuniętych w ramach dyrekcji generalnej, uzupełnionych w razie potrzeby wszelkimi dodatkowymi zasobami, które mogą zostać przydzielone zarządzającej dyrekcji generalnej w ramach procedury rocznego przydziału środków oraz w świetle istniejących ograniczeń budżetowych.

Opis zadań do wykonania:

Urzednicy i pracownicy zatrudnieni na czas określony	Koordinacja i reprezentowanie stanowiska Komisji wobec Agencji.
Personel zewnętrzny	

²² CA = personel kontraktowy; LA = personel miejscowy; SNE = oddelegowany ekspert krajowy; INT = personel tymczasowy; JED = młodszy oddelegowany ekspert.

²³ W ramach podpułapu na personel zewnętrzny ze środków operacyjnych (dawne linie „BA”).

²⁴ Przede wszystkim fundusze strukturalne, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz Europejski Fundusz Rybacki.

3.2.3. Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi

- Wniosek/inicjatywa jest zgodny(-a) z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi.
- Wniosek/inicjatywa wymaga przeprogramowania odpowiedniego działu w wieloletnich ramach finansowych.

Należy wyjaśnić, na czym ma polegać przeprogramowanie, określając linie budżetowe, których ma ono dotyczyć, oraz podając odpowiednie kwoty.

- Wniosek/inicjatywa wymaga zastosowania instrumentu elastyczności lub zmiany wieloletnich ram finansowych²⁵.

Należy wyjaśnić, który wariant jest konieczny, określając linie budżetowe, których ma on dotyczyć, oraz podając odpowiednie kwoty.

3.2.4. Udział osób trzecich w finansowaniu

- Wniosek/inicjatywa nie przewiduje współfinansowania ze strony osób trzecich
- Wniosek/inicjatywa przewiduje współfinansowanie szacowane zgodnie z poniższym:

EUR

	2017	2018	2019	2020
wkłady Norwegii i Islandii	475 949	475 949	485 480	495 170
OGÓŁEM środki objęte współfinansowaniem	475 949	475 949	485 480	495 170

²⁵ Zob. art. 11 i 17 rozporządzenia Rady (UE, EURATOM) nr 1311/2013 określającego wieloletnie ramy finansowe na lata 2014–2020.

3.3. 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 trzech miejsc po przecinku)

Linia budżetowa po stronie dochodów:	Środki zapisane w budżecie na bieżący rok budżetowy	Wpływ wniosku/inicjatywy ²⁶					Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6)		
		Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3				
Artykuł ...									

W przypadku wpływu na dochody różne „przeznaczone na określony cel” należy wskazać linie budżetowe po stronie wydatków, które ten wpływ obejmie.

[...]

Należy określić metodę obliczania wpływu na dochody.

[...]

²⁶

W przypadku tradycyjnych zasobów własnych (opłaty celne, opłaty wyrównawcze od cukru) należy wskazać kwoty netto, tzn. kwoty brutto po odliczeniu 25 % na poczet kosztów poboru.