

31968R0259

4.3.1968

JURNALUL OFICIAL AL COMUNITĂȚILOR EUROPENE

L 56/2

**CUPRINS**

	Pagina
<b>I Statutul funcționarilor Comunităților Europene</b>	<b>I-1</b>
<b>II Regimul aplicabil celorlalți agenți ai comunităților</b>	<b>II-1</b>

Această culegere a fost elaborată în cadrul Comisiei de către unitatea „Probleme juridice și statutare”. Orice remarcă cu privire la această publicație poate fi făcută prin e-mail la adresa

[ADMIN QUICK WAY@cec.eu.int](mailto:ADMIN_QUICK_WAY@cec.eu.int).

Pentru întrebările punctuale de ordin practic vă puteți adresa diferiților gestionari de drepturi, iar în ceea ce privește întrebările de ordin general vă puteți adresa la ADMININFO prin e-mail la adresa

[ADMIN ADMNIFO@cec.eu.int](mailto:ADMIN_ADMNIFO@cec.eu.int).

Pe lângă instituții, pe Internet puteți găsi coordonatele persoanelor de contact, precum și organigramele în anuarul electronic al instituțiilor Uniunii Europene:

IDEA <http://europa.eu.int/idea/fr/index.htm>

Direcția generală administrație și personal se găsește la adresa:

[http://europa.eu.int/comm/dgs/personnel\\_administration/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/personnel_administration/index_fr.htm).

În instituții puteți consulta următoarele site-uri în IntraComm:

- Rezumat (Statut): [http://intracomm.cec.eu-admin.net/guide/systeme/systat/index\\_fr.htm](http://intracomm.cec.eu-admin.net/guide/systeme/systat/index_fr.htm)
- și
- „Personal și Administrație”: [http://www.cc.cec/pers\\_admin/index\\_fr.html](http://www.cc.cec/pers_admin/index_fr.html)

**NOTĂ****privind părțile I și II ale prezentei culegeri**

Prezenta culegere compilează Statutul funcționarilor Comunităților Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai acestor Comunități <sup>(1)</sup>, aplicabile cu începere de la 5 martie 1968, astfel cum au fost stabilite prin articolele 2 și 3 din Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 (*Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L 56 din 4 martie 1968), precum și regulamentele de modificare a acestui regulament, arătate mai jos. Această compilare nu are nicio valoare juridică <sup>(2)</sup>. Cifrele care apar între paranteze alături de anumite articole din părțile întâi și a doua ale prezentei culegeri corespund numerotării de mai jos și fac trimitere la regulamentele care au modificat aceste articole.

- (1) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 2278/69 (JO L 289 din 17.11.1969, p. 1)
- (2) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 95/70 (JO L 15 din 21.1.1970, p. 1)
- (3) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 96/70 (JO L 15 din 21.1.1970, p. 4)
- (4) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 16/71 (JO L 5 din 7.1.1971, p. 1)
- (5) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 2653/71 (JO L 276 din 16.12.1971, p. 1)
- (6) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 2654/71 (JO L 276 din 16.12.1971, p. 6)
- (7) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 1369/72 (JO L 149 din 1.7.1972, p. 1)
- (8) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 1473/72 (JO L 160 din 16.7.1972, p. 1)
- (9) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 2647/72 (JO L 283 din 20.12.1972, p. 1)
- (10) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 558/73 (JO L 55 din 28.2.1973, p. 1)
- (11) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 2188/73 (JO L 223 din 11.8.1973, p. 1)
- (12) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 2/74 (JO L 2 din 3.1.1974, p. 1)
- (13) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 3191/74 (JO L 341 din 20.12.1974, p. 1)
- (14) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 711/75 (JO L 71 din 20.3.1975, p. 1)
- (15) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 1009/75 (JO L 98 din 19.4.1975, p. 1)
- (16) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 1601/75 (JO L 164 din 27.6.1975, p. 1)
- (17) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 2577/75 (JO L 263 din 11.10.1975, p. 1)
- (18) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 2615/76 (JO L 299 din 29.10.1976, p. 1)
- (19) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3177/76 (JO L 359 din 30.12.1976, p. 1).
- (20) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3178/76 (JO L 359 din 30.12.1976, p. 9)
- (21) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 1376/77 (JO L 157 din 28.6.1977, p. 1)
- (22) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 2687/77 (JO L 314 din 8.12.1977, p. 1)
- (23) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 2859/77 (JO L 330 din 23.12.1977, p. 1)
- (24) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 912/78 (JO L 119 din 3.5.1978, p. 1).
- (25) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 914/78 (JO L 119 din 3.5.1978, p. 8)
- (26) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 2711/78 (JO L 328 din 23.11.1978, p. 1)
- (27) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 3084/78 (JO L 369 din 29.12.1978, p. 1)
- (28) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 3085/78 (JO L 369 din 29.12.1978, p. 6)
- (29) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 2955/79 (JO L 336 din 29.12.1979, p. 1)
- (30) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 160/80 (JO L 20 din 26.1.1980, p. 1)
- (31) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 161/80 (JO L 20 din 26.1.1980, p. 5)

(1) Acest statut și acest regim au înlocuit Statutul funcționarilor și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunității Economice Europene și ai Comunității Europene a Energiei Atomice, stabilite prin Regulamentul nr. 31 (CEE), 11 (CECO) al Consiliilor din 18.12.1961 (JO 45 din 14.6.1962), precum și Statutul funcționarilor și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului, cu modificările ulterioare.

(2) Caracterul oficial al consolidării actelor normative nu poate fi recunoscut decât în cazul în care consolidarea a fost efectuată chiar de către legiuitor, în acest caz de către Consiliu. Prezenta culegere a fost realizată de către serviciile Comisiei și grupează diferitele regulamente ale Consiliului. În caz de litigiu în fața unei instanțe de judecată se cuvine prin urmare să se facă trimitere la textul regulamentului în cauză al Consiliului, astfel cum a fost acesta publicat în Jurnalul Oficial, și nu la textul prezentei culegeri.

Cu toate acestea, s-a acordat cea mai mare atenție reproducerii textelor, astfel încât prezenta culegere poate constitui un instrument de informare și de lucru util.

- (32) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 187/81 (JO L 21 din 24.1.1981, p. 18) și Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 397/81 (JO L 46 din 19.2.1981, p. 1).
- (33) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 2780/81 (JO L 271 din 26.9.1981, p. 1).
- (34) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 3821/81 (JO L 386 din 31.12.1981, p. 1)
- (35) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 371/82 (JO L 47 din 19.2.1982, p. 8)
- (36) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 372/82 (JO L 47 din 19.2.1982, p. 13)
- (37) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3139/82 (JO L 331 din 26.11.1982, p. 1)
- (38) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 440/83 (JO L 53 din 26.2.1983, p. 1)
- (39) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 1819/83 (JO L 180 din 5.7.1983, p. 1)
- (40) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 2074/83 (JO L 203 din 27.7.1983, p. 1)
- (41) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 3647/83 (JO L 361 din 24.12.1983, p. 1)
- (42) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 419/85 (JO L 51 din 21.2.1985, p. 1),
- (43) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 420/85 (JO L 51 din 21.2.1985, p. 6),
- (44) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 1578/85 (JO L 154 din 13.6.1985, p. 3)
- (45) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 1915/85 (JO L 180 din 12.7.1985, p. 3)
- (46) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 2799/85 (JO L 265 din 8.10.1985, p. 1)
- (47) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3580/85 (JO L 343 din 20.12.1985, p. 1)
- (48) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 3855/86 (JO L 359 din 19.12.1986, p. 1)
- (49) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 3856/86 (JO L 359 din 19.12.1986, p. 5)
- (50) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 793/87 (JO L 79 din 21.3.1987, p. 1)
- (51) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 3019/87 (JO L 286 din 9.10.1987, p. 3)
- (52) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 3212/87 (JO L 307 din 29.10.1987, p. 1)
- (53) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 3784/87 (JO L 356 din 18.12.1987, p. 1)
- (54) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 2338/88 (JO L 204 din 29.7.1988, p. 1)
- (55) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 2339/88 (JO L 204 din 29.7.1988, p. 5)
- (56) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3982/88 (JO L 354 din 22.12.1988, p. 1)
- (57) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 2187/89 (JO L 209 din 21.7.1989, p. 1)
- (58) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 3728/89 (JO L 364 din 14.12.1989, p. 1)
- (59) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 2258/90 (JO L 204 din 2.8.1990, p. 1)
- (60) Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 3736/90 (JO L 360 din 22.12.1990, p. 1)
- (61) Regulamentul (CEE) nr. 2232/91 (JO L 204 din 27.7.1991, p. 1)
- (62) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3830/91 (JO L 361 din 31.12.1991, p. 1)
- (63) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3831/91 (JO L 361 din 31.12.1991, p. 7)
- (64) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3832/91 (JO L 361 din 31.12.1991, p. 9)
- (65) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3833/91 (JO L 361 din 31.12.1991, p. 10)
- (66) Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 3834/91 (JO L 361 din 31.12.1991, p. 13)
- (67) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 571/92 (JO L 62 din 7.3.1992, p. 1)
- (68) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 3761/92 (JO L 383 din 29.12.1992, p. 1)
- (69) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 3947/92 (JO L 404 din 31.12.1992, p. 1)
- (70) Regulamentul (Euratom, CECO, CE) nr. 3608/93 (JO L 328 din 29.12.1993, p. 1)
- (71) Regulamentul (CECO, CE, Euratom) nr. 3161/94 (JO L 335 din 23.12.1994, p. 1), modificat prin Regulamentul (CECO, CE, Euratom) nr. 1197/95 (JO L 119 din 30.5.1995, p. 1)
- (72) Regulamentul (CE, Euratom, CECO) nr. 2963/95 (JO L 310 din 22.12.1995, p. 1)
- (73) Regulamentul (Euratom, CECO, CE) nr. 1354/96 (JO L 175 din 13.7.1996, p. 1)
- (74) Regulamentul (Euratom, CECO, CE) nr. 2485/96 (JO L 338 din 28.12.1996, p. 1)
- (75) Regulamentul (CECO, CE, Euratom) nr. 2192/97 (JO L 301 din 5.11.1997, p. 5)
- (76) Regulamentul (CECO, CE, Euratom) nr. 2591/97 (JO L 351 din 23.12.1997, p. 1)

- (77) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 781/98 (JO L 113 din 15.4.1998, p. 4)
- (78) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 2458/98 (JO L 307 din 17.11.1998, p. 1)
- (79) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 2594/98 (JO L 325 din 3.12.1998, p. 1)
- (80) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 2762/98 (JO L 346 din 22.12.1998, p. 1)
- (81) Comunicarea nr. 1999/C 60/09 a Comisiei către celelalte instituții privind transformarea în euro a sumelor prevăzute de reglementările în vigoare (JO C 60 din 3.2.1999, p. 11)
- (82) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 620/1999 (JO L 78 din 24.3.1999, p. 1)
- (83) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 1238/1999 (JO L 150 din 17.6.1999, p. 1)
- (84) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 2700/1999 (JO L 327 din 21.12.1999, p. 1)
- (85) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 212/2000 (JO L 24 din 29.1.2000, p.1)
- (86) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 628/2000 (JO L 76 din 25.3.2000, p.1)
- (87) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr.2804/2000 (JO L 326 din 22.12.2000, p.3)
- (88) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 2805/2000 (JO L 326 din 22.12.2000, p.7)
- (89) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 1986/2001 (JO L 271 din 12.10.2001, p.1)
- (90) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 2581/2001 (JO L 345 din 29.12.2001, p.1)
- (91) Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 490/2002 (JO L 77 din 20.3.2002, p.1)
- (92) Regulamentul (CE, Euratom) nr. 2265/2002 (JO L 347 din 20.12.2002, p.1)
- (93) Regulamentul (CE, Euratom) nr. 2148/2003 (JO L 323, 10.12.2003, p.1)
- (94) Regulamentul (CE, Euratom) nr. 2181/2003 (JO L 327, 16.12.2003, p.1)
- (95) Regulamentul (CE, Euratom) nr. 2182/2003 (JO L 327, 16.12.2003, p.3) <sup>(1)</sup>
- (96) Regulamentul (CE, Euratom) nr. 723/2004 (JO L 124, 27.4.2004, p.1)
- (97) Regulamentul (CE, Euratom) nr. 31/2005 (JO L 8, 12.1.2005, p.1)
- (98) Regulamentul (CE, Euratom) nr. 23/2005 (JO L 6, 8.1.2005, p.1)

---

<sup>(1)</sup> Acest regulament cuprinde cea mai recentă adaptare a remunerației funcționarilor și celorlalți agenți ai Comunităților Europene, în conformitate, îndeosebi, cu articolul 65 din Statutul funcționarilor.

## I

## Statutul funcționarilor comunităților europene

## Cuprins

		<i>Articolele</i>	<i>Pagina</i>
<b>Titlul I:</b>	<b>Dispoziții generale</b> .....	1-10c	21
<b>Titlul II:</b>	<b>Drepturile și obligațiile funcționarului</b> .....	11-26a	25
<b>Titlul III:</b>	<b>Cariera funcționarului</b> .....		30
Capitolul 1:	Recrutarea .....	27-34	30
Capitolul 2:	Situații administrative .....	35	33
	Secțiunea 1: Activitatea .....	36	33
	Secțiunea 2: Detașarea .....	37-39	33
	Secțiunea 3: Concediul pentru interese personale .....	40	35
	Secțiunea 4: Disponibilizarea .....	41	36
	Secțiunea 5: Concediul pentru satisfacerea serviciului militar ...	42	37
	Secțiunea 6: Concediul pentru creșterea copilului sau concediul din motive familiale .....	42a și 42b	37
Capitolul 3:	Evaluarea, avansarea în treaptă și promovarea .....	43-46	37
Capitolul 4:	Încetarea raporturilor de muncă .....	47	39
	Secțiunea 1: Demisia .....	48	39
	Secțiunea 2: Demiterea .....	49	39
	Secțiunea 3: Pensionarea în interesul serviciului .....	50	39
	Secțiunea 4: Procedurile privind incompetența profesională ...	51	40
	Secțiunea 5: Pensionarea .....	52 și 53	41
	Secțiunea 6: Titlul onorific .....	54	41
<b>Titlul IV:</b>	<b>Condițiile de muncă ale funcționarului</b> .....		41
Capitolul 1:	Programul de lucru .....	55-56c	41
Capitolul 2:	Concediile .....	57-60	43
Capitolul 3:	Sărbătorile legale.....	61	44
<b>Titlul V:</b>	<b>Regimul financiar și prestațiile de asigurări sociale ale funcționarului</b> .....		44
Capitolul 1:	Remunerarea și rambursarea cheltuielilor .....		44
	Secțiunea 1: Remunerarea .....	62-70	44
	Secțiunea 2: Rambursarea cheltuielilor .....	71	48
Capitolul 2:	Asigurările sociale .....	72-76a	48
Capitolul 3:	Pensiile și prestația de invaliditate .....	77-84	51
Capitolul 4:	Restituirea plăților nedatorate .....	85	54
Capitolul 5:	Subrogarea Comunităților .....	85a	54
<b>Titlul VI:</b>	<b>Regimul disciplinar</b> .....	86-89	55
<b>Titlul VII:</b>	<b>Căile de atac</b> .....	90-91a	55
<b>Titlul VIII:</b>	<b>Dispoziții speciale aplicabile funcționarilor din serviciile științifice sau tehnice ale Comunităților</b> .....	92-101	56
<b>Titlul VIIIA:</b>	<b>Dispoziții speciale și derogatorii aplicabile funcționarilor repartizați într-o țară terță</b> .....	101a	57
<b>Titlul IX:</b>	<b>Dispoziții tranzitorii și finale</b> .....		57
Capitolul 1:	Dispoziții tranzitorii .....	102-109	57
Capitolul 2:	Dispoziții finale .....	110	58

	<i>Articolele</i>	<i>Pagina</i>
<b>Anexa I:</b>	<b>A: Posturi tip în fiecare grupă de funcții, menționate la articolul 5 alineatul (3) .....</b>	
	<b>B: Coeficienții de multiplicare de referință destinați echivalării carierelor medii .....</b>	59
<b>Anexa II:</b>	<b>Componenta și normele de funcționare ale organelor prevăzute la articolul 9 din statut .....</b>	62
	Secțiunea 1: Comitetul pentru personal .....	1 62
	Secțiunea 2: Comisia paritară.....	2-3a 62
	Secțiunea 3: Comisia pentru invaliditate .....	7-9 63
	Secțiunea 4: Comitetul pentru rapoarte de evaluare.....	10 și 11 64
	Secțiunea 5: Comitetul consultativ paritar pentru incompetență profesională.....	12 64
<b>Anexa III:</b>	<b>Procedura de concurs .....</b>	1-7 65
<b>Anexa IV:</b>	<b>Norme de acordare a indemnizației prevăzute la articolele 41 și 50 din statut.....</b>	67
<b>Anexa IVa:</b>	<b>Norme privind activitatea cu normă redusă .....</b>	1-5 69
<b>Anexa V:</b>	<b>Norme privind acordarea concediilor .....</b>	70
	Secțiunea 1: Concediul anual .....	1-5 70
	Secțiunea 2: Concedii speciale .....	6 70
	Secțiunea 3: Concediul aferent duratei călătoriei .....	7 71
<b>Anexa VI:</b>	<b>Norme privind compensarea și remunerarea orelor suplimentare .....</b>	1-3 72
<b>Anexa VII:</b>	<b>Norme privind remunerarea și rambursarea cheltuielilor...</b>	73
	Secțiunea 1: Alocațiile familiale .....	1-3 73
	Secțiunea 2: Indemnizația de expatriere .....	4 75
	Secțiunea 3: Rambursarea cheltuielilor .....	75
	A. Indemnizația de instalare .....	5 75
	B. Indemnizația de reinstalare .....	6 76
	C. Cheltuielile de călătorie .....	7-8 77
	D. Cheltuieli de mutare .....	9 78
	E. Diurna .....	10 79
	F. Cheltuielile de delegație .....	11-13a 79
	G. Rambursarea forfetară a cheltuielilor .....	14-15 81
	Secțiunea 4: Plata sumelor datorate .....	16-17 81
<b>Anexa VIII:</b>	<b>Norme privind sistemul de pensii .....</b>	83
Capitolul 1	Dispoziții generale .....	1 83
Capitolul 2	Pensia pentru limită de vârstă și indemnizația de plecare .....	83
	Secțiunea 1: Pensia pentru limită de vârstă .....	2-11 83
	Secțiunea 2: Indemnizația de plecare.....	12 86
Capitolul 3	Prestația de invaliditate .....	13-16 86
Capitolul 4	Pensia de urmaș .....	17-29 87
Capitolul 5	Pensii provizorii .....	30-33 90
Capitolul 6	Majorarea pensiei pentru creșterea copilului.....	34-35 91
Capitolul 7	.....	91
	Secțiunea 1: Finanțarea sistemului de pensii .....	36-39 91
	Secțiunea 2: Lichidarea drepturilor funcționarilor .....	40-44 91
	Secțiunea 3: Plata prestațiilor .....	45-47 92
Capitolul 8	Dispoziții tranzitorii .....	48-51 92

	<i>Articolele</i>	<i>Pagina</i>
<b>Anexa IX:</b>	<b>Procedura disciplinară</b> .....	94
	Secțiunea 1: Dispoziții generale .....	1-4 94
	Secțiunea 2: Comisia de disciplină .....	5-8 94
	Secțiunea 3: Sancțiuni disciplinare .....	9-10 95
	Secțiunea 4: Procedura disciplinară fără consultarea comisiei de disciplină .....	11 96
	Secțiunea 5: Procedura disciplinară în fața comisiei de disciplină .....	12-22 96
	Secțiunea 6: Suspendarea .....	23-24 98
	Secțiunea 7: Urmărirea penală în paralel .....	25 98
	Secțiunea 8: Dispoziții finale .....	26-30 99
<b>Anexa X:</b>	<b>Dispoziții speciale și derogatorii aplicabile funcționarilor repartizați într-o țară terță</b> .....	100
Capitolul 1	Dispoziții generale .....	1-3 100
Capitolul 2	Obligații .....	4-5 100
Capitolul 3	Condiții de muncă .....	6-9 100
Capitolul 4	Regimul financiar și prestațiile de asigurări sociale .....	101
	Secțiunea 1: Regimul financiar și alocațiile familiale .....	10-16 101
	Secțiunea 2: Norme privind rambursarea cheltuielilor .....	17-23 103
	Secțiunea 3: Asigurările sociale .....	24-25 103
<b>Anexa XI:</b>	<b>Norme de aplicare a articolelor 64 și 65 din statut</b> .....	105
Capitolul 1	Revizuirea anuală a nivelului remunerațiilor prevăzută la articolul 65 alineatul (1) din statut .....	105
	Secțiunea 1: Elemente ale ajustărilor anuale .....	1-2 105
	Secțiunea 2: Norme privind ajustarea anuală a remunerațiilor și pensiilor .....	3 106
Capitolul 2	Ajustări intermediare ale remunerațiilor și pensiilor [articolul 65 alineatul (2) din statut] .....	4-7 107
Capitolul 3	Data de la care coeficientului corector începe să producă efecte (locuri de repartizare cu creștere ridicată a costului vieții) .....	8 108
Capitolul 4	Instituirea și suprimarea coeficienților corectori (articolul 64 din statut) .....	9 108
Capitolul 5	Clauza de exceptare .....	10 109
Capitolul 6	Rolul Eurostat și relațiile cu autoritățile competente din statele membre .....	11-14 109
Capitolul 7	Dispoziție finală și clauza de revizuire .....	15 110
<b>Anexa XII:</b>	<b>Dispoziții de punere în aplicare a articolului 83a din statut</b> .....	111
Capitolul 1	Principii generale.....	1-2 111
Capitolul 2	Evaluarea echilibrului actuarial .....	3-8 111
Capitolul 3	Sistemul de calcul .....	9-12 115
Capitolul 4	Punerea în aplicare .....	13 116
Capitolul 5	Clauza de revizuire .....	14 116
<b>Anexa XIII:</b>	<b>Măsuri tranzitorii aplicabile funcționarilor Comunităților (articolul 107a din statut)</b> .....	117
	Secțiunea 1 .....	1-11 117
	Secțiunea 2 .....	12-13 124
	Secțiunea 3 .....	14-19 125
	Secțiunea 4 .....	20-29 127
<b>Anexa XIII.1:</b>	<b>Posturi tip în cursul perioadei tranzitorii</b> .....	132



**TITLUL I: DISPOZIȚII GENERALE***Articolul 1 (21) (73) (96)*

Prezentul statut se aplică funcționarilor Comunităților.

*Articolul 1a (77) (96)*

(1) Este funcționar al Comunităților în sensul prezentului statut orice persoană care a fost numită, în condițiile prevăzute de prezentul statut, într-un post permanent al uneia dintre instituțiile Comunităților, printr-un act scris al autorității împuternicite să facă numiri a instituției în cauză.

(2) Definiția de la alineatul (1) se aplică, de asemenea, persoanelor numite de organismele comunitare (denumite în continuare „agenții”), cărora li se aplică prezentul statut în temeiul actelor prin care sunt înființate. Orice trimitere din prezentul statut la instituții se consideră, totodată, ca trimitere la agenții, cu excepția cazului în care prezentul statut dispune altfel.

*Articolul 1b (96)*

Cu excepția cazului în care prezentul statut dispune altfel,

- (a) Comitetul Economic și Social European,
- (b) Comitetul Regiunilor,
- (c) Ombudsmanul Uniunii Europene și
- (d) Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor

sunt asimilate, în scopul punerii în aplicare a prezentului statut, instituțiilor Comunităților.

*Articolul 1c (96)*

Orice referire din prezentul statut la o persoană de sex masculin se consideră, totodată, ca referire la o persoană de sex feminin și invers, cu excepția cazului în care contextul indică în mod clar altfel.

*Articolul 1d (96)*

(1) În aplicarea prezentului statut se interzice orice discriminare, precum discriminarea bazată pe sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

În sensul prezentului statut, uniunile consensuale sunt tratate în același mod ca și căsătoria, sub rezerva îndeplinirii tuturor condițiilor prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa VII.

(2) Pentru a asigura în mod concret deplina egalitate dintre bărbați și femei în viața profesională, fapt ce constituie un element esențial de care trebuie să se țină seama la punerea în aplicare a tuturor aspectelor din prezentul statut, principiul egalității de tratament nu împiedică instituțiile Comunităților europene să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat sau să prevină ori să compenseze dezavantajele din cariera profesională.

(3) Instituțiile stabilesc, de comun acord, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, măsuri și acțiuni de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei în domeniile reglementate de prezentul statut și adoptă dispoziții adecvate, în special în vederea remedierii inegalităților de facto care afectează șansele femeilor în domeniile reglementate de statut.

(4) În sensul alineatului (1), se consideră că o persoană are un handicap în cazul în care prezintă o deficiență fizică sau mentală permanentă sau care poate deveni permanentă. Această deficiență se stabilește în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 33.

Se consideră că o persoană cu handicap îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 28 litera (e) în cazul în care, în urma efectuării unor aranjamente rezonabile, poate îndeplini principalele funcții ale postului respectiv.

Prin „aranjamente rezonabile” în raport cu principalele funcții ale postului se înțelege măsurile adecvate luate, în funcție de necesități, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un post, să exercite atribuțiile aferente acestuia sau să avanseze în funcție ori să beneficieze de formare profesională, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar impune o povară disproporționată angajatorului.

(5) În cazul în care o persoană vizată de prezentul statut, care se consideră nedreptățită ca urmare a faptului că nu i s-a aplicat principiul egalității de tratament, astfel cum este acesta definit mai sus, prezintă fapte din care se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, instituția are responsabilitatea de a dovedi că nu a existat nici o încălcare a principiului egalității de tratament. Prezentă dispoziție nu se aplică în cadrul procedurilor disciplinare.

(6) Respectând principiul nediscriminării și principiul proporționalității, orice limitare a punerii în aplicare a acestor principii trebuie justificată în mod obiectiv și rezonabil și trebuie să răspundă unor obiective legitime de interes general în cadrul politicii privind personalul. Aceste obiective pot justifica, printre altele, stabilirea unei vârste obligatorii de pensionare și a unei vârste minime pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă.

#### *Articolul 1e (96)*

(1) Funcționarii în activitate au acces la măsurile cu caracter social adoptate de instituții și la serviciile prestate de organele cu caracter social menționate la articolul 9. Foștii funcționari pot avea acces la măsuri speciale limitate cu caracter social.

(2) Funcționarii în activitate beneficiază de condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și de siguranță corespunzătoare, cel puțin echivalente cu cerințele minime aplicabile în temeiul măsurilor adoptate în aceste domenii în temeiul tratatelor.

(3) Măsurile cu caracter social adoptate în conformitate cu prezentul articol sunt puse în aplicare de către fiecare instituție în strânsă colaborare cu Comitetul pentru personal, pe baza propunerilor de acțiuni multianuale. Acțiunile propuse sunt transmise în fiecare an autorității bugetare în cadrul procedurii bugetare.

#### *Articolul 2 (69) (73) (96)*

(1) Fiecare instituție stabilește autoritățile care exercită în cadrul său puterile acordate de prezentul statut autorității împuternicite să facă numiri.

(2) Cu toate acestea, una sau mai multe instituții pot delega uneia dintre ele sau unui organism interinstituțional exercitarea, în tot sau în parte, a puterilor acordate autorității împuternicite să facă numiri, cu excepția deciziilor privind numirea, promovarea sau transferul funcționarilor.

#### *Articolul 3*

Actul de numire a funcționarului precizează data la care numirea respectivă intră în vigoare; această dată nu poate fi, în nici un caz, anterioară datei angajării în muncă a persoanei în cauză.

#### *Articolul 4 (96)*

Orice numire sau promovare nu poate avea ca obiect decât ocuparea unui loc de muncă vacant, în condițiile prevăzute de prezentul statut.

Orice loc de muncă vacant într-o instituție este adus la cunoștința personalului instituției respective de îndată ce autoritatea împuternicită să facă numiri decide ocuparea locului de muncă în cauză.

În cazul în care nu este posibilă ocuparea unui loc de muncă vacant prin transfer, prin numire, în temeiul articolului 45a, sau prin promovare, locul de muncă vacant respectiv este adus la cunoștința personalului celorlalte instituții și/sau se organizează un concurs intern.

#### *Articolul 5 (8) (96)*

(1) Posturile reglementate de prezentul statut se clasifică, în funcție de natura și importanța funcțiilor la care se raportează, într-o grupă de funcții de administratori (denumită în continuare „AD”) și o grupă de funcții de asistenți (denumită în continuare „AST”).

(2) Grupa de funcții AD cuprinde douăsprezece grade, corespunzătoare funcțiilor de conducere, de proiectare și de studiu, precum și funcțiilor de natură lingvistică sau științifică. Grupa de funcții AST cuprinde unsprezece grade, corespunzătoare funcțiilor de execuție, de natură tehnică și de execuție.

(3) Pentru orice numire într-un post de funcționar condițiile minime sunt:

(a) pentru grupa de funcții AST:

- (i) un nivel de studii superioare absolvite cu diplomă sau
- (ii) un nivel de studii medii absolvite cu diplomă, care permit accesul la învățământul superior și o experiență profesională corespunzătoare de cel puțin trei ani sau
- (iii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională sau o experiență profesională de nivel echivalent;

(b) pentru gradele 5 și 6 din grupa de funcții AD:

- (i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei ani absolvit cu diplomă sau
- (ii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională de nivel echivalent;

- (c) pentru gradele 7-16 din grupa de funcții AD:
- (i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare absolvite cu diplomă, în cazul în care durata normală a studiilor respective este de patru ani sau mai mult sau
  - (ii) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare absolvite cu diplomă și experiență profesională corespunzătoare de cel puțin un an, în cazul în care durata normală a studiilor universitare respective este de cel puțin trei ani sau
  - (iii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională de nivel echivalent.
- (4) Un tabel care prezintă diferitele posturi tip este prevăzut în anexa I secțiunea A. Pe baza tabelului respectiv, fiecare instituție adoptă, cu avizul Comitetului pentru statutul funcționarilor, descrierea funcțiilor și atribuțiilor care corespund fiecărui post tip.
- (5) Funcționarii care aparțin aceleiași grupe de funcții fac obiectul unor condiții identice de recrutare și de evoluție a carierei.

#### Articolul 6 (96)

- (1) O schemă de personal anexată la secțiunea din buget aferentă fiecărei instituții stabilește numărul de posturi pentru fiecare grad și fiecare grupă de funcții.
- (2) Pentru a garanta echivalența între evoluția carierei medii în cadrul structurii carierei în vigoare la 1 mai 2004 (denumită în continuare „vechea structură a carierelor”) și evoluția carierei medii în cadrul structurii carierelor în vigoare după 1 mai 2004 (denumită în continuare „noua structură a carierelor”) și fără a aduce atingere principiului promovării bazate pe merit, enunțat la articolul 45 din statut, acest tabel garantează că, pentru fiecare instituție, numărul de posturi vacante pentru fiecare grad este egal, la data de 1 ianuarie a fiecărui an, cu numărul de funcționari în activitate încadrați în gradul inferior la data de 1 ianuarie a anului anterior, multiplicat cu coeficienții stabiliți, pentru gradul respectiv, în anexa I punctul B. Acești coeficienți se aplică pe o bază cincinală medie începând cu 1 mai 2004.
- (3) Comisia, pe baza metodei definite la alineatul (5), prezintă anual autorității bugetare un raport asupra evoluției carierelor medii în cadrul celor două grupe de funcții în toate instituțiile, care indică dacă principiul de echivalență a fost respectat și, în caz contrar, în ce măsură acest principiu a fost încălcat. În cazul în care nu a fost respectat, autoritatea bugetară poate lua măsurile corective necesare pentru a restabili echivalența.
- (4) Pentru asigurarea coerenței dintre acest sistem și schema de personal, echivalența dintre vechea și noua structură a carierelor, precum și disciplina bugetară, ratele stabilite în anexa I punctul sunt revizuite la sfârșitul perioadei de cinci ani care începe la 1 mai 2004 pe baza unui raport al Comisiei către Consiliu și a unei propuneri elaborate de Comisie.

Consiliul hotărăște în conformitate cu articolul 283 din Tratatul CE.

- (5) Echivalența se evaluează comparând, pe baza promovării și a vechimii într-o perioadă de referință dată, cu efective constante, evoluția carierei medii înainte de 1 mai 2004 și evoluția carierei medii a funcționarilor recrutați după această dată.

#### Articolul 7 (8) (96)

- (1) Autoritatea împuternicită să facă numiri repartizează fiecare funcționar, prin numire sau prin transfer, într-un post din grupa sa de funcții corespunzătoare gradului său, acționând exclusiv în interesul serviciului și fără a ține seama de cetățenie.

Funcționarul poate solicita transferul în cadrul instituției sale.

- (2) Funcționarului i se poate cere să ocupe provizoriu un post din grupa sa de funcții care corespunde unui grad superior gradului său. Începând cu a patra lună a interimatului, acesta primește o indemnizație diferențiată egală cu diferența dintre remunerația aferentă gradului și treptei sale și remunerația corespunzătoare treptei în care ar fi încadrat în cazul în care ar fi numit în gradul corespunzător postului pentru care asigură interimatul.

Durata interimatului este de cel mult un an, cu excepția cazului în care aceasta are ca obiect, în mod direct sau indirect, înlocuirea unui funcționar detașat în alt post în interesul serviciului sau încorporat pentru satisfacerea serviciului militar ori aflat în concediu medical de lungă durată.

#### Articolul 8

Funcționarul care a fost detașat într-un post dintr-o altă instituție a celor trei Comunități Europene poate să solicite, la încheierea unui termen de șase luni, transferul în instituția respectivă.

În cazul în care cererea sa este admisă, de comun acord între instituția de origine a funcționarului și instituția în care a fost detașat, se consideră, în acest caz, că funcționarul și-a desfășurat cariera comunitară în cadrul acestei din urmă instituții. Pentru acest transfer, funcționarul nu beneficiază de nici una dintre

dispozițiile financiare prevăzute de prezentul statut cu privire la încetarea definitivă a raporturilor de muncă ale unui funcționar într-o instituție a Comunităților.

Decizia de acceptare a cererii, în cazul în care implică numirea într-un grad superior celui ocupat de persoana interesată în instituția sa de origine, este asimilată unei promovări și poate fi luată numai în condițiile prevăzute la articolul 45.

#### Articolul 9 (69) (96)

(1) Se instituie:

(a) în cadrul fiecărei instituții:

- un comitet pentru personal, împărțit eventual în secțiuni corespunzătoare fiecărui loc de repartizare a personalului;
- o comisie paritară sau mai multe comisii paritare în cazul în care acest lucru este necesar din cauza numărului funcționarilor din locurile de repartizare;
- o comisie de disciplină sau mai multe comisii de disciplină în cazul în care acest lucru este necesar din cauza numărului funcționarilor din locurile de repartizare;
- un comitet consultativ paritar pentru incompetență profesională, denumit în continuare „comitetul pentru incompetență profesională”, sau mai multe comitete pentru incompetență profesională în cazul în care acest lucru este necesar din cauza numărului funcționarilor din locurile de repartizare;
- eventual, un comitet pentru rapoarte de evaluare;

(b) pentru Comunități:

- o comisie privind invaliditatea

care exercită competențele prevăzute de prezentul statut.

(1a) În vederea punerii în aplicare a anumitor dispoziții ale prezentului statut, se poate institui, pe lângă două sau mai multe instituții, o comisie paritară comună.

(2) Componența și normele de funcționare ale acestor organe sunt stabilite de fiecare instituție în conformitate cu dispozițiile anexei II.

Lista membrilor care intră în componența acestor organe este adusă la cunoștința personalului instituției.

(3) Comitetul pentru personal reprezintă interesele personalului în raporturile cu instituția și asigură o legătură permanentă între instituție și personal. Acesta contribuie la buna funcționare a serviciilor prin faptul că le oferă angajaților posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere.

Acesta aduce la cunoștința organelor competente ale instituției orice dificultate de interes general privind interpretarea și aplicarea prezentului statut. El poate fi consultat în privința oricărei dificultăți de această natură.

Comitetul pentru personal înaintează organelor competente ale instituției orice sugestii privind organizarea și funcționarea serviciilor, precum și orice propuneri de ameliorare a condițiilor de muncă ale angajaților sau a condițiilor de viață ale acestuia în general.

Comitetul participă la administrarea și supravegherea organelor cu caracter social create de instituție în interesul angajaților. Cu acordul instituției, comitetul pentru personal poate institui servicii de această natură.

(4) Independent de competențele care le sunt conferite de prezentul statut, comisia paritară sau comisiile paritare pot fi consultate de către autoritatea împuternicită să facă numiri sau de către comitetul pentru personal în privința oricărei chestiuni cu caracter general pe care acestea le consideră utile.

(5) Comitetul pentru rapoarte de evaluare își dă avizul:

- (a) privind măsurile ulterioare încheierii perioadelor de probă;
- (b) privind stabilirea listei funcționarilor afectați de o decizie de reducere a numărului de locuri de muncă.

Acesta poate fi însărcinat de autoritatea împuternicită să facă numiri să asigure armonizarea evaluării membrilor personalului în cadrul instituției.

(6) Comitetul consultativ paritar pentru incompetență profesională își dă avizul cu privire la măsurile de punere în aplicare a dispozițiilor articolului 51.

#### Articolul 10 (96)

Se instituie Comitetul pentru statutul funcționarilor, compus dintr-un număr egal de reprezentanți ai instituțiilor Comunităților și de reprezentanți ai comitetelor pentru personal ale acestora. Modalitățile de stabilire a componenței Comitetului pentru statutul funcționarilor se adoptă de comun acord de către instituții. Agențiile sunt reprezentate împreună, în conformitate cu normele stabilite de comun acord între acestea și Comisie.

Comitetul este consultat de către Comisie în privința oricărei propuneri de revizuire a statutului; acesta își comunică avizul în termenul stabilit de Comisie. Independent de competențele care îi sunt atribuite de prezentul statut, comitetul poate formula orice sugestie în vederea revizuirii statutului. El se întrunește la cererea președintelui său, a unei instituții sau a comitetului pentru personal al uneia dintre instituții.

Procesele-verbale ale ședințelor comitetului sunt transmise autorităților competente.

#### *Articolul 10a (8)*

Instituția stabilește termenele în care comitetul pentru personal, comisia paritară sau Comitetul pentru statutul funcționarilor trebuie să emită avizele care le sunt solicitate, fără ca aceste termene să fie mai mici de 15 zile lucrătoare. În cazul în care comitetul nu emite un aviz în termenul stabilit, instituția își adoptă decizia.

#### *Articolul 10b (96)*

Organizațiile sindicale sau profesionale menționate la articolul 24b acționează în interesul general al personalului, fără a aduce atingere competențelor statutare ale comitetelor pentru personal.

Propunerile Comisiei menționate la articolul 10 pot face obiectul unor consultări cu organizațiile sindicale sau profesionale reprezentative.

#### *Articolul 10c (96)*

Fiecare instituție poate încheia acorduri privind personalul său cu organizațiile sindicale sau profesionale reprezentative din cadrul său. Astfel de acorduri nu pot avea drept consecință o modificare a statutului sau un angajament bugetar și nici nu pot privi funcționarea instituției. Acțiunile organizațiilor sindicale sau profesionale reprezentative semnate respectă competențele statutare ale comitetului pentru personal.

## **TITLUL II:**

### **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE FUNCȚIONARULUI**

#### *Articolul 11 (96)*

Funcționarul este obligat să își exercite atribuțiile și să se comporte ținând seama numai de interesele Comunităților, fără a solicita și fără a accepta instrucțiuni din partea nici unui guvern, autorități, organizații sau persoane din afara instituției sale. Funcționarul îndeplinește atribuțiile care îi sunt încredințate în mod obiectiv și imparțial și cu respectarea datoriei sale de loialitate față de Comunități.

Fără permisiunea autorității împuternicite să facă numiri, funcționarul nu poate accepta, din partea unui guvern sau a oricărei alte surse din afara instituției de care aparține, titluri onorifice, decorații, favoruri, cadouri ori remunerații, indiferent de natura acestora, cu excepția cazului în care acestea îi sunt acordate pentru servicii prestate fie înainte de numirea sa, fie în cursul unui concediu special pentru serviciu militar sau național și ca urmare a prestării unor astfel de servicii.

#### *Articolul 11a (96)*

(1) În exercitarea atribuțiilor sale și sub rezerva dispozițiilor alineatului (2), funcționarul nu se va ocupa de nici o activitate în care are, în mod direct sau indirect, un interes personal, în special un interes de ordin familial sau financiar, care îi poate afecta independența.

(2) Funcționarul care, în exercitarea atribuțiilor sale, trebuie să se ocupe de o activitate de tipul celor menționate la alineatul (1) comunică de îndată acest lucru autorității împuternicite să facă numiri. Aceasta adoptă măsurile care se impun și, în special, poate elibera funcționarul de responsabilitățile care îi revin în activitatea respectivă.

(3) Funcționarul nu poate păstra sau dobândi, în mod direct sau indirect, în întreprinderile care sunt supuse controlului de către instituția căreia îi aparține sau care se află în relație cu aceasta, interese de așa natură sau importanță încât i-ar putea afecta independența în exercitarea atribuțiilor sale.

#### *Articolul 12 (96)*

Funcționarul se abține de la orice act și de la orice comportament care poate aduce atingere demnității funcției sale.

*Articolul 12a (96)*

- (1) Funcționarul se abține de la orice formă de hărțuire morală și sexuală.
- (2) Funcționarul care este victima unei hărțuiri morale sau sexuale nu suferă nici un prejudiciu din partea instituției. Funcționarul care a adus dovezi ce indică o hărțuire morală sau sexuală nu suferă nici un prejudiciu din partea instituției, în măsura în care a acționat cu bună-credință.
- (3) Prin hărțuire morală se înțelege orice conduită abuzivă de lungă durată, repetată sau sistematică, ce se manifestă prin comportament, limbaj, acte, gesturi și înscrisuri care sunt intenționate și care aduc atingere personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice ale unei persoane.
- (4) Prin hărțuire sexuală se înțelege un comportament cu conotații sexuale, care este nedorit de persoana căreia i se adresează și al cărei scop sau efect este atingerea demnității persoanei respective sau de a crea un mediu intimidant, ostil, ofensator sau deranjant. Hărțuirea sexuală este tratată la fel ca discriminarea bazată pe sex.

*Articolul 12b (96)*

- (1) Sub rezerva articolului 15, funcționarul care dorește să exercite o activitate exterioară, remunerată sau nu, sau să îndeplinească un mandat în afara Comunităților solicită în acest sens o autorizație prealabilă din partea autorității împuternicite să facă numiri. Această autorizație nu i se poate refuza decât în cazul în care activitatea sau mandatul în cauză este de natură să împiedice exercitarea atribuțiilor sale sau este incompatibilă cu interesele instituției.
- (2) Funcționarul informează autoritatea împuternicită să facă numiri despre orice modificare intervenită în activitatea sau mandatul menționat anterior după solicitarea autorizației în temeiul alineatului (1). Autorizația poate fi retrasă în cazul în care activitatea sau mandatul în cauză nu mai îndeplinește condițiile menționate la alineatul (1) ultima teză.

*Articolul 13 (96)*

Atunci când soțul unui funcționar exercită, cu titlu profesional, o activitate remunerată, funcționarul trebuie să declare acest lucru autorității împuternicite să facă numiri din cadrul instituției sale. În cazul în care activitatea în cauză se dovedește incompatibilă cu cea a funcționarului și în cazul în care acesta nu este în măsură să ofere garanții că activitatea în cauză se va încheia într-un anumit termen, autoritatea împuternicită să facă numiri, după obținerea avizului comisiei paritare, decide dacă funcționarul este menținut în funcție sau transferat într-un alt post.

*Articolul 14 (96)*

Abrogat.

*Articolul 15 (96)*

- (1) Funcționarul care dorește să candideze la o funcție publică informează autoritatea împuternicită să facă numiri despre acest lucru. Autoritatea împuternicită să facă numiri decide dacă, în interesul serviciului, funcționarul în cauză:
  - (a) trebuie să prezinte o cerere de concediu pentru interese personale;
  - (b) trebuie să solicite un concediu anual;
  - (c) poate fi autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă;
  - (d) poate continua să își exercite activitatea la fel ca înainte.
- (2) În caz de alegere sau de numire într-o funcție publică, funcționarul informează de îndată autoritatea împuternicită să facă numiri despre acest lucru. În funcție de interesul serviciului, de importanța funcției în cauză, de obligațiile pe care aceasta le presupune, precum și de retribuțiile și de rambursarea cheltuielilor la care aceasta dă dreptul, autoritatea împuternicită să facă numiri ia una dintre deciziile menționate la alineatul (1). În cazul în care funcționarului i se acordă concediu pentru interese personale sau dacă acesta este autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă, perioada unui astfel de concediu sau a unei astfel de activități cu normă redusă corespunde duratei mandatului funcționarului.

*Articolul 16 (96)*

După încetarea raporturilor de muncă, funcționarul are îndatorirea să respecte obligația de a avea un comportament integru și discret în ceea ce privește acceptarea anumitor funcții sau avantaje.

Funcționarul care dorește să exercite o activitate profesională, remunerată sau nu, în termen de doi ani de la data încetării raporturilor de muncă, notifică instituția cu privire la aceasta. În cazul în care activitatea respectivă are legătură cu activitatea exercitată de persoana interesată în decursul ultimilor trei ani de activitate și poate fi incompatibilă cu interesele legitime ale instituției, autoritatea împuternicită să facă numiri poate, în funcție de interesul serviciului, fie să îi interzică funcționarului să exercite activitatea respectivă, fie să condiționeze exercitarea activității respective de respectarea oricăror condiții pe care le consideră adecvate. După obținerea avizului comisiei paritare, instituția își comunică decizia în termen de treizeci de zile lucrătoare de la data primirii notificării. Absența comunicării unei decizii la expirarea acestui termen este echivalentă cu o decizie implicită de aprobare.

#### Articolul 17 (96)

(1) Funcționarul se abține de la a divulga neautorizat informațiile care i-au fost aduse la cunoștință în exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția cazului în care informațiile în cauză au fost deja făcute publice sau sunt accesibile publicului.

(2) Funcționarul are această obligație și după încetarea raporturilor de muncă.

#### Articolul 17a (96)

(1) Funcționarul are dreptul la libertatea de exprimare, cu respectarea strictă a principiilor de loialitate și imparțialitate.

(2) Fără a aduce atingere articolelor 12 și 17, funcționarul care intenționează să publice sau să dea spre publicare, singur sau în colaborare, orice text al cărui obiect privește activitatea Comunităților informează în prealabil autoritatea împuternicită să facă numiri cu privire la aceasta.

În cazul în care autoritatea împuternicită să facă numiri poate demonstra că publicarea respectivă poate aduce o atingere gravă intereselor legitime ale Comunităților, aceasta informează în scris funcționarul despre decizia sa în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii informației. În cazul în care nu este comunicată nici o decizie în acest termen, se consideră că autoritatea împuternicită să facă numiri nu a emis obiecții.

#### Articolul 18 (96)

(1) Toate drepturile aferente activităților desfășurate de funcționar în exercitarea atribuțiilor sale reprezintă proprietatea Comunității la a cărei activitate se raportează respectivele lucrări. Comunitățile sunt îndreptățite la beneficiul drepturilor de autor corespunzătoare lucrărilor în cauză.

(2) Orice invenție a unui funcționar, realizată în exercitarea atribuțiilor sale sau în legătură cu acestea, reprezintă proprietatea de drept a Comunităților. Instituția poate, pe speze proprii și în numele Comunităților, să solicite și să obțină brevete pentru respectiva invenție în orice țară. Până la proba contrarie, se consideră că orice invenție al cărei obiect are legătură cu activitatea Comunităților, realizată de un funcționar în decursul anului care urmează încetării raporturilor de muncă, a fost concepută în exercitarea atribuțiilor sale sau în legătură cu acestea. Atunci când invențiile fac obiectul unor brevete, se menționează numele inventatorului sau inventatorilor.

(3) După caz, instituția poate acorda funcționarului care este autor al unei invenții brevetate o primă a cărei valoare o stabilește.

#### Articolul 19

În cadrul procedurilor judiciare, funcționarul are obligația de a nu dezvălui, fără o autorizare din partea autorității împuternicite să facă numiri, sub nici un motiv, informații care i-au fost aduse la cunoștință în exercitarea atribuțiilor sale. Autorizarea îi este refuzată numai în cazul în care acest lucru este impus de interesele Comunităților, iar refuzul nu poate atrage consecințe de natură penală pentru funcționarul în cauză. Funcționarul are această obligație și după încetarea raporturilor de muncă.

Dispozițiile paragrafului anterior nu se aplică funcționarului sau fostului funcționar care depune mărturie în fața Curții de Justiție a Comunităților Europene sau în fața comisiei de disciplină a unei instituții, într-un caz care privește un agent sau un fost agent al celor trei Comunități Europene.

#### Articolul 20 (96)

Funcționarul are obligația de a-și stabili domiciliul fie la locul său de repartizare, fie la o distanță de acesta care să nu îi afecteze exercitarea atribuțiilor. Funcționarul comunică autorității împuternicite să facă numiri adresa sa și o informează de îndată cu privire la orice schimbare a acestei adrese.

*Articolul 21 (24) (96)*

Indiferent de poziția sa ierarhică, funcționarul are obligația de a acorda asistență și consiliere superiorilor săi; funcționarul este responsabil de executarea sarcinilor care îi sunt încredințate.

Funcționarul responsabil de asigurarea funcționării unui serviciu răspunde în fața superiorilor săi în ceea ce privește autoritatea care i-a fost conferită și executarea ordinelor pe care le-a dat. Răspunderea personală a subordonaților săi nu îl scutește de nici una dintre responsabilitățile care îi revin.

*Articolul 21a (96)*

(1) Atunci când primește un ordin despre care consideră că prezintă nereguli sau a cărui executare o consideră susceptibilă de a produce inconveniente grave, funcționarul își informează de îndată superiorul ierarhic direct cu privire la aceasta; acesta, în cazul în care informația îi este prezentată în scris, îi răspunde, de asemenea, în scris. Sub rezerva alineatului (2), în cazul în care superiorul ierarhic direct confirmă ordinul, dar funcționarul consideră că o astfel de confirmare nu constituie un răspuns satisfăcător cu privire la motivele care îl îngrijorează, funcționarul prezintă problema, în scris, autorității ierarhice imediat superioare. În cazul în care aceasta confirmă ordinul în scris, funcționarul are obligația de a-l executa, cu excepția cazului în care este în mod evident ilegal sau contrar normelor de securitate aplicabile.

(2) În cazul în care superiorul ierarhic direct consideră că ordinul trebuie executat de îndată, funcționarul are obligația de a-l executa, cu excepția cazului în care este în mod evident ilegal sau contrar normelor de securitate aplicabile. La cererea funcționarului, superiorul ierarhic direct are obligația de a da orice ordin de acest tip în scris.

*Articolul 22*

Funcționarul poate avea obligația de a despăgubi Comunitățile, în tot sau în parte, pentru prejudiciul suferit de acestea din cauza unor abateri personale grave pe care acesta le-a comis în exercitarea sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale.

Autoritatea împuternicită să facă numiri ia o decizie motivată, după îndeplinirea formalităților prevăzute în materie disciplinară.

Curtea de Justiție a Comunităților Europene este competentă să hotărască pe fond în litigiile născute pe baza prezentei dispoziții.

*Articolul 22a (96)*

(1) Funcționarul care, în exercitarea sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, ia cunoștință de fapte din care se poate presupune existența unei posibile activități ilegale, în special fraudă sau corupție, care aduce atingere intereselor Comunităților, sau de o conduită în raport cu exercitarea atribuțiilor sale care poate constitui o încălcare gravă a obligațiilor funcționarilor Comunităților, informează de îndată cu privire la aceasta fie superiorul ierarhic direct, fie directorul său general, fie, în cazul în care consideră necesar, secretarul general sau orice persoană de rang echivalent, fie direct Oficiul European Antifraudă.

Orice informație menționată la primul paragraf se comunică în scris.

Prezentul alineat se aplică în caz de încălcare gravă a unei obligații similare comisă de un membru al unei instituții, orice altă persoană în serviciul unei instituții sau orice prestator de servicii care acționează în numele unei instituții.

(2) Funcționarul care primește informația menționată la alineatul (1) comunică de îndată Oficiului European Antifraudă orice element de probă de care are cunoștință și care poate duce la presupunerea existenței neregulilor menționate la alineatul (1).

(3) Funcționarul care a comunicat informația menționată la alineatele (1) și (2) nu suferă nici un prejudiciu din partea instituției, în măsura în care a acționat cu bună-credință.

(4) Alineatele (1)-(3) nu se aplică documentelor, actelor, rapoartelor, notelor sau informațiilor, indiferent pe ce suport sunt, create sau comunicate funcționarului în cadrul investigării unei cauze aflate pe rolul unei instanțe, pendinte sau încheiate.

*Articolul 22b (96)*

(1) Funcționarul care divulgă informațiile menționate la articolul 22a președintelui Comisiei, președintelui Curții de Conturi, președintelui Consiliului, președintelui Parlamentului European sau Ombudsmanului european nu suferă nici un prejudiciu din partea instituției de care aparține, în măsura în care cele două condiții enumerate mai jos sunt îndeplinite:

- (a) funcționarul consideră, cu bună-credință, că informațiile divulgate și orice acuzații din cadrul acestora sunt în esență întemeiate și
- (b) funcționarul a comunicat în prealabil aceleași informații Oficiului European Antifraudă sau instituției sale și a acordat oficiului sau instituției în cauză termenul stabilit de oficiu sau de instituție, ținând seama de complexitatea cazului, pentru a lua măsurile care se impun. Funcționarul este informat în mod corespunzător despre acest termen în decurs de 60 de zile.
- (2) Termenul prevăzut la alineatul (1) nu se aplică atunci când funcționarul poate demonstra că acest termen nu este rezonabil, ținând seama de circumstanțele cazului.
- (3) Alineatele (1) și (2) nu se aplică documentelor, actelor, rapoartelor, notelor sau informațiilor, indiferent pe ce suport se află, deținute în vederea prelucrării unei cauze aflate pe rolul unei instanțe de judecată, pendinte sau încheiate, create sau comunicate funcționarului în cadrul prelucrării acesteia.

#### Articolul 23 (24) (96)

Privilegiile și imunitățile de care beneficiază funcționarii se acordă exclusiv în interesul Comunităților. Sub rezerva dispozițiilor Protocolului privind privilegiile și imunitățile, persoanele interesate nu sunt scutite de obligația de a se achita de obligațiile lor cu caracter privat și nici de obligația de a respecta legile și regulamentele de ordine în vigoare.

De fiecare dată când privilegiile și imunitățile sunt puse în discuție, funcționarul în cauză trebuie să informeze de îndată autoritatea imputernicită să facă numiri.

Permisele de liberă trecere prevăzute de Protocolul privind privilegiile și imunitățile sunt eliberate funcționarilor cu gradul AD 12-AD 16 și celor asimilați acestor grade. Printr-o decizie specială a autorității imputernicite să facă numiri și atunci când acest lucru este necesar în interesul serviciului, acest permis de liberă trecere poate fi eliberat unor funcționari cu alt grad al căror loc de repartizare este situat în afara teritoriului statelor membre.

#### Articolul 24 (8) (96)

Comunitățile oferă asistență funcționarului, în special în procedurile împotriva autorilor de amenințări, ultraj, insulte, acte sau declarații defăimătoare sau alte infracțiuni împotriva persoanei și a proprietății, la care funcționarul sau membrii familiei sale sunt supuși ca urmare a calității pe care o are și atribuțiilor sale.

Ele repară în mod solidar prejudiciile pe care funcționarul le suferă în astfel de cazuri, în măsura în care funcționarul, cu intenție sau printr-o neglijență gravă, nu a fost la originea prejudiciilor în cauză și nu a putut să obțină repararea prejudiciilor din partea autorului acestora.

#### Articolul 24a (8) (96)

Comunitățile facilitează perfecționarea profesională a funcționarului în măsura în care aceasta este compatibilă cu buna funcționare a serviciilor și în conformitate cu propriile lor interese.

Această perfecționare este, de asemenea, este unul dintre criteriile avute în vedere pentru evoluția în carieră.

#### Articolul 24b (96)

Funcționarii beneficiază de dreptul la asociere; aceștia pot fi, în special, membri ai organizațiilor sindicale sau profesionale ale funcționarilor europeni.

#### Articolul 25 (8) (96)

Funcționarul poate adresa autorității imputernicite să facă numiri a instituției sale o cerere privind orice aspecte reglementate de prezentul statut.

Orice decizie individuală luată în temeiul prezentului statut trebuie comunicată de îndată, în scris, funcționarului în cauză. Orice decizie care lezează un funcționar trebuie motivată.

Deciziile individuale privind desemnarea, numirea în funcție, promovarea, transferul, stabilirea poziției administrative și încetarea raporturilor de muncă ale unui funcționar se publică în cadrul instituției sale. Aceste informații publicate sunt accesibile tuturor membrilor personalului, pentru o perioadă de timp corespunzătoare.

*Articolul 26 (96)*

Dosarul personal al funcționarului trebuie să conțină:

- (a) toate documentele privind situația sa administrativă și toate rapoartele privind competența, eficiența sau comportamentul său;
- (b) observațiile formulate de funcționar cu privire la respectivele documente.

Orice document trebuie înregistrat, numerotat și arhivat în ordine, fără întrerupere; instituția nu poate utiliza sau cita documentele menționate la litera (a) de mai sus împotriva unui funcționar în cazul în care acestea nu au fost comunicate funcționarului în cauză înainte de a fi arhivate.

Comunicarea oricărui document se certifică prin semnătura funcționarului sau, în lipsa acesteia, prin scrisoare recomandată trimisă la ultima adresă comunicată de funcționar.

Dosarul personal al funcționarului nu poate conține nici o referire la activitățile și opiniile sale politice, sindicale, filozofice sau religioase, la originea sa rasială sau etnică ori la orientarea sa sexuală.

Cu toate acestea, paragraful anterior nu interzice introducerea în dosar a unor acte administrative sau documente cunoscute de funcționar, care sunt necesare punerii în aplicare a prezentului statut.

Fiecărui funcționar îi poate corespunde un singur dosar personal.

Orice funcționar are dreptul, chiar și după încetarea raporturilor de muncă, de a lua la cunoștință de toate documentele din dosarul său și de a face copii după acestea.

Dosarul individual este confidențial și nu poate fi consultat decât la birourile administrației sau pe un suport electronic securizat. Cu toate acestea, dosarul este transmis Curții de Justiție a Comunităților Europene atunci când se introduce o acțiune în justiție care îl privește pe funcționar.

*Articolul 26a (96)*

Funcționarul are dreptul de a lua cunoștință de dosarul său medical, în conformitate cu normele adoptate de fiecare instituție.

**TITLUL III: CARIERA FUNCȚIONARULUI****CAPITOLUL 1****Recrutarea***Articolul 27 (77) (96)*

Recrutarea trebuie să vizeze asigurarea angajării funcționarilor cu cel mai înalt nivel de independență, de competență, de eficiență și de integritate, recrutați pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre ale Comunităților. Nici un post nu poate fi rezervat resortisanților unui anumit stat membru.

*Articolul 28*

Nimeni nu poate fi numit funcționar dacă:

- (a) nu este resortisant al unui stat membru al Comunităților, cu excepția derogării acordate de către autoritatea împuternicită să facă numiri, și nu beneficiază de drepturile cetățenești;
- (b) nu și-a îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar;
- (c) nu prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor sale;
- (d) nu a reușit, sub rezerva dispozițiilor articolului 29 alineatul (2), la un concurs pe bază de dosare, pe bază de examene sau atât de dosare, cât și de examene, în condițiile prevăzute de anexa III;
- (e) nu este apt din punct de vedere fizic să își exercite atribuțiile;
- (f) nu face dovada cunoașterii aprofundate a uneia dintre limbile Comunităților și cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a Comunităților, în măsura necesară exercitării atribuțiilor care îi revin.

*Articolul 29 (96)*

(1) În vederea ocupării posturilor vacante dintr-o instituție, autoritatea împuternicită să facă numiri, după ce a analizat:

(a) posibilitățile de ocupare a unui post prin:

- (i) transfer sau
  - (ii) numire în conformitate cu articolul 45a sau
  - (iii) promovare
- în cadrul instituției;

(b) cererile de transfer ale funcționarilor cu același grad din alte instituții și/sau posibilitățile de a organiza un concurs intern în cadrul instituției, deschis numai funcționarilor și agenților temporari menționați la articolul 2 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților Europene,

inițiază procedura de concurs pe bază de dosare, pe bază de examene sau atât pe bază de dosare, cât și de examene. Procedura de concurs este stabilită în anexa III.

Această procedură poate fi inițiată și în vederea constituirii unei rezerve pentru recrutări ulterioare.

(2) Autoritatea împuternicită să facă numiri poate adopta o altă procedură de recrutare decât cea pe bază de concurs pentru recrutarea membrilor personalului cu funcții superioare de conducere (directori generali sau echivalenți ai acestora cu gradul AD 16 sau AD 15 și directori sau echivalenți ai acestora cu gradul AD 15 sau AD 14), precum și, în cazuri excepționale, pentru posturi pentru care se cer calificări speciale.

(3) Fiecare instituție poate organiza pe cont propriu concursuri interne pe bază de dosare și de examene, pentru fiecare grupă de funcții, pentru gradul AST 6 sau gradele superioare, precum și pentru gradul AD 9 sau gradele superioare.

Astfel de concursuri sunt deschise numai pentru agenții temporari ai instituției în cauză, recrutați în conformitate cu articolul 2 litera (c) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților Europene. Condițiile minime impuse de instituții constau în efectuarea a cel puțin zece ani de serviciu în calitate de agent temporar și angajarea ca agent temporar să fi fost făcută pe baza unei proceduri de selecție în cadrul căreia au fost respectate aceleași criterii ca și în cazul selecției funcționarilor, în conformitate cu articolul 12 alineatul (4) litera (a) din Regimul aplicabil celorlalți agenți. Prin derogare de la alineatul (1) litera (a) al acestui articol, autoritatea împuternicită să facă numiri din cadrul instituției care a recrutat agentul temporar analizează, înainte de a dispune ocuparea posturilor vacante, pe de o parte transferurile din interiorul instituției, iar pe de alta candidații care au reușit la concursurile interne menționate anterior.

(4) Parlamentul European organizează din cinci în cinci ani un concurs intern pe bază de dosare și examene, pentru fiecare grupă de funcții, pentru gradul AST 6 sau gradele superioare, precum și pentru gradul AD 9 sau gradele superioare, în condițiile prevăzute la alineatul (3) paragraful al doilea.

*Articolul 30*

Pentru fiecare concurs, autoritatea împuternicită să facă numiri numește un juriu. Acesta stabilește lista candidaților eligibili.

Autoritatea împuternicită să facă numiri selectează de pe această listă candidatul sau candidații pe care îi numește în posturile vacante.

*Articolul 31 (96)*

(1) Candidații astfel selectați sunt numiți în gradul din grupa de funcții indicat în anunțul concursului la care au fost acceptați.

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 29 alineatul (2), funcționarii sunt recrutați exclusiv în gradele AST 1-AST 4 sau AD 5-AD 8. Gradul menționat în anunțul de concurs este stabilit de instituție, în conformitate cu următoarele criterii:

- (a) obiectivul de a recruta funcționarii cu cel mai înalt nivel al calităților menționate la articolul 27;
- (b) calitatea experienței profesionale cerute.

Pentru a răspunde nevoilor specifice ale instituțiilor, la recrutarea funcționarilor poate fi luată în considerare și situația de pe piața comunitară a muncii.

(3) Prin derogare de la alineatul (2), instituția poate autoriza, după caz, organizarea de concursuri pentru gradele AD 9, AD 10, AD 11 sau, în mod excepțional, AD 12. Numărul total al candidaților numiți în posturile vacante pentru aceste grade nu poate depăși numărul total anual al numirilor în grupa de funcții AD, în conformitate cu articolul 30 paragraful al doilea.

*Articolul 32 (8) (69) (96)*

Funcționarul recrutat este încadrat în prima treaptă a gradului său.

Pentru a ține seama de experiența profesională a persoanei în cauză, autoritatea împuternicită să facă numiri poate acorda un spor de vechime de cel mult 24 de luni. Fiecare instituție adoptă dispozițiile generale de aplicare a prezentului articol.

Agentul temporar a cărui încadrare într-o grupă de funcții a fost stabilită în conformitate cu criteriile de încadrare adoptate de instituție păstrează vechimea în treaptă dobândită în calitate de agent temporar atunci când este numit, în perioada imediat următoare celei în care a lucrat ca agent temporar, funcționar cu același grad.

*Articolul 33 (24)*

Înainte de a fi numit în post, candidatul selectat este supus unui examen medical efectuat de către un medicul consultant al instituției, astfel încât instituția să se asigure că acesta îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 28 litera (e).

În cazul unui aviz medical negativ, primit ca urmare a efectuării examenului medical prevăzut la primul paragraf, candidatul poate solicita, în termen de douăzeci de zile de la data la care instituția i-a notificat respectivul aviz, examinarea cazului său de către o comisie medicală compusă din trei medici aleși de autoritatea împuternicită să facă numiri dintre medicii consultanți ai instituțiilor. Medicul consultant care a emis avizul negativ inițial este audiat de comisia medicală. Candidatul poate prezenta comisiei medicale avizul unui medic ales de el. Atunci când avizul comisiei medicale confirmă concluziile examenului medical prevăzut la primul paragraf, onorariile și cheltuielile aferente sunt suportate de candidat în proporție de 50 %.

*Articolul 34 (8) (24) (69) (96)*

(1) Orice funcționar este obligat să efectueze o perioadă de probă de nouă luni înainte de a putea fi titularizat în funcție.

Atunci când, în cursul perioadei de probă, funcționarul este împiedicat să își exercite atribuțiile pe o perioadă neîntreruptă de cel puțin o lună, ca urmare a unei boli, a concediului de maternitate menționat la articolul 58 sau a unui accident, autoritatea împuternicită să facă numiri poate prelungi durata perioadei de probă cu o perioadă corespunzătoare.

(2) În cazul în care activitatea persoanei aflate în perioada de probă se dovedește, în mod evident, necorespunzătoare, poate fi întocmit oricând în cursul perioadei de probă un raport asupra activității sale. Raportul se aduce la cunoștința persoanei în cauză, care are dreptul de a-și formula observațiile în scris, în termen de opt zile pline. Raportul și observațiile sunt transmise imediat de către superiorul ierarhic al persoanei aflate în perioada de probă autorității împuternicite să facă numiri, care primește, într-un termen de trei săptămâni, avizul comitetului pentru rapoarte de evaluare, a cărui componență reflectă principiul reprezentării paritare, privind măsurile ulterioare încheierii perioadei de probă. Autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide concedierea funcționarului aflat în perioada de probă, înainte de încheierea acesteia, cu un preaviz de o lună, fără ca durata serviciului să poată depăși, cu toate acestea, durata normală a perioadei de probă.

Cu toate acestea, autoritatea împuternicită să facă numiri poate autoriza, în mod excepțional, prelungirea perioadei de probă și transferul funcționarului într-un alt serviciu. În acest caz, noua repartizare trebuie să cuprindă o perioadă de cel puțin șase luni, în limitele prevăzute la alineatul (4).

(3) Cu cel puțin o lună înainte de terminarea perioadei de probă, se întocmește un raport de evaluare a capacității funcționarului aflat în perioada de probă de a exercita atribuțiile pe care le presupune funcția sa, precum și a eficienței și conduitei sale în serviciu. Raportul se aduce la cunoștința persoanei în cauză, care are dreptul de a-și formula observațiile în scris în termen de opt zile pline.

În cazul în care raportul respectiv recomandă concedierea sau, în mod excepțional, prelungirea perioadei de probă, raportul și observațiile sunt transmise de îndată de către superiorul ierarhic al persoanei aflate în perioada de probă autorității împuternicite să facă numiri, care primește, în termen de trei săptămâni, avizul comitetului pentru rapoarte de evaluare, a cărui componență reflectă principiul reprezentării paritare, privind măsurile ulterioare încheierii perioadei de probă.

Funcționarul aflat în perioada de probă care nu a făcut dovada unor calități profesionale suficiente pentru a fi titularizat este concediat. Cu toate acestea, autoritatea împuternicită să facă numiri poate autoriza, în mod excepțional, prelungirea perioadei de probă cu cel mult șase luni, transferând eventual funcționarul într-un alt serviciu.

- (4) Durata totală a perioadei de probă nu poate în nici un caz să depășească cincisprezece luni.
- (5) Cu excepția cazului în care are posibilitatea să reia, fără întârziere, o activitate profesională, funcționarul aflat în perioada de probă care este concediat beneficiază de o indemnizație egală cu salariul său de bază pe trei luni în cazul în care acesta a efectuat mai mult de un an de serviciu, respectiv o indemnizație egală cu salariul său de bază pe două luni în cazul în care a efectuat peste șase luni de serviciu sau egală cu salariul său de bază pe o lună în cazul în care a efectuat mai puțin de șase luni de serviciu.
- (6) Alineatele (2), (3), (4) și (5) nu se aplică funcționarului care demisionează înainte de încheierea perioadei de probă.

## CAPITOLUL 2

### Situații administrative

#### Articolul 35 (96)

Orice funcționar se regăsește într-una dintre următoarele situații administrative:

- (a) activitate,
- (b) detașare,
- (c) concediu pentru interese personale,
- (d) disponibilizare,
- (e) concediu pentru satisfacerea serviciului militar,
- (f) concediu pentru creșterea copilului sau concediu din motive familiale.

#### Secțiunea 1

### Activitatea

#### Articolul 36

Este considerat a fi în activitate funcționarul care își exercită, în condițiile prevăzute la titlul IV, atribuțiile corespunzătoare postului în care a fost repartizat sau pentru care asigură interimatul.

#### Secțiunea 2

### Detașarea

#### Articolul 37 (8) (40) (69) (96)

Este considerat a fi detașat funcționarul titular care, printr-o decizie a autorității împuternicite să facă numiri:

- (a) în interesul serviciului,
  - este desemnat să ocupe, cu titlu temporar, un post în afara instituției sale sau
  - este însărcinat să exercite, cu titlu temporar, atribuții pe lângă o persoană care îndeplinește un mandat prevăzut de tratate sau pe lângă președintele ales al unei instituții sau al unui organism al Comunităților sau pe lângă un grup politic al Parlamentului European, pe lângă un grup politic al Comitetului Regiunilor sau pe lângă un grup al Comitetului Economic și Social European;
  - este desemnat să ocupe, cu titlu temporar, un post inclus în schema de personal a angajaților remunerați din creditele pentru cercetare și investiții și căruia autoritățile bugetare i-au conferit un caracter temporar;
- (b) la cererea sa:
  - este pus la dispoziția unei alte instituții a Comunităților Europene;
  - este pus la dispoziția unuia dintre organismele cu vocație comunitară incluse pe o listă ce urmează să fie stabilită de comun acord de instituțiile Comunităților, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.

Funcționarul aflat în această situație administrativă beneficiază în continuare, în condițiile prevăzute la articolele 38 și 39, de toate drepturile sale și continuă să fie supus obligațiilor care îi revin ca urmare a apartenenței sale la instituția de origine. Cu toate acestea, pe perioada detașării prevăzute la primul paragraf litera (a) a doua liniuță, funcționarul este supus dispozițiilor aplicabile unui funcționar cu același grad ca cel care îi este atribuit în postul în care este detașat, sub rezerva dispozițiilor articolului 77 paragraful al treilea privind pensia.

Orice funcționar în activitate sau în concediu pentru interese personale poate depune o cerere de detașare sau i se poate propune detașarea în interesul serviciului. Atunci când funcționarul respectiv este detașat, concediul său pentru interese personale încetează.

#### *Articolul 38 (8)*

Detașarea în interesul serviciului trebuie să respecte următoarele norme:

- (a) este hotărâtă de autoritatea împuternicită să facă numiri, după audierea funcționarului în cauză;
- (b) durata sa este stabilită de autoritatea împuternicită să facă numiri;
- (c) la expirarea fiecărui termen de șase luni, funcționarul în cauză poate solicita încetarea detașării sale;
- (d) funcționarul detașat în temeiul dispozițiilor articolului 37 litera (a) prima liniuță are dreptul la un salariu diferențiat atunci când postul în care este detașat presupune o remunerație globală inferioară celei corespunzătoare gradului și treptei sale în instituția de origine; acesta are, de asemenea, dreptul la rambursarea în totalitate a cheltuielilor suplimentare generate de detașarea sa;
- (e) funcționarul detașat în temeiul dispozițiilor articolului 37 litera (a) prima liniuță va contribui în continuare la sistemul de pensii pe baza salariului corespunzător gradului și treptei sale în instituția de origine;
- (f) funcționarul detașat își păstrează postul, dreptul la avansare și la promovare;
- (g) la încheierea perioadei de detașare, funcționarul este reintegrat de îndată în postul pe care îl deținea anterior.

#### *Articolul 39 (8) (40) (96)*

Detașarea la cererea funcționarului trebuie să respecte următoarele norme:

- (a) este hotărâtă de autoritatea împuternicită să facă numiri, care stabilește durata acesteia;
- (b) în termen de șase luni de la preluarea noilor atribuții, funcționarul poate solicita încetarea detașării în cauză, caz în care acesta este reintegrat de îndată în postul deținut anterior;
- (c) după expirarea acestui termen, postul său poate fi ocupat de altcineva;
- (d) pe durata detașării, cuantumul contribuției la sistemul de pensii, precum și eventualele drepturi de pensie se calculează pe baza salariului primit în activitate corespunzător gradului și treptei sale în instituția de origine. Cu toate acestea, funcționarul detașat în temeiul articolului 37 alineatul (1) litera (b) a doua liniuță, care poate dobândi drepturi de pensie în cadrul organismului pe lângă care este detașat, nu mai contribuie, pe durata detașării sale, la sistemul de pensii în instituția sa de origine.

Funcționarul a cărui invaliditate survine în cursul detașării prevăzute la articolul 37 alineatul (1) litera (b) a doua liniuță, precum și succesorii în drepturi ai unui funcționar decedat în cursul aceleiași perioade beneficiază de dispozițiile prezentului statut privind prestația de invaliditate sau pensia de urmaș, din care sunt deduse sumele care le sunt plătite, din aceleași motive și pentru aceeași perioadă, de către organismul pe lângă care era detașat funcționarul în cauză.

Această dispoziție nu poate avea drept efect acordarea posibilității funcționarului sau succesorilor săi în drepturi de a beneficia de o pensie totală superioară valorii maxime a pensiei pe care ar fi primit-o în temeiul dispozițiilor prezentului statut;

- (e) pe durata detașării sale, funcționarul are în continuare dreptul la avansare într-o treaptă superioară;
- (f) la încheierea perioadei de detașare, funcționarul trebuie reintegrat în primul post vacant din grupa de funcții corespunzătoare gradului său, cu condiția ca acesta să corespundă cerințelor pentru postul respectiv. În cazul în care refuză postul care îi este oferit, acesta are în continuare dreptul de a fi reîncadrat în următorul post vacant din grupa de funcții corespunzătoare gradului său, cu respectarea aceleiași condiții; în eventualitatea unui al doilea refuz, funcționarul în cauză poate fi demis din oficiu, după consultarea comisiei paritare. Până la data reintegrării sale efective, funcționarul respectiv rămâne detașat fără remunerație.

### Secțiunea 3

#### Concediul pentru interese personale

##### Articolul 40 (8) (24) (96)

(1) Funcționarului titular i se poate acorda, în mod excepțional și la cererea sa, un concediu fără plată pentru interese personale.

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 15, durata concediului este limitată la un an. Concediul poate fi prelungit de mai multe ori cu perioade de câte un an.

Fiecare perioadă de prelungire nu poate depăși un an. Durata totală a concediului pentru interese personale, raportată la întreaga carieră a funcționarului, nu poate depăși cincisprezece ani.

Cu toate acestea, atunci când concediul este solicitat pentru a permite funcționarului:

- (i) să crească un copil considerat a fi aflat în întreținerea sa, în sensul articolului 2 alineatul (2) din anexa VII și care are un handicap mental sau fizic grav, constatat de medicul consultant al instituției și care impune o supraveghere sau îngrijiri permanente, sau
- (ii) să își urmeze soțul, la rândul său funcționar sau alt agent al Comunităților, obligat, ca urmare a atribuțiilor sale, să își stabilească domiciliul la o asemenea distanță de locul de repartizare al funcționarului în cauză încât stabilirea domiciliului conjugal comun în acel loc ar constitui, pentru persoana în cauză, un impediment în exercitarea atribuțiilor sale,

concediul poate fi prelungit fără limită, în măsura în care la fiecare prelungire se constată existența acelorași condiții care au justificat acordarea concediului.

(3) Pe durata concediului, funcționarul nu mai are dreptul la avansare într-o treaptă superioară, precum și la promovare în grad; afilierea acestuia la sistemul de asigurări sociale prevăzut la articolele 72 și 73, precum și dreptul său la asigurare împotriva riscurilor corespunzătoare sunt suspendate.

Cu toate acestea, funcționarul care nu exercită o activitate profesională remunerată poate beneficia în continuare, prin depunerea unei cereri cel târziu în cursul lunii următoare celei în care a început concediul pentru interese personale, de asigurarea prevăzută la aceste articole, sub rezerva plății de către acesta a contribuțiilor necesare pentru asigurarea împotriva riscurilor menționate la articolul 72 alineatul (1) și la articolul 73 alineatul (1), în proporție de 50 % în primul anul de concediu pentru interese personale și în întregime în perioada restantă din concediu. Cu toate acestea, funcționarul în cauză nu poate fi asigurat împotriva riscurilor menționate la articolul 73 în cazul în care nu este asigurat împotriva riscurilor menționate la articolul 72. Contribuțiile se calculează pe baza ultimului salariu de bază al funcționarului. În afară de aceasta, funcționarul care aduce dovezi în sprijinul imposibilității sale de a obține drepturi de pensie în cadrul unui alt sistem de pensii poate dobândi în continuare, la cerere, noi drepturi de pensie pentru o durată de cel mult un an, sub rezerva plății de către acesta a unei contribuții de trei ori mai mare decât cea prevăzută la articolul 83 alineatul (2); contribuțiile se calculează pe baza salariului de bază al funcționarului, aferent gradului și treptei sale.

(4) Concediul pentru interese personale trebuie să respecte următoarele norme:

- (a) este acordat, la cererea persoanei în cauză, de către autoritatea împuternicită să facă numiri;
- (b) prelungirea sa trebuie solicitată cu două luni înainte de expirarea perioadei în curs;
- (c) postul funcționarului poate fi ocupat de altcineva;
- (d) la încheierea perioadei de concediu pentru interese personale, funcționarul trebuie reintegrat în primul post vacant din grupa de funcții corespunzătoare gradului lor, cu condiția ca acesta să corespundă cerințelor pentru postul respectiv. În cazul în care refuză postul care îi este oferit, acesta are, în continuare, dreptul de a fi reintegrat în următorul post vacant din grupa de funcții

corespunzătoare gradului lor, cu respectarea aceleiași condiții; în eventualitatea unui al doilea refuz, acesta poate fi demis, după consultarea comisiei paritare. Până la data reintegrării sale efective sau a detașării, funcționarul rămâne în concediu pentru interese personale fără plată.

#### Secțiunea 4

### Disponibilizarea

#### Articolul 41 (8) (46) (79) (96)

(1) Este considerat a fi disponibilizat funcționarul care face obiectul unei măsuri de reducere a numărului de posturi din instituția sa.

(2) Reducerea numărului de posturi dintr-un grad este decisă de către autoritatea bugetară competentă, în cadrul procedurii bugetare.

Autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește, după obținerea avizului comisiei paritare, natura posturilor care vor fi afectate de măsura respectivă.

Autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește lista funcționarilor vizați de această măsură după obținerea avizului comisiei paritare și ținând seama de competența, eficiența, conduita în serviciu, situația familială și vechimea funcționarilor.

Orice funcționar care ocupă unul dintre posturile menționate la paragraful anterior și care își exprimă dorința de a fi disponibilizat este înscris din oficiu pe această listă.

Funcționarii de pe această listă sunt disponibilizați printr-o decizie a autorității împuternicite să facă numiri.

(3) Raporturile de muncă ale funcționarului aflat în această situație administrativă încetează și acesta nu mai are dreptul la salariu și la avansarea într-o treaptă superioară, dar continuă să dobândească, pentru termen de cel mult cinci ani, noi drepturi de pensie pentru limită de vârstă pe baza salariului aferent gradului și treptei sale.

Pe termen de doi ani de la data disponibilizării sale, funcționarul în cauză are drept de prioritate în ceea ce privește reintegrarea în orice post, vacant sau nou creat, din grupa de funcții corespunzătoare gradului său, cu condiția să aibă aptitudinile necesare.

Funcționarul disponibilizat beneficiază de o indemnizație calculată în condițiile stabilite în anexa IV.

Valoarea veniturilor obținute de funcționarul în cauză într-un nou post în această perioadă se deduce din indemnizația prevăzută la paragraful precedent, în măsura în care aceste venituri, cumulate cu indemnizația respectivă, sunt superioare ultimei remunerații globale a funcționarului, stabilite pe baza tabelului salariilor în vigoare în prima zi a lunii pentru care se lichidează indemnizația.

Funcționarul în cauză are obligația de a furniza, la cerere, dovezile scrise și de a notifica instituția cu privire la orice element ce poate aduce o modificare a drepturilor sale la indemnizația respectivă.

Nici un coeficient corector nu se aplică indemnizației.

Cu toate acestea, indemnizației în cauză, precum și ultimei remunerații globale menționate la prezentul articol paragraful al patrulea le este aplicat coeficientul corector menționat la articolul 3 alineatul (5) primul paragraf din anexa XI, la cursul stabilit pentru țara situată în interiorul Comunităților în care beneficiarul indemnizației aduce dovezi că își are reședința, în cazul în care țara respectivă este cea în care a avut ultimul loc de muncă. În acest caz, dacă moneda țării în cauză nu este euro, valoarea indemnizației se calculează pe baza cursurilor de schimb prevăzute la articolul 63 din prezentul statut.

(4) La expirarea termenului pentru care a fost stabilit dreptul la această indemnizație, funcționarul este demis din oficiu. Acesta poate beneficia, eventual, de o pensie pentru limită de vârstă în condițiile prevăzute de sistemul de pensii.

(5) Funcționarului căruia i s-a oferit, înaintea expirării termenului de doi ani prevăzut la alineatul (3) de mai sus, un post corespunzător gradului său și care l-a refuzat fără un motiv valabil i se poate suprima, după obținerea avizului comisiei paritare, dreptul de a beneficia de dispozițiile anterioare și poate fi demis din oficiu.

## Secțiunea 5

**Concediul pentru satisfacerea serviciului militar***Articolul 42*

Beneficiază de concediu pentru satisfacerea serviciului militar funcționarul încorporat pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu, convocat să efectueze o perioadă de instrucție militară sau reîncorporat.

Funcționarul încorporat pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu încetează să beneficieze de remunerație, dar continuă să beneficieze de dispozițiile prezentului statut privind dreptul la avansare într-o treaptă superioară și la promovare. De asemenea, funcționarul în cauză își menține drepturile de pensie în cazul în care, după satisfacerea serviciului militar obligatoriu, efectuează plata retroactivă a contribuțiilor la sistemul de pensii.

Funcționarul obligat să efectueze o perioadă de instrucție militară sau reîncorporat beneficiază, pe perioada instrucției sau a reîncorporării, de remunerație, din care se deduce valoarea soldei permise.

## Secțiunea 6

**Concediul pentru creșterea copilului sau concediul din motive familiale (96)***Articolul 42a (96) (97)*

Pentru fiecare copil, orice funcționar are dreptul, fără a beneficia de salariul de bază, la un concediu pentru creșterea copilului de cel mult șase luni, care va fi luat în primii doisprezece ani de la nașterea sau adopția copilului. Durata concediului poate fi dublată în cazul familiilor monoparentale recunoscute ca atare în temeiul dispozițiilor generale de punere în aplicare adoptate de fiecare instituție. Durata minimă a fiecărei perioade de concediu este de o lună.

Pe perioada concediului pentru creșterea copilului, funcționarul își menține afilierea la sistemul de asigurări sociale, continuă să dobândească drepturi de pensie și își păstrează dreptul la alocația pentru creșterea copilului, precum și la alocația școlară. De asemenea, își păstrează postul și are în continuare dreptul la avansare într-o treaptă superioară sau la promovare în grad. Concediul poate fi luat sub forma unei încetări totale a activității sau a unei reduceri a acesteia la jumătate de normă. În cazul concediului pentru creșterea copilului luat sub forma unei reduceri a activității la jumătate de normă, perioada maximă menționată la primul paragraf se dublează. Pe perioada concediului pentru creșterea copilului, funcționarul are dreptul la o indemnizație lunară de 804,36 EUR sau de 50 % din această sumă în cazul reducerii activității la jumătate de normă, dar nu poate presta nici o altă activitate remunerată. Contribuția la sistemul de asigurări sociale prevăzut la articolele 72 și 73 este suportată în întregime de instituție și se calculează pe baza salariului de bază al funcționarului. Cu toate acestea, în cazul concediului pentru creșterea copilului luat sub forma unei reduceri a activității la jumătate de normă, prezenta dispoziție se aplică doar pentru diferența dintre salariul de bază integral și salariul de bază redus proporțional. Pentru partea din salariul de bază plătită efectiv, contribuția funcționarului se calculează aplicând aceleași procentaje ca în cazul în care și-ar exercita activitatea cu normă întreagă.

Indemnizația lunară se ridică la 1072,48 EUR sau la 50 % din această sumă în cazul unui concediu sub forma unei reduceri la jumătate de normă a activității pentru familiile monoparentale menționate la primul paragraf, precum și pe timpul primelor trei luni ale concediului pentru creșterea copilului atunci când concediul este luat de tată în timpul concediului de maternitate sau de oricare dintre părinți imediat după concediul de maternitate, respectiv în timpul concediului de adopție sau imediat după acesta. Sumele indicate la prezentul articol se ajustează în aceleași condiții ca și remunerația.

*Articolul 42b (96)*

Atunci când soțul, o rudă pe linie ascendentă sau pe linie descendentă, un frate sau o soră al/a funcționarului suferă de o boală gravă sau are un handicap grav, dovedite prin certificat medical, funcționarul în cauză are dreptul la o perioadă de concediu din motive familiale fără plata salariului de bază. Durata totală a acestui tip de concediu, raportată la întreaga carieră a funcționarului, nu poate depăși nouă luni.

Se aplică articolul 42a paragraful al doilea.

**CAPITOLUL 3****Evaluarea, avansarea în treaptă și promovarea***Articolul 43 (96)*

Competența, eficiența și conduita în serviciu ale fiecărui funcționar fac obiectul unui raport periodic întocmit cel puțin o dată la doi ani, în condițiile stabilite de fiecare instituție în conformitate cu articolul 110. Fiecare instituție adoptă dispoziții care prevăd dreptul la contestație, în cadrul procedurii de evaluare, drept care trebuie exercitat înaintea depunerii unei plângeri în conformitate cu articolul 90 alineatul (2).

În ceea ce privește funcționarii încadrați în grupa de funcții AST, începând cu gradul 4, raportul poate conține, de asemenea, un aviz care să indice, pe baza activității prestate, dacă funcționarul în cauză are sau nu potențialul necesar pentru a exercita atribuții de administrator.

Acest raport este adus la cunoștința funcționarului. Acesta are dreptul de a anexa la raport toate observațiile pe care le consideră oportune.

#### *Articolul 44 (96)*

Funcționarul cu o vechime de doi ani într-o treaptă a gradului său accede în mod automat la treapta următoare a gradului respectiv.

Funcționarul numit șef de unitate, director sau director general în același grad beneficiază, de la data numirii în noul post, în măsura în care își îndeplinește noile atribuții în mod satisfăcător în primele nouă luni de activitate, de o avansare în treapta următoare din gradul respectiv. Această avansare într-o treaptă superioară comportă o majorare a salariului lunar de bază egală cu procentajul aferent avansării din prima în a doua treaptă a fiecărui grad. În cazul în care valoarea majorării este inferioară acestui procentaj sau în cazul în care funcționarul se află deja pe ultima treaptă a gradului său, acesta are dreptul la o majorare a salariului de bază care să îi permită să beneficieze de majorarea de la prima la a doua treaptă până la intrarea în vigoare a următoarei sale promovări.

#### *Articolul 45 (69) (96)*

(1) Promovarea se acordă printr-o decizie a autorității împuternicite să facă numiri, ținând seama de dispozițiile articolului 6 alineatul (2). Aceasta presupune numirea funcționarului în gradul superior din grupa de funcții în care este încadrat. O astfel de promovare se efectuează exclusiv prin selecție din rândul funcționarilor care dovedesc că au cel puțin doi ani vechime în gradul respectiv, după o analiză comparativă a meritelor funcționarilor cu drept de promovare. Atunci când efectuează analiza comparativă a meritelor, autoritatea împuternicită să facă numiri ia în considerare, în mod special, rapoartele de evaluare a funcționarilor, utilizarea, în exercitarea atribuțiilor lor, a altor limbi decât limba a cărei cunoaștere aprofundată au dovedit-o în conformitate cu articolul 28 litera (f) și, după caz, nivelul responsabilităților exercitate.

(2) Funcționarul are obligația de a demonstra, înainte de a i se acorda prima promovare după recrutare, capacitatea de a lucra într-o a treia limbă dintre cele menționate la articolul 314 din Tratatul CE. Instituțiile adoptă de comun acord dispozițiile comune de punere în aplicare a prezentului alineat. Aceste dispoziții prevăd accesul funcționarilor la formare într-o a treia limbă și stabilesc modalitățile de evaluare a capacității funcționarilor de a lucra într-o a treia limbă, în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) litera (d) din anexa III.

#### *Articolul 45a (96)*

(1) Prin derogare de la articolul 5 alineatul (3) literele (b) și (c), orice funcționar încadrat în grupa de funcții AST poate, începând cu gradul 5, să fie numit într-un post din grupa de funcții AD, cu condiția:

- (a) ca acesta să fi fost selecționat în conformitate cu procedura prevăzută la alineatul (2) al prezentului articol în vederea participării la un program de formare obligatoriu, astfel cum este acesta menționat la litera (b) a prezentului alineat;
- (b) ca acesta să fi participat la un program de formare definit de autoritatea împuternicită să facă numiri și cuprinzând o serie de module de formare obligatorii și
- (c) ca acesta să fie inclus pe lista, stabilită de autoritatea împuternicită să facă numiri, a candidaților care au fost admiși în urma susținerii unei probe scrise și a unei probe orale care atestă faptul că a absolvit cu succes programul de formare menționat la litera (b) a prezentului alineat. Conținutul acestor probe este stabilit în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) litera (c) din anexa III.

(2) Autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește un proiect de listă a funcționarilor cu funcții din grupa AST selecționați pentru a participa la programul de formare menționat anterior pe baza rapoartelor de evaluare periodice ale acestora menționate la articolul 43, a nivelului de studii și de formare și ținând seama de nevoile serviciului. Acest proiect de listă este prezentat spre avizare unei comisii paritare.

Comisia respectivă poate audia funcționarii care și-au exprimat dorința să participe la programul de formare menționat anterior, precum și reprezentanții autorității împuternicite să facă numiri. Acesta adoptă, cu majoritate de voturi, un aviz motivat cu privire la proiectul de listă propus de autoritatea împuternicită să facă numiri. Autoritatea împuternicită să facă numiri adoptă lista funcționarilor autorizați să participe la programul de formare menționat anterior.

(3) Numirea într-un post din grupa de funcții AD nu modifică nici gradul, nici treapta în care este încadrat funcționarul la data numirii.

(4) Numărul numirilor în posturi din grupa de funcții AD, în conformitate cu procedura menționată la alineatele (1) (2) și (3) ale prezentului articol, nu poate depăși 20 % din numărul total anual al numirilor efectuate în conformitate cu articolul 30 paragraful al doilea.

(5) Fiecare instituție adoptă dispozițiile generale de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu articolul 110.

*Articolul 46 (8) (96)*

Funcționarul numit într-un grad superior în conformitate cu articolul 45 este încadrat în prima treaptă a gradului respectiv. Cu toate acestea, un funcționar cu gradul între AD 9 și AD 13 care exercită atribuții de șef de unitate și care este numit într-un grad superior, în conformitate cu articolul 45, este încadrat în a doua treaptă a noului său grad. Aceeași derogare se aplică funcționarului:

- (a) promovat într-un post de director sau de director general sau
- (b) care ocupă un post de director sau de director general și căruia i se aplică articolul 44 paragraful al doilea ultima teză.

## **CAPITOLUL 4**

### **Încetarea raporturilor de muncă**

*Articolul 47*

Încetarea raporturilor de muncă survine:

- (a) în urma demisiei;
- (b) în urma demiterii;
- (c) în urma pensionării în interesul serviciului;
- (d) în urma concedierii din motive de incompetență profesională;
- (e) în urma eliberării din funcție;
- (f) în urma pensionării;
- (g) în urma decesului.

#### Secțiunea 1

##### **Demisia**

*Articolul 48 (8) (96)*

Funcționarul care dorește să demisioneze poate face acest lucru numai printr-un act scris în care își manifestă în mod neechivoc intenția de a-și înceta activitatea în cadrul instituției.

Decizia prin care autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește caracterul definitiv al demisiei trebuie pronunțată în termen de o lună de la primirea scrisorii de demisie. Cu toate acestea, autoritatea împuternicită să facă numiri poate refuza demisia în cazul în care, la data primirii scrisorii de demisie, este în desfășurare o procedură disciplinară împotriva funcționarului în cauză sau în cazul în care o astfel de procedură este inițiată în decurs de treizeci de zile de la primirea acesteia.

Demisia intră în vigoare la data stabilită de către autoritatea împuternicită să facă numiri; data respectivă nu poate surveni la mult de trei luni de la data propusă de funcționar în scrisoarea de demisie, în cazul funcționarilor din grupa de funcții AD, respectiv mai mult de o lună pentru funcționarii din grupa de funcții AST.

#### Secțiunea 2

##### **Demiterea**

*Articolul 49 (8) (96)*

Funcționarul nu poate fi demis din funcție decât în cazul în care nu mai îndeplinește condițiile stabilite la articolul 28 litera (a), precum și în cazurile prevăzute la articolele 39, 40 și 41 alineatele (4) și (5) și la articolul 14 paragraful al doilea din anexa VIII.

Decizia motivată este luată de către autoritatea împuternicită să facă numiri, după obținerea avizului comisiei paritare și audierea funcționarului în cauză.

#### Secțiunea 3

##### **Pensionarea în interesul serviciului**

*Articolul 50 (8) (46) (96)*

Orice membru al personalului cu funcții superioare de conducere, în sensul articolului 29 alineatul (2), poate fi pensionat în interesul serviciului printr-o decizie a autorității împuternicite să facă numiri.

Această pensionare nu are caracterul unei măsuri disciplinare.

Funcționarul care își pierde postul în acest fel și care nu este repartizat într-un alt post corespunzător gradului său beneficiază de o indemnizație calculată conform condițiilor stabilite în anexa IV.

Valoarea veniturilor obținute de funcționarul în cauză într-un nou post în această perioadă se deduce din indemnizația prevăzută la paragraful precedent, în măsura în care aceste venituri, cumulate cu indemnizația respectivă, sunt superioare ultimei remunerații globale stabilite pe baza tabelului salariilor în vigoare în prima zi a lunii pentru care se lichidează indemnizația.

Funcționarul în cauză are obligația de a furniza, la cerere, dovezile scrise necesare și de a notifica instituția cu privire la orice element ce poate modifica drepturile sale la indemnizația respectivă.

Nici un coeficient corector nu se aplică indemnizației.

Articolul 45 paragrafele al treilea, al patrulea și al cincilea din anexa VIII se aplică prin analogie.

La expirarea termenului pentru care a fost stabilit dreptul la această indemnizație, funcționarul în cauză poate beneficia de drepturile de pensie dobândite, fără să se aplice reducerea prevăzută la articolul 9 din anexa VIII, sub rezerva împlinirii de către funcționarul în cauză a vârstei de 55 de ani.

#### Secțiunea 4

### Procedurile privind incompetența profesională (96)

#### Articolul 51 (96)

(1) Fiecare instituție definește procedurile de identificare, gestionare și soluționare a cazurilor de incompetență profesională în timp util și într-o manieră adecvată. După ce au fost epuizate aceste proceduri, funcționarul care, pe baza rapoartelor succesive menționate la articolul 43, dă dovadă de incompetență în exercitarea atribuțiilor sale poate fi concediat, retrogradat sau încadrat într-o grupă de funcții inferioară, în același grad sau într-un grad inferior.

(2) Orice propunere de concediere, retrogradare sau încadrare într-o grupă de funcții inferioară a unui funcționar trebuie să expună motivele pe care se întemeiază și să fie adusă la cunoștința persoanei în cauză. Propunerea autorității împuternicite să facă numiri este transmisă comitetului menționat la articolul 9 alineatul (6).

(3) Funcționarul are dreptul de a lua la cunoștință dosarul personal complet și de a face copii după toate documentele relevante pentru procedură. Funcționarul în cauză dispune de cel puțin cincisprezece zile de la data primirii propunerii pentru a-și pregăti apărarea. Acesta poate solicita să fie asistat de o persoană aleasă de el. Funcționarul își poate prezenta observațiile în scris. Este audiat de comitetul consultativ paritar și poate cita martori.

(4) Instituția este reprezentată în fața comitetului de către un funcționar împuternicit în acest sens de autoritatea împuternicită să facă numiri și care beneficiază de aceleași drepturi ca și funcționarul în cauză.

(5) Pe baza propunerii menționate la alineatul (2) și ținând seama, după caz, de declarațiile scrise și orale ale funcționarului în cauză și ale martorilor, comitetul adoptă, cu majoritate de voturi, un aviz motivat indicând măsurile pe care le consideră adecvate având în vedere faptele constatate la cererea sa. Acest aviz este transmis autorității împuternicite să facă numiri și funcționarului în cauză în termen de două luni de la data sesizării comitetului. Președintele nu participă la procesul de luare a deciziilor în cadrul comitetului, cu excepția cazului în care acestea privesc aspecte procedurale sau în caz de egalitate de voturi.

Autoritatea împuternicită să facă numiri adoptă o decizie în acest sens în termen de două luni de la primirea avizului comitetului, după audierea funcționarului în cauză. Decizia trebuie să fie motivată și să stabilească data intrării sale în vigoare.

(6) Funcționarul concediat din motive de incompetență profesională are dreptul la o compensație lunară pentru concediere egală cu salariul lunar de bază al unui funcționar de gradul 1 prima treaptă, pe perioada indicată la alineatul (7). Funcționarul are, de asemenea, dreptul la alocațiile familiale prevăzute la articolul 67, pe aceeași perioadă. Alocația pentru locuință se calculează pe baza salariului lunar de bază al unui funcționar de gradul 1, în conformitate cu articolul 1 din anexa VII.

Funcționarul care își prezintă demisia după inițierea procedurii menționate la alineatele (1)-(3) sau care are deja dreptul la plata imediată a pensiei fără reducere la data respectivă nu are dreptul la compensația în cauză. Ajutorul de șomaj primit în baza unui sistem național se deduce din indemnizație.

(7) Perioada în care se efectuează plățile menționate la alineatul (6) este stabilită după cum urmează:

(a) atunci când vechimea în serviciu a funcționarului în cauză este mai mică de cinci ani la data luării deciziei de concediere, aceasta este de trei luni,

- (b) atunci când vechimea în serviciu a funcționarului în cauză este de cel puțin cinci ani, dar e mai mică de zece ani, aceasta este de șase luni,
  - (b) atunci când vechimea în serviciu a funcționarului în cauză este de cel puțin zece ani, dar mai mică de douăzeci de ani, aceasta este de nouă luni,
  - (d) atunci când vechimea în serviciu a funcționarului în cauză este de cel puțin douăzeci de ani, aceasta este de douăsprezece luni.
- (8) Funcționarul retrogradat sau încadrat într-o grupă de funcții inferioară din motive de incompetență profesională poate solicita, la încheierea unui termen de șase ani, ca orice mențiune a acestei măsuri să fie eliminată din dosarul său personal.
- (9) Funcționarul în cauză are dreptul la rambursarea cheltuielilor rezonabile suportate în cursul procedurii, inclusiv a onorariilor datorate unui apărător din afara instituției, atunci când procedura prevăzută la prezentul articol se încheie fără să se fi luat decizia de concediere, retrogradare sau încadrare a sa într-o grupă de funcții inferioară.

## Secțiunea 5

### Pensionarea

#### Articolul 52 (46) (96)

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 50, funcționarul este pensionat:

- (a) fie din oficiu, în ultima zi a lunii în cursul căreia acesta împlinește vârsta de 65 de ani,
- (b) fie la cererea sa, în ultima zi a lunii în cursul căreia a fost depusă cererea, în cazul în care acesta are cel puțin 63 de ani sau are o vârstă cuprinsă între 55 și 63 de ani și îndeplinește condițiile impuse pentru acordarea unei pensii cu plată imediată, în conformitate cu articolul 9 din anexa VIII. Articolul 48 paragraful al doilea teza a doua se aplică prin analogie.

Cu toate acestea, în mod excepțional, la cererea sa și numai atunci când autoritatea împuternicită să facă numiri consideră că acest lucru este justificat de interesul serviciului, funcționarul poate rămâne în activitate până la vârsta de 67 de ani, caz în care acesta este pensionat din oficiu în ultima zi a lunii în cursul căreia împlinește vârsta respectivă.

#### Articolul 53 (46)

Funcționarul recunoscut de comisia pentru invaliditate ca îndeplinind condițiile prevăzute la articolul 78 este pensionat din oficiu în ultima zi a lunii în cursul căreia autoritatea împuternicită să facă numiri adoptă decizia care constată incapacitatea sa permanentă de a-și exercita atribuțiile.

## Secțiunea 6

### Titlul onorific

#### Articolul 54 (96)

Funcționarul al cărui raport de muncă încetează poate primi un titlu onorific fie cu privire la cariera sa, fie în gradul său, fie într-un grad imediat superior, printr-o decizie a autorității împuternicite să facă numiri.

Această măsură nu comportă nici un avantaj financiar.

## TITLUL IV:

### CONDIȚIILE DE MUNCĂ ALE FUNCȚIONARULUI

#### CAPITOLUL 1

##### Programul de lucru

#### Articolul 55 (7) (8) (16)

Funcționarii în activitate sunt permanent la dispoziția instituției din care fac parte.

Cu toate acestea, durata normală a programului de lucru nu poate depăși 42 de ore pe săptămână, efectuate în conformitate cu un orar general stabilit de autoritatea împuternicită să facă numiri. În cadrul acestei limite, autoritatea împuternicită să facă numiri poate, după consultarea prealabilă a comitetului pentru personal, să stabilească orare de lucru adecvate pentru anumite grupuri de funcționari care îndeplinesc sarcini speciale.

În afară de aceasta, ca urmare a cerințelor serviciului sau a normelor de securitate la locul de muncă, un funcționar poate fi obligat să rămână la dispoziția instituției, la locul de muncă sau la domiciliu, în afara duratei normale a programului de lucru. Instituția adoptă normele de aplicare a prezentului paragraf, după consultarea comitetului pentru personal.

*Articolul 55a (8) (96)*

(1) La cerere, orice funcționar poate fi autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă.

Autoritatea împuternicită să facă numiri poate acorda o astfel de autorizație în măsura în care aceasta este compatibilă cu interesul serviciului.

(2) Funcționarii au dreptul la autorizație în următoarele cazuri:

- (a) pentru a se ocupa de un copil cu vârsta mai mică de 9 ani;
- (b) pentru a se ocupa de un copil cu vârsta cuprinsă între 9 și 12 ani, în cazul în care reducerea timpului de lucru nu depășește 20 % din timpul normal de lucru;
- (c) pentru a se ocupa de soț, de o rudă pe linie ascendentă sau pe linie descendentă, de un frate sau de o soră care suferă de o boală gravă sau are un handicap grav;
- (d) pentru a urma o formare profesională complementară;
- (e) după ce a împlinit vârsta de 55 de ani, în cursul ultimilor cinci ani înainte de pensionare.

Atunci când funcționarul solicită autorizația de a-și exercita activitatea cu normă redusă pentru a urma o formare profesională complementară sau întrucât a împlinit vârsta de 55 de ani, autoritatea împuternicită să facă numiri nu îi poate respinge cererea și nici nu poate amâna data intrării în vigoare a autorizației decât în cazuri excepționale și din motive legate de un interes imperativ al serviciului.

Atunci când acest drept se exercită în vederea îngrijirii soțului, a unei rude pe linie ascendentă sau pe linie descendentă, a unui frate sau a unei surori care suferă de o boală gravă sau un handicap grav ori pentru a urma o formare complementară, durata cumulată a perioadelor de exercitare a activității cu normă redusă, raportată la întreaga carieră a funcționarului, nu poate depăși cinci ani.

(3) Autoritatea împuternicită să facă numiri răspunde cererii funcționarului în termen de 60 de zile.

(4) Normele care reglementează exercitarea activității cu normă redusă, precum și cele care reglementează procedura de acordare a autorizației sunt prevăzute în anexa IVa.

*Articolul 55b (96)*

Funcționarul poate fi autorizat să își exercite activitatea cu jumătate de normă conform formulei de împărțire a activității, într-un post identificat de autoritatea împuternicită să facă numiri ca adecvat pentru acest mod de lucru. Autorizația de exercitare a activității cu jumătate de normă prin împărțirea activității nu este limitată în timp. Cu toate acestea, în interesul serviciului, autoritatea împuternicită să facă numiri poate retrage autorizația, cu un preaviz de șase luni. De asemenea, autoritatea împuternicită să facă numiri poate retrage autorizația, la cererea funcționarului în cauză, cu un preaviz de șase luni calculat de la data prezentării cererii. La expirarea acestui termen, funcționarul în cauză poate fi transferat într-un alt post.

Se aplică articolul 59a și, cu excepția celei de-a treia teze de la paragraful al doilea, articolul 3 din anexa IVa.

Autoritatea împuternicită să facă numiri poate stabili normele de aplicare a prezentului articol.

*Articolul 56 (8) (96)*

Funcționarul nu poate fi obligat să efectueze ore de lucru suplimentare decât în cazurile urgente sau de surplus excepțional de muncă; munca de noapte, precum și orice muncă în zilele de duminică sau de sărbători legale poate fi autorizată doar în conformitate cu procedura adoptată de autoritatea împuternicită să facă numiri. Numărul total de ore de lucru suplimentare solicitate spre efectuare unui funcționar nu poate depăși 150 de ore în timpul unei perioade de șase luni.

Orele de lucru suplimentare efectuate de funcționarii încadrați în grupa de funcții AD sau AST, gradele 5-11, nu dau dreptul la compensare sau la remunerare.

În temeiul condițiilor stabilite în anexa VI, orele de lucru suplimentare efectuate de funcționarii cu gradele AST 1-AST 4 le dau acestora dreptul la un concediu de odihnă compensatoriu sau, în cazul în care cerințele serviciului nu permit acordarea concediului de odihnă compensatoriu în luna următoare celei în care au fost efectuate orele de lucru suplimentare, la acordarea unei remunerații.

*Articolul 56a (7) (15)*

Funcționarul care, în cadrul unui serviciu cu program continuu sau în care se lucrează în schimburi, stabilit de instituție în baza cerințelor serviciului sau a normelor de securitate la locul de muncă și considerat de aceasta ca având caracter regulat și permanent, este obligat să lucreze cu regularitate pe timp de noapte, în zilele de sâmbătă, duminică sau de sărbători legale, poate beneficia de indemnizații.

Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, prezentată după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, stabilește categoriile de beneficiari, condițiile de acordare, precum și ratele acestor indemnizații.

Durata normală de lucru a unui funcționar care lucrează cu program continuu sau în schimburi nu poate depăși numărul total anual de ore de lucru normale.

*Articolul 56b (7) (16)*

Funcționarul care, în conformitate cu o decizie luată de autoritatea împuternicită să facă numiri în baza cerințelor serviciului sau a normelor de securitate la locul de muncă, este obligat să rămână la dispoziția instituției, la locul de muncă sau la domiciliu, în afara duratei normale de muncă poate beneficia de indemnizații.

Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, prezentată după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, stabilește categoriile de beneficiari, condițiile de acordare, precum și ratele acestor indemnizații.

*Articolul 56c (96)*

Pentru a ține seama de condiții de muncă deosebit de grele, anumitor funcționari li se pot acorda indemnizații speciale.

Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, prezentată după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, stabilește categoriile de beneficiari, condițiile de acordare, precum și ratele acestor indemnizații speciale.

## CAPITOLUL 2

### Concediile

*Articolul 57*

Funcționarul are dreptul la un concediu anual de cel puțin 24 de zile lucrătoare și cel mult 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic, în conformitate cu o reglementare ce urmează să fie stabilită de comun acord de instituțiile Comunităților, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.

Pe lângă acest concediu anual, funcționarul poate beneficia la cerere, în mod excepțional, de un concediu special. Dispozițiile de acordare a acestor concedii sunt stabilite în anexa V.

*Articolul 58 (8) (24) (96)*

În afara concediilor prevăzute la articolul 57, femeile însărcinate au dreptul, pe baza prezentării unui certificat medical, la un concediu de douăzeci de săptămâni. Concediul începe cel mai devreme cu șase săptămâni înainte de data probabilă a nașterii menționată în certificat și se încheie cel mai devreme la paisprezece săptămâni după data nașterii. În cazul unei nașteri multiple sau premature sau în cazul nașterii unui copil cu handicap, durata concediului este de douăzeci și patru de săptămâni. În sensul prezentei dispoziții, nașterea prematură este nașterea care are loc înainte de sfârșitul celei de-a treizeci și patra săptămâni de sarcină.

*Articolul 59 (8) (96)*

(1) Funcționarul care aduce dovezi în sprijinul faptului că nu își poate exercita atribuțiile din motiv de boală sau de accident beneficiază de drept de concediu de boală.

Funcționarul în cauză trebuie să notifice instituției sale incapacitatea sa în cel mai scurt timp posibil, precizând adresa la care se află. În cazul în care lipsește mai mult de trei zile, funcționarul este obligat să prezinte un certificat medical. Certificatul medical trebuie trimis cel târziu în a cincea zi de neaprezentare la locul de muncă, data luată în considerare fiind cea a ștampilei poștale. În caz contrar, absența funcționarului se consideră nemotivată, cu excepția cazului în care certificatul nu este trimis din motive independente de voința funcționarului în cauză.

Funcționarul aflat în concediu de boală poate fi oricând supus unui examen medical organizat de instituție. În cazul în care acest examen nu poate avea loc din motive imputabile funcționarului în cauză, absența acestuia se consideră nemotivată de la data la care era prevăzut examenul respectiv.

În cazul în care, în urma examenului medical, rezultă că funcționarul în cauză este capabil să-și exercite atribuțiile, absența acestuia se consideră nemotivată de la data examenului medical, sub rezerva paragrafului următor.

În cazul în care funcționarul în cauză consideră concluziile examenului medical organizat de autoritatea împuternicită să facă numiri ca fiind nejustificate din punct de vedere medical, funcționarul sau un medic acționând în numele său poate înainta instituției, în termen de două zile, o cerere prin care să solicite examinarea cazului de către un medic independent.

Instituția transmite de îndată cererea unui alt medic desemnat de comun acord de către medicul funcționarului și medicul consultant al instituției. În cazul în care, în termen de cinci zile, nu se ajunge la un astfel de acord, instituția alege o persoană de pe lista medicilor independenți alcătuită în fiecare an

în acest scop de comun acord între autoritatea împuternicită să facă numiri și comitetul pentru personal. Funcționarul în cauză poate contesta alegerea instituției în termen de două zile lucrătoare, caz în care instituția alege o altă persoană de pe listă, această nouă alegere fiind definitivă.

Avizul medicului independent, emis după consultarea prealabilă a medicului funcționarului și a medicului-consilier al instituției, are caracter obligatoriu. Atunci când avizul medicului independent confirmă concluziile examenului medical organizat de instituție, absența funcționarului este considerată nemotivată de la data examenului menționat anterior. Atunci când avizul medicului independent nu confirmă concluziile examenului menționat anterior, absența se consideră justificată în toate privințele.

(2) Atunci când absențele din motive de boală de cel mult trei zile, neînsoțite de certificat medical, depășesc un număr total de douăsprezece zile într-o perioadă de douăsprezece luni, funcționarul este obligat să prezinte un certificat medical pentru fiecare nouă absență din motiv de boală. Absența se consideră nemotivată începând cu a treisprezecea zi de absență din motiv de boală pentru care nu se prezintă certificat medical.

(3) Fără a aduce atingere aplicării dispozițiilor privind procedurile disciplinare, după caz, orice absență considerată nemotivată în temeiul alineatelor (1) și (2) se scade din durata concediului anual al funcționarului în cauză. În cazul epuizării concediului, funcționarul în cauză pierde dreptul la remunerație pe perioada corespunzătoare.

(4) Autoritatea împuternicită să facă numiri poate înainta comisiei de invaliditate cazul unui funcționar ale cărui concedii de boală cumulate depășesc douăsprezece luni într-o perioadă de trei ani.

(5) Funcționarul poate fi trimis în concediu din oficiu în urma unui examen medical efectuat de medicul consultant al instituției, în cazul în care starea sa de boală necesită acest lucru sau în cazul în care un membru al familiei din locuința sa suferă de o boală contagioasă.

În caz de litigiu se aplică procedura prevăzută la alineatul (1) paragrafele cinci - șapte.

(6) Funcționarul are obligația de a se supune anual unei vizite medicale preventive, efectuate fie de medicul consultant desemnat de autoritatea împuternicită să facă numiri, fie de un medic la alegerea funcționarului în cauză.

În cel de-al doilea caz, onorariile medicului sunt rambursate de către instituție, până la concurența unei sume maxime stabilite de autoritatea împuternicită să facă numiri pentru o perioadă de cel mult trei ani, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.

#### *Articolul 59a (8) (96)*

Concediul anual al unui funcționar autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă este redus proporțional pe perioada exercitării activității în acest mod.

#### *Articolul 60*

Cu excepția cazurilor de boală sau de accident, funcționarul nu poate absenta fără permisiunea prealabilă a superiorului său ierarhic. Fără a aduce atingere aplicării eventuale a măsurilor cu caracter disciplinar, orice absență nemotivată stabilită în mod corespunzător se scade din durata concediului anual al funcționarului în cauză. În cazul epuizării concediului, funcționarul în cauză pierde dreptul la remunerație pe perioada corespunzătoare.

Atunci când un funcționar dorește să își petreacă concediul medical în alt loc decât cel în care este încadrat în muncă, el are obligația de a obține permisiunea prealabilă în acest sens din partea autorității împuternicite să facă numiri.

### **CAPITOLUL 3**

#### **Sărbătorile legale**

#### *Articolul 61*

Lista sărbătorilor legale este stabilită de comun acord de către instituțiile Comunităților, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.

### **TITLUL V:**

#### **REGIMUL FINANCIAR ȘI PRESTAȚIILE DE ASIGURĂRI SOCIALE ALE FUNCȚIONARULUI**

### **CAPITOLUL 1**

#### **Remunerarea și rambursarea cheltuielilor**

#### Secțiunea 1

#### **Remunerarea**

#### *Articolul 62*

Conform condițiilor stabilite în anexa VII și în cazul în care nu există dispoziții exprese contrare, funcționarul are dreptul, prin simpla numire a sa în funcție, la remunerația aferentă gradului și treptei sale.

Funcționarul nu poate renunța la acest drept.

Remunerația cuprinde un salariu de bază, alocații familiale și indemnizații.

#### Articolul 63

(28) (31) (32) (36) (38) (41) (42) (43) (47) (49) (53) (56) (58) (60) (66)(68) (70) (71) (72) (74) (76)  
(78) (81) (84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (97)

Remunerația funcționarilor se exprimă în euro. Aceasta se plătește în moneda țării în care funcționarul își exercită atribuțiile.

Remunerația plătită în altă monedă decât euro se calculează pe baza cursului de schimb utilizat la execuția bugetului general al Comunităților Europene la data de 1 iulie 2004.

Cu ocazia revizuirii nivelului remunerațiilor prevăzută la articolul 65, Consiliul modifică această dată, hotărând la propunerea Comisiei cu majoritatea calificată prevăzută la alineatul (2) paragraful al doilea prima liniuță din articolul 148 din Tratatul CEE și din articolul 118 din Tratatul Euratom.

Fără a aduce atingere aplicării articolelor 64 și 65, coeficienții corectori stabiliți în conformitate cu aceste articole sunt, în cazul modificării datei menționate anterior, ajustați de către Consiliu care, hotărând conform procedurii menționate la paragraful al treilea, corectează efectul fluctuației euro în raport cu cursurile menționate la paragraful al doilea.

#### Articolul 64 (78)

Remunerației funcționarului exprimată în euro, după deducerea reținerilor obligatorii menționate în prezentul statut sau în regulamentele adoptate pentru punerea lui în aplicare, i aplică un coeficient corector superior, mai mic sau egal cu 100 %, în funcție de condițiile de viață din diferite locuri de repartizare.

Acești coeficienți sunt stabiliți de către Consiliu, care hotărăște, la propunerea Comisiei, cu majoritatea calificată prevăzută la alineatul (2) paragraful al doilea prima liniuță din articolul 148 din Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și articolul 118 din Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice. Coeficientul corector aplicabil remunerației funcționarilor repartizați la sediile provizorii ale Comunităților este, la 1 ianuarie 1962, egal cu 100 %.

#### Articolul 65 (94)

(1) Consiliul examinează anual nivelul remunerațiilor funcționarilor și ale altor agenți ai Comunităților. Această examinare are loc în luna septembrie, pe baza unui raport comun prezentat de Comisie, întocmit pe baza situației existente la data de 1 iulie și în fiecare țară a Comunităților a unui indice comun stabilit de Oficiul Statistic al Comunităților Europene de comun acord cu serviciile naționale de statistică din statele membre.

În cursul acestei examinări, Consiliul analizează dacă este oportun, în cadrul politicii economice și sociale a Comunităților, să se efectueze o ajustare a remunerațiilor. Se iau în considerare în special eventuala majorare a salariilor publice și necesitățile de recrutare.

(2) În cazul unei variații importante a costului vieții, Consiliul adoptă, în termen de cel mult două luni, măsuri de ajustare a coeficienților corectori și, după caz, aplicarea retroactivă a acestora.

(3) Pentru punerea în aplicare a prezentului articol, Consiliul hotărăște, la propunerea Comisiei, cu majoritatea calificată prevăzută la alineatul (2) paragraful al doilea prima liniuță din articolul 148 din Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și articolul 118 din Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice.

#### Articolul 65a (62)

Normele de punere în aplicare a articolelor 64 și 65 sunt definite în anexa XI.

#### Articolul 66

(1) (2) (4) (5) (9) (11) (12) (13) (19) (23) (27) (30) (31) (32) (35) (36) (37) (38) (41) (42) (43) (45)  
(47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70) (71) (72) (74) (76) (78) (80) (81)  
(84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (96) (97)

Salariile lunare de bază sunt stabilite, pentru fiecare grad și treaptă, în conformitate cu tabelul următor:

1.7.2005	Treaptă				
	1	2	3	4	5
Grad					
16	14.926,62	15.553,86	16.207,45		
15	13.192,64	13.747,01	14.324,68	14.723,21	14.926,62
14	11.660,09	12.150,06	12.660,62	13.012,86	13.192,64
13	10.305,57	10.738,63	11.189,88	11.501,20	11.660,09
12	9.108,40	9.491,15	9.889,98	10.165,14	10.305,57
11	8.050,31	8.388,59	8.741,09	8.984,28	9.108,40
10	7.115,13	7.414,12	7.725,67	7.940,61	8.050,31
9	6.288,58	6.552,84	6.828,20	7.018,17	7.115,13
8	5.558,06	5.791,62	6.034,99	6.202,89	6.288,58
7	4.912,40	5.118,82	5.333,92	5.482,32	5.558,06
6	4.341,74	4.524,18	4.714,29	4.845,45	4.912,40
5	3.837,37	3.998,62	4.166,65	4.282,57	4.341,74
4	3.391,59	3.534,11	3.682,62	3.785,08	3.837,37
3	2.997,60	3.123,57	3.254,82	3.345,38	3.391,59
2	2.649,38	2.760,71	2.876,72	2.956,75	2.997,60
1	2.341,61	2.440,01	2.542,54	2.613,28	2.649,38

Articolul 66a (34) (52) (63) (78) (88) (94) (96)

(1) Prin derogare de la articolul 3 alineatul (1) din Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 260/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 privind stabilirea condițiilor și a procedurii de aplicare a impozitului în beneficiul Comunităților Europene <sup>(1)</sup>, și pe perioada 1 mai 2004-31 decembrie 2012, se instituie o măsură temporară, denumită în continuare „prelevare specială”, care va fi aplicată remunerațiilor plătite de Comunități funcționarilor în activitate.

(2) Rata prelevării speciale, care se aplică bazei menționate la alineatul (3), se stabilește după cum urmează:

de la 1.5.2004 la 31.12.2004	2,50 %
de la 1.1.2005 la 31.12.2005	2,93 %
de la 1.1.2006 la 31.12.2006	3,36 %
de la 1.1.2007 la 31.12.2007	3,79 %
de la 1.1.2008 la 31.12.2008	4,21 %
de la 1.1.2009 la 31.12.2009	4,64 %
de la 1.1.2010 la 31.12.2010	5,07 %
de la 1.1.2011 la 31.12.2012	5,50 %

(3) (a) Baza de calcul a prelevării speciale este salariul de bază luat în considerare la calcularea remunerației, după deducerea:

(i) contribuțiilor la sistemele de asigurări sociale și de pensie, precum și a impozitului datorat, înainte de orice deducere aferentă prelevării speciale, de un funcționar încadrat în același grad și treaptă, care nu are persoane în întreținere în sensul articolului 2 din anexa VII, și a

(ii) unei sume egale cu salariul de bază aferent gradului 1 prima treaptă.

(b) Elementele luate în considerare la stabilirea bazei de calcul a prelevării speciale se exprimă în euro și le este aplicat coeficientul corector 100.

(4) Prelevarea specială se deduce în fiecare lună prin reținere la sursă; veniturile astfel obținute se înscriu în rubrica venituri a bugetului general al Comunităților Europene.

<sup>(1)</sup> JO L 56, 4.3.1968, p. 8, regulament astfel cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (CE, Euratom) nr. 1750/2002 (JO L 264, 2.10.2002, p. 15).

*Articolul 67*

(1) (2) (4) (5) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (19) (23) (24) (27) (31) (32) (35) (36) (38) (40) (79)

(1) Alocațiile familiale cuprind:

- (a) alocația pentru locuință;
- (b) alocația pentru creșterea copilului;
- (c) alocația școlară.

(2) Funcționarii care beneficiază de alocațiile familiale menționate la prezentul articol sunt obligați să declare alocațiile de aceeași natură care le sunt plătite din alte surse; acestea din urmă se deduc din alocațiile plătite în temeiul articolelor 1, 2 și 3 din anexa V.

(3) Alocația pentru creșterea copilului poate fi dublată prin printr-o decizie specială și motivată a autorității împuternicite să facă numiri luate pe baza documentelor medicale care atestă un handicap fizic sau mental al copilului în cauză care necesită cheltuieli ridicate din partea funcționarului.

(4) În cazul în care, în temeiul articolelor 1, 2 și 3 din anexa VII, alocațiile familiale menționate anterior sunt plătite unei alte persoane decât funcționarului, alocațiile respective se plătesc în moneda țării de reședință a persoanei în cauză, calculate, după caz pe baza cursului de schimb menționat la articolul 63 paragraful al doilea. Acestea le este aplicat coeficientul corector stabilit pentru țara respectivă, în cazul în care aceasta este membră a Comunităților, sau un coeficient corector egal cu 100, în cazul în care țara de reședință nu este stat membru al Comunităților.

Alineatele (2) și (3) se aplică persoanei menționate anterior căreia i se acordă alocațiile familiale.

*Articolul 68 (8)*

Alocațiile familiale prevăzute la articolul 67 alineatul (1) se acordă și în cazul în care funcționarul are dreptul la indemnizația prevăzută la articolele 41 și 50, precum și la articolele 34 și 42 din fostul statut al personalului Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului.

Funcționarul în cauză trebuie să declare alocațiile de aceeași natură primite din alte surse pentru același copil; acestea din urmă se deduc din alocațiile plătite în conformitate cu articolele 1,2 și 3 din anexa VII.

*Articolul 68a (8)(96)*

Funcționarul autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă are dreptul la o remunerație calculată conform condițiilor stabilite în anexa IVa.

*Articolul 69*

(1) (2) (4) (5) (9) (10) (11) (12) (13) (19) (23) (27) (31) (32) (35) (36) (38) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70) (71) (72) (74) (76) (78) (80) (81) (84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (97)

Indemnizația de expatriere este egală cu 16 % din totalul salariului de bază, al alocației pentru locuință și al alocației pentru creșterea copilului la care are dreptul un funcționar. Indemnizația de expatriere nu poate fi mai mică de 445,88 EUR pe lună.

*Articolul 70 (8) (96)*

În caz de deces al unui funcționar, soțul supraviețuitor sau copiii aflați în întreținere primesc remunerația globală a persoanei decedate până la sfârșitul celei de-a treia luni care urmează lunii în care a survenit decesul.

În cazul decesului titularului unei pensii sau prestații de invaliditate, dispozițiile menționate anterior se aplică în ceea ce privește pensia sau prestația persoanei decedate.

*Articolul 70a (24) (96)*

Abrogat.

## Secțiunea 2

**Rambursarea cheltuielilor***Articolul 71*

Funcționarul are dreptul, în condițiile stabilite în anexa VII, la rambursarea cheltuielilor suportate de acesta cu ocazia angajării în muncă, a transferului sau a încetării raporturilor de muncă, precum și a cheltuielilor suportate în cursul sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale.

**CAPITOLUL 2****Asigurările sociale***Articolul 72 (8) (10) (40) (96)*

(1) Pe baza unei reglementări adoptate de comun acord de către instituțiile comunitare după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, funcționarul, soțul acestuia, atunci când acesta din urmă nu poate beneficia de prestații de aceeași natură și de același nivel în temeiul oricăror altor acte cu putere de lege sau norme administrative, copiii funcționarului și celelalte persoane aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa VII sunt asigurați împotriva riscurilor de boală, în limita a 80 % din cheltuielile suportate. Procentul menționat anterior se ridică la 85 % pentru următoarele prestații: consultații și vizite medicale, intervenții chirurgicale, spitalizare, produse farmaceutice, radiologie, analize, examene de laborator și proteze pe bază de rețetă medicală, cu excepția protezelor dentare. Procentul se ridică la 100 % în caz de tuberculoză, poliomielită, cancer, boli mintale și alte boli recunoscute de autoritatea împuternicită să facă numiri ca fiind de gravitate comparabilă, precum și pentru examenele de depistare și în caz de naștere. Cu toate acestea, rambursarea în procent de 100 % nu se aplică în cazuri de boală profesională sau de accident care a determinat aplicarea articolului 73.

Partenerul necăsătorit al unui funcționar este considerat ca soț al acestuia în cadrul sistemului de asigurări de boală în cazul în care sunt îndeplinite primele trei condiții prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa VII.

Instituțiile pot încredința uneia dintre ele, în temeiul reglementării menționate la primul paragraf, exercitarea competenței de stabilire a normelor de reglementare a rambursării cheltuielilor în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 110.

O treime din contribuția necesară pentru această asigurare este suportată de către funcționar, fără ca suma respectivă să poată depăși 2 % din salariul de bază al acestuia.

(1a) Funcționarul al cărui raport de muncă încetează și care nu exercită o activitate profesională remunerată poate solicita, cel târziu în cursul lunii următoare celei în care raporturile de muncă ale acestuia au încetat, să beneficieze în continuare de asigurarea de boală prevăzută la alineatul (1), pe termen de cel mult șase luni de la încetarea raporturilor de muncă. Contribuția menționată la alineatul precedent se calculează pe baza ultimului salariu de bază al funcționarului, jumătate din contribuție fiind suportată de acesta.

Prin decizia autorității împuternicite să facă numiri, adoptată după obținerea avizului medicului consultant al instituției, termenul de o lună acordat pentru depunerea cererii, precum și limita de șase luni prevăzută la paragraful anterior nu se aplică în cazul în care funcționarul în cauză suferă de o boală gravă sau prelungită, contractată înaintea încetării raporturilor de muncă și pe care a declarat-o instituției înaintea expirării termenului de 6 luni menționat la paragraful anterior, cu condiția ca persoana în cauză să se supună unui examen medical organizat de către instituție.

(1b) În cazul în care nu exercită nici o activitate profesională remunerată, fostul soț al unui funcționar, copilul care nu mai este în întreținerea funcționarului, precum și persoana care nu mai este considerată copil în întreținere în sensul articolului 2 din anexa VII pot continua să beneficieze, pentru o perioadă de cel mult un an, de asigurarea de boală prevăzută la alineatul (1), în calitate de persoane asigurate prin asigurarea funcționarului respectiv; pentru asigurarea respectivă nu se percepe nici o contribuție. Perioada menționată anterior începe la data la care divorțul este definitiv, respectiv la data pierderii calității de copil aflat în întreținere sau de persoană considerată copil aflat în întreținere.

(2) Funcționarul care a rămas în serviciul Comunităților până la vârsta de 63 de ani sau care este titular al unei prestații de invaliditate beneficiază după încetarea raporturilor de muncă de dispozițiile prevăzute la alineatul (1). Contribuția se calculează pe baza pensiei sau a prestației.

Titularul unei pensii de urmaș acordate ca urmare a decesului unui funcționar în activitate sau rămas în serviciul Comunităților până la vârsta de 63 de ani sau ca urmare a decesului unui titular al unei prestații de invaliditate beneficiază de aceleași dispoziții. Contribuția se calculează pe baza pensiei de urmaș.

(2a) De dispozițiile prevăzute la alineatul (1) beneficiază, de asemenea, următoarele persoane, cu condiția să nu exercite nici o activitate profesională remunerată:

- (i) fostul funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă care și-a încheiat activitatea în serviciul Comunităților înainte de vârsta de 63 de ani,
- (ii) titularul unei pensii de urmaș acordate ca urmare a decesului unui fost funcționar care și-a încheiat activitatea în serviciul Comunităților înainte de vârsta de 63 de ani.

Contribuția menționată la alineatul (1) se calculează pe baza pensiei fostului funcționar înaintea aplicării, după caz, a coeficientului de reducere prevăzut la articolul 9 din anexa VIII la statut.

Cu toate acestea, titularul unei pensii de orfan nu beneficiază de dispozițiile prevăzute la alineatul (1) decât la cerere. Contribuția se calculează pe baza pensiei de orfan.

(2b) Indiferent dacă este vorba de titularul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei pensii de urmaș, contribuția menționată la alineatele (2) și (2a) nu poate fi mai mică decât cea calculată pe baza salariului de bază corespunzător gradului 1 prima treaptă.

(2c) Funcționarul concediat în conformitate cu articolul 51, care nu este titular al unei pensii pentru limită de vârstă, beneficiază în egală măsură de dispozițiile prevăzute la alineatul (1), cu condiția să nu exercite nici o activitate profesională remunerată și să suporte jumătate din valoarea contribuției calculate pe baza ultimului său salariu de bază.

(3) În cazul în care valoarea cheltuielilor nerambursate pentru o perioadă de douăsprezece luni depășește jumătate din salariul de bază lunar al funcționarului sau din pensia plătită, autoritatea împuternicită să facă numiri acordă o rambursare specială ținând seama de situația familială a persoanei în cauză, în conformitate cu reglementarea prevăzută la alineatul (1) menționat anterior.

(4) Beneficiarul are obligația să declare rambursările primite sau rambursările pe care le poate pretinde în cadrul unui alt sistem de asigurări de boală prevăzut de dispozițiile legale sau de reglementare, pentru el însuși sau pentru una dintre persoanele acoperite de asigurarea sa.

În măsura în care valoarea totală a rambursărilor de care ar putea beneficia ar depăși valoarea rambursărilor prevăzute la alineatul (1) menționat anterior, diferența se deduce din suma care urmează să fie rambursată în temeiul alineatului (1), cu excepția rambursărilor obținute în cadrul unui sistem complementar privat de asigurări de boală destinat să acopere cea parte din cheltuieli care nu este rambursabilă de către sistemul de asigurări de boală al Comunităților.

#### Articolul 73 (24) (46)

(1) În condițiile stabilite de o reglementare adoptată de comun acord de către instituțiile comunitare după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, funcționarul este asigurat, de la data începerii raporturilor de muncă, împotriva riscurilor de boală profesională și de accident. Funcționarul contribuie în mod obligatoriu, în limita a 0,1 % din salariul său de bază, la asigurarea împotriva altor riscuri decât cele profesionale.

Riscurile neasigurate sunt precizate în reglementarea respectivă.

(2) Prestațiile garantate sunt următoarele:

(a) în caz de deces:

Plata către persoanele enumerate mai jos a unei sume forfetare egale cu de cinci ori salariul de bază anual al persoanei decedate, calculat pe baza salariilor lunare acordate în cele douăsprezece luni anterioare accidentului:

- soțul și copiii funcționarului decedat, în conformitate cu dispozițiile privind dreptul succesoral aplicabil funcționarului; cu toate acestea, suma care se plătește soțului nu poate fi mai mică de 25 % din suma forfetară;
- în cazul în care nu există persoane care să intre în categoria menționată anterior, celorlalți descendenți în conformitate cu dispozițiile privind dreptul succesoral aplicabil funcționarului;

— în cazul în care nu există persoane care să intre în cele două categorii menționate anterior, rudelor pe linie ascendentă, în conformitate cu dispozițiile privind dreptul succesoral aplicabil funcționarului;

— în cazul în care nu există persoane care să intre în cele trei categorii menționate anterior, instituției;

(b) în caz de invaliditate permanentă totală:

Plata către persoana interesată a unei sume forfetare egale cu de opt ori salariul său de bază anual calculat pe baza salariilor lunare acordate în cele douăsprezece luni anterioare accidentului;

(c) în caz de invaliditate permanentă parțială:

Plata către persoana interesată a unei părți din indemnizația prevăzută la litera (b) de mai sus, calculată pe baza baremului stabilit de reglementarea prevăzută la alineatul (1) de mai sus.

În condițiile stabilite de această reglementare, plățile prevăzute anterior pot fi înlocuite printr-o rentă viageră.

Prestațiile enumerate anterior pot fi cumulate cu cele prevăzute la capitolul 3 de mai jos.

(3) De asemenea, sunt asigurate, în condițiile stabilite de reglementarea prevăzută la alineatul (1) de mai sus, cheltuielile medicale, farmaceutice, de spitalizare, chirurgicale, de protezare, de radiografie, de masaj, de ortopedie, clinice și de transport, precum și toate cheltuielile similare suportate ca urmare a accidentului sau a bolii profesionale.

Cu toate acestea, rambursarea se efectuează doar după epuizarea și pentru a completa rambursările primite de funcționar în aplicarea articolului 72.

#### *Articolul 74 (1) (8) (10) (24) (78) (81)*

(1) La nașterea unui copil al unui funcționar, se plătește o alocație de 198,31 EUR persoanei care îngrijește efectiv copilul respectiv.

Aceeași alocație se plătește funcționarului care adoptă un copil care nu a împlinit încă cinci ani și care se află în întreținerea respectivului funcționar în sensul articolului 2 alineatul (2) din anexa VII.

(2) Alocația prevăzută anterior se acordă, de asemenea, în cazul întreruperii sarcinii după cel puțin șapte luni.

(3) Beneficiarul alocației de naștere are obligația de a declara alocațiile de aceeași natură primite din alte surse pentru același copil; acestea din urmă se deduc din alocația prevăzută anterior. În cazul în care ambii părinți sunt funcționari ai Comunităților, alocația se plătește o singură dată.

#### *Articolul 75 (40)*

În caz de deces al unui funcționar, al soțului acestuia, al copiilor săi aflați în întreținere sau al altor persoane aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa VII și care au locuit împreună cu funcționarul, cheltuielile necesare pentru transportul corpului persoanei decedate de la locul de repartizare la locul de origine al funcționarului sunt rambursate de către instituție.

De asemenea, în caz de deces al unui funcționar în cursul unei delegații, cheltuielile necesare pentru transportul corpului persoanei decedate de la locul în care a survenit decesul la locul de origine al funcționarului sunt rambursate de către instituție.

#### *Articolul 76 (96)*

Se pot acorda cadouri, împrumuturi sau avansuri unui funcționar, unui fost funcționar sau succesorilor în drepturi ai unui funcționar decedat care se găsesc într-o situație deosebit de grea, în special ca urmare a unei boli grave sau prelungite, a unui handicap sau a situației lor familiale.

#### *Articolul 76a (96)*

Pensia soțului supraviețuitor care suferă de o boală gravă sau prelungită sau are un handicap poate fi completată printr-un ajutor plătit de instituție pe durata bolii pe baza examinării condițiilor sociale și medicale ale persoanei în cauză. Normele de aplicare a prezentului articol se stabilesc de comun acord de către instituții, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.

**CAPITOLUL 3****Pensiile și prestația de invaliditate (96)***Articolul 77 (8) (96)*

Funcționarul care are o vechime în serviciu de cel puțin zece ani are dreptul la pensie pentru limită de vârstă. Cu toate acestea, el are dreptul la pensia respectivă fără să se aplice condiția privind vechimea în serviciu în cazul în care are peste 63 de ani, în cazul în care nu a putut fi reintegrat în cursul unei perioade de disponibilizare sau în caz de pensionare în interesul serviciului.

Valoarea maximă a pensiei pentru limită de vârstă este stabilită la 70 % din ultimul salariu de bază aferent ultimului grad în care a fost încadrat funcționarul timp de cel puțin un an. Pentru fiecare an de activitate calculat în conformitate cu articolul 3 din anexa VIII se acordă funcționarului 1,90 % din ultimul salariu de bază.

Cu toate acestea, în cazul funcționarilor care au exercitat atribuții pe lângă o persoană care îndeplinea un mandat prevăzut de tratatele de instituire a Comunităților sau de Tratatul de instituire a unui Consiliu unic și a unei Comisii unice a Comunităților sau pe lângă un președinte ales al unei instituții, al unui organ al Comunităților sau al unui grup politic al Parlamentului European, drepturile de pensie corespunzătoare numărului de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii în care a exercitat atribuțiile menționate anterior se calculează pe baza ultimului salariu de bază primit în timpul exercitării atribuțiilor menționate, în cazul în care acest salariu de bază este mai mare decât salariul luat în considerare în conformitate cu dispozițiile prevăzute la paragraful al doilea al prezentului articol.

Valoarea pensiei pentru limită de vârstă nu poate fi mai mică de 4 % din minimumul de subzistență pentru fiecare an de muncă.

Dreptul la pensie pentru limită de vârstă se dobândește la vârsta de 63 de ani.

*Articolul 78 (8) (96)*

În condițiile prevăzute la articolele 13-16 din anexa VIII, funcționarul are dreptul la o prestație de invaliditate atunci când este afectat de o invaliditate permanentă considerată totală care îl pune în imposibilitatea de a-și exercita atribuțiile corespunzătoare unui post din grupa sa de funcții.

Articolul 52 se aplică prin analogie beneficiarilor unei prestații de invaliditate. În cazul în care beneficiarul unei prestații de invaliditate se pensionează înainte de a împlini vârsta de 65 de ani fără să fi atins rata maximă a drepturilor de pensie, se aplică normele generale privind pensia pentru limită de vârstă. Pensia pentru limită de vârstă acordată se lichidează pe baza salariului aferent încadrării, în grad și treaptă, a funcționarului la data la care a devenit invalid.

Rata prestației de invaliditate este stabilită la 70 % din ultimul salariu de bază al funcționarului. Totuși, această prestație nu poate fi mai mică decât minimumul de subzistență.

Prestația de invaliditate este condiționată de contribuția la sistemul de pensii, calculată pe baza prestației menționate anterior.

Atunci când invaliditatea rezultă în urma unui accident survenit în timpul sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, în urma unei boli profesionale, în urma unui act de abnegație îndeplinit în interes public sau în urma faptului că și-a riscat propria viață pentru a salva viața unei alte persoane, prestația de invaliditate nu poate fi mai mică de 120 % din minimumul de subzistență. În aceste cazuri instituția sau organismul menționat la articolul 1b suportă în întregime contribuția la sistemul de pensii.

*Articolul 79 (8) (24) (46) (96)*

În condițiile prevăzute la capitolul 4 din anexa VII, soțul supraviețuitor al unui funcționar sau al unui fost funcționar are dreptul la o pensie de urmaș egală cu 60 % din pensia pentru limită de vârstă sau din prestația de invaliditate de care beneficia soțul său sau de care ar fi beneficiat dacă ar fi avut dreptul să o solicite la data decesului, fără aplicarea unor condiții privind vechimea în serviciu sau vârsta.

Valoarea pensiei de urmaș de care beneficiază soțul supraviețuitor al unui funcționar decedat aflat într-una dintre situațiile administrative menționate la articolul 35 nu poate fi mai mică decât minimumul de subzistență sau decât 35 % din ultimul salariu de bază al funcționarului.

Această valoare nu poate fi inferioară procentului de 42 % din salariul de bază al funcționarului atunci când decesul acestuia a survenit într-una dintre circumstanțele menționate la articolul 78 paragraful al cincilea.

*Articolul 79a (46) (96)*

Abrogat.

*Articolul 80 (8) (40) (46) (96)*

Atunci când funcționarul sau titularul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate decedează fără a lăsa în urmă un soț care să aibă dreptul la pensie de urmaș, copiii recunoscuți ca fiind în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa VII la data decesului au dreptul la o pensie de orfan în condițiile prevăzute la articolul 21 din anexa VIII.

Același drept este recunoscut copiilor care îndeplinesc aceleași condiții în caz de deces sau de recăsătorire a soțului titular al unei pensii de urmaș.

Atunci când funcționarul sau titularul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate decedează, iar condițiile prevăzute la primul paragraf nu sunt îndeplinite, copiii recunoscuți ca fiind în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa VIII au dreptul la o pensie de orfan în condițiile prevăzute la articolul 21 din anexa VIII; cu toate acestea, valoarea pensiei se stabilește la jumătate din valoarea prevăzută de dispozițiile acestui din urmă articol.

Pensia de orfan a persoanelor considerate copil aflat în întreținere în sensul articolului 2 alineatul (4) din anexa VII nu poate depăși o valoare egală cu dublul alocației pentru creșterea copilului.

În caz de adopție, decesul unui părinte natural care a fost înlocuit de un părinte adoptiv nu dă dreptul la pensie de orfan.

Drepturile prevăzute la primul, al doilea și al treilea paragraf se aplică în cazul decesului unui fost funcționar care beneficiază de o indemnizație în temeiul articolului 50 din statut sau în temeiul articolului 5 din Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 sau a articolului 3 din Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 2530/72 sau a Regulamentului (CECO, CEE, Euratom) nr. 1543/73, precum și în cazul decesului unui fost funcționar al cărui raport de muncă a încetat înaintea împlinirii vârstei de 63 de ani și care solicitase ca acordarea pensiei sale pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice care urmează lunii în cursul căreia ar fi împlinit vârsta de 63 de ani.

Titularul unei pensii de orfan nu poate cumula mai multe pensii de orfan în cadrul prezentului sistem. În cazul în care acesta are dreptul la mai multe pensii de urmaș, i se va acorda numai pensia cu valoarea cea mai mare.

*Articolul 81 (8) (10) (96)*

Beneficiarul unei pensii pentru limită de vârstă, al unei prestații de invaliditate sau al unei pensii de urmaș are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa VII, la alocațiile familiale menționate la articolul 67; alocația pentru locuință se calculează pe baza pensiei sau alocației beneficiarului. Beneficiarul unei pensii de urmaș are dreptul la aceste alocații doar pentru copiii aflați în întreținerea funcționarului sau fostului funcționar la data decesului acestuia.

Cu toate acestea, valoarea alocației pentru creșterea copilului datorată titularului unei pensii de urmaș este egală cu dublul valorii alocației prevăzute la articolul 67 alineatul (1) litera (b).

*Articolul 81a (46)*

(1) Fără a aduce atingere oricărei altei dispoziții, în special celor privind sumele minime de care beneficiază persoanele având dreptul la pensie de urmaș, valoarea totală a pensiilor de urmaș majorate cu alocațiile familiale și din care se deduc impozitul și alte rețineri obligatorii, pe care le pot pretinde soțul supraviețuitor și ceilalți succesori în drepturi nu poate depăși:

- (a) în cazul decesului unui funcționar aflat într-una dintre situațiile administrative menționate la articolul 35, valoarea salariului de bază la care funcționarul în cauză ar fi avut dreptul pentru același grad și aceeași treaptă, dacă ar fi rămas în viață, la care se adaugă alocațiile familiale care i-ar fi fost plătite în acest caz, după deducerea impozitului și a celorlalte rețineri obligatorii;
- (b) pentru perioada ulterioară datei la care funcționarul menționat la litera (a) ar fi împlinit vârsta de 65 de ani, valoarea pensiei pentru limită de vârstă la care funcționarul în cauză, dacă ar fi rămas în viață, ar fi avut dreptul începând cu data respectivă, pentru același grad și aceeași treaptă la care se încadra la data decesului, la care se adaugă alocațiile familiale care i-ar fi fost plătite funcționarului în cauză, după deducerea impozitului și a celorlalte rețineri obligatorii;
- (c) în cazul decesului unui fost funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate, valoarea pensiei la care ar fi avut dreptul funcționarul în cauză, dacă ar fi rămas în viață, sumă la care se adaugă, respectiv se deduc elementele prevăzute la litera (b);

- (d) în cazul decesului unui fost funcționar al cărui raport de muncă a încetat înainte de a împlini vârsta de 63 de ani și care solicitase ca acordarea pensiei sale pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice care urmează lunii în cursul căreia ar fi împlinit vârsta de 63 de ani, valoarea pensiei pentru limită de vârstă la care la care ar fi avut dreptul persoana în cauză la vârsta de 63 de ani, dacă ar fi rămas în viață, sumă la care se adaugă, respectiv se deduc elementele prevăzute la litera (b);
- (e) în cazul decesului unui funcționar sau al unui fost funcționar care beneficia, la data decesului, de o indemnizație fie în temeiul articolului 41 sau al articolului 50 din statut, fie în temeiul articolului 5 din Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 sau în temeiul articolului 3 din Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) nr. 2530/72 sau în temeiul articolului 3 din Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 1543/73 sau în temeiul articolului 2 din Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 2150/82 sau în temeiul articolului 3 din Regulamentul (CECO, CEE, Euratom) nr. 1679/85, valoarea indemnizației la care la care ar fi avut dreptul funcționarul în cauză, dacă ar fi rămas în viață, sumă la care se adaugă, respectiv se deduc elementele prevăzute la litera (b);
- (f) pentru perioada ulterioară datei de la care fostul funcționar menționat la litera (e) nu ar mai fi avut dreptul la indemnizație, valoarea pensiei pentru limită de vârstă la care funcționarul în cauză ar fi avut dreptul, dacă ar fi rămas în viață, în cazul în care ar fi îndeplinit la data respectivă condițiile de vârstă necesare pentru dobândirea dreptului la pensie, sumă la care se adaugă, respectiv se deduc elementele prevăzute la litera (b).
- (2) În scopul aplicării alineatului (1), se face abstracție de coeficienții corectori care ar putea fi aplicați diferitelor sume în cauză.
- (3) Valoarea maximă definită la fiecare dintre literele (a)-(f) de la alineatul (1) se repartizează între succesorii îndreptățiți la pensie de urmaș proporțional cu drepturile pe care, făcând abstracție de alineatul (1), le-ar fi dobândit persoanele respective .

Articolul 82 alineatul (1) paragrafele al doilea și al treilea se aplică sumelor rezultate în urma acestei repartizări.

#### *Articolul 82 (40) (78) (79) (96)*

(1) Pensiile prevăzute mai sus se stabilesc pe baza grilelor de salarizare în vigoare în prima zi a lunii din care se naște dreptul la pensie.

Nici un coeficient corector nu se aplică pensiilor.

Pensiile exprimate în euro se plătesc într-una dintre monedele menționate la articolul 45 din anexa VIII.

(2) Atunci când Consiliul decide o ajustare a remunerațiilor în aplicarea articolului 65 alineatul (1), aceeași ajustare se aplică și pensiilor dobândite.

(3) Dispozițiile alineatelor (1) și (2) se aplică prin analogie beneficiarilor unei prestații de invaliditate.

#### *Articolul 83 (8) (64) (94) (96)*

(1) Plata prestațiilor prevăzute de prezentul sistem de pensii este în sarcina bugetului Comunităților. Statele membre garantează colectiv plata prestațiilor respective, în conformitate cu baremul de repartizare stabilit pentru finanțarea acestor cheltuieli.

Modul de utilizare a activelor fondului de pensii menționat la articolul 83 alineatul (1) din fostul statut al funcționarilor Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului este stabilit de către Consiliu care hotărăște cu majoritate calificată la propunerea Comisiei prezentată după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.

(2) Finanțarea acestui sistem de pensii se bazează, în proporție de o treime, pe contribuțiile funcționarilor. Această contribuție este stabilită la 10,25 % din salariul de bază al funcționarului în cauză, fără a se ține seama de coeficienții corectori prevăzuți la articolul 64. Această contribuție se deduce lunar din salariul funcționarului în cauză. Contribuția se ajustează în conformitate cu normele stabilite în anexa XII.

(3) Normele privind lichidarea pensiilor funcționarilor care și-au exercitat atribuțiile în parte în serviciul Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului sau care aparțin instituțiilor sau organelor comune ale Comunităților, precum și repartizarea costurilor care rezultă ca urmare a lichidării acestor pensii între fondul de pensii al Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului și bugetele Comunității Economice Europene și Comunității Europene a Energiei Atomice vor fi stabilite pe baza unui regulament adoptat de comun acord între Consiliu și Comisia președinților Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.

*Articolul 83a (96)*

- (1) Echilibrul sistemului de pensii este asigurat în conformitate cu normele prevăzute în anexa XII.
- (2) Agențiile care nu primesc subvenții din bugetul general al Uniunii Europene varsă la bugetul menționat anterior toate contribuțiile necesare finanțării sistemului de pensii.
- (3) Cu ocazia evaluării actuariale efectuate la fiecare cinci ani în conformitate cu anexa XII și pentru a asigura echilibrul sistemului, Consiliul hotărăște rata contribuției și eventuala modificare a vârstei de pensionare.
- (4) Comisia prezintă anual Consiliului o versiune actualizată a evaluării actuariale, în conformitate cu articolul 1 alineatul (2) din anexa XII. Atunci când se demonstrează că există o diferență de cel puțin 0,25 de puncte între rata în vigoare a contribuției și rata necesară menținerii echilibrului actuarial, Consiliul examinează oportunitatea ajustării ratei în conformitate cu normele stabilite în anexa XII.
- (5) Pentru punerea în aplicare a alineatelor (3) și (4) din prezentul articol, Consiliul hotărăște, la propunerea Comisiei, cu majoritatea calificată prevăzută la articolul 205 alineatul (2) prima liniuță din Tratatul CE. Pentru punerea în aplicare a alineatului (3), propunerea Comisiei este prezentată după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.

*Articolul 84*

Normele privind sistemul de pensii prevăzut mai sus sunt stabilite în anexa VIII.

**CAPITOLUL 4****Restituirea plăților nedatorate***Articolul 85 (8) (96)*

Orice plată nedatorată se restituie, în cazul în care beneficiarul avea cunoștință de faptul că nu existau motive pentru plata sumei respective sau în cazul în care era atât de evident că plata sumei respective nu era datorată încât era imposibil ca beneficiarul acesteia să nu fi avut cunoștință de aceasta.

Cererea de restituire trebuie întocmită în termen de cinci ani de la efectuarea plății sumei respective. Termenul menționat anterior nu este opozabil autorității împuternicite să facă numiri atunci când aceasta este în măsură să stabilească faptul că persoana în cauză a indus în eroare în mod deliberat administrația, în scopul de a obține plata sumei în cauză.

**CAPITOLUL 5****Subrogarea Comunităților***Articolul 85a (46) (96)*

- (1) Atunci când cauza decesului, a accidentului sau a bolii unei persoane care intră sub incidența prezentului statut este imputabilă unui terț, Comunitățile se subrogă de drept, în limita obligațiilor statutare care le revin ca urmare a evenimentului care a cauzat decesul, accidentul sau boala, victimei sau succesorilor în drepturi ale acesteia în drepturile și acțiunile lor împotriva terțului responsabil.
- (2) În domeniul de aplicare a subrogării menționate la alineatul (1) intră în special:
  - continuarea efectuării plății remunerațiilor, în conformitate cu articolul 59, către funcționar, pe perioada incapacității de muncă temporare a acestuia;
  - plățile efectuate în conformitate cu articolul 70 ca urmare a decesului unui funcționar sau al unui fost funcționar titular al unei pensii;
  - prestațiile plătite în temeiul articolelor 72 și 73 și în temeiul reglementărilor adoptate pentru punerea lor în aplicare, în ceea ce privește asigurarea de boală și de accidente;
  - plata cheltuielilor pentru transportul corpului persoanei decedate, menționată la articolul 75;
  - plata alocațiilor familiale suplimentare efectuată în conformitate cu articolul 67 alineatul (3) și cu articolul 2 alineatele (3) și (5) din anexa VII pentru creșterea unui copil care suferă de o boală gravă, are o infirmitate sau un handicap;

- plata prestațiilor de invaliditate efectuată ca urmare a unui accident sau a unei boli care îl pune definitiv pe funcționar în incapacitatea de a-și exercita atribuțiile;
  - plata pensiilor de urmaș efectuată ca urmare a decesului funcționarului sau al fostului funcționar sau ca urmare a decesului soțului care nu este nici funcționar, nici agent temporar, al unui funcționar sau al unui fost funcționar titular al unei pensii;
  - plata pensiei de orfan plătită efectuată fără limită de vârstă copilului unui funcționar sau al unui fost funcționar, atunci când copilul suferă de o boală gravă, are o infirmitate sau un handicap care îl împiedică să își câștige existența după decesul funcționarului în întreținerea căruia s-a aflat.
- (3) Cu toate acestea, subrogarea Comunităților nu se extinde la drepturile/indemnizația pentru repararea prejudiciilor cu caracter pur personal, precum, în special, prejudiciul moral, *pretium doloris*, precum și partea din prejudiciile estetice și de agrement care depășește valoarea indemnizației care ar fi fost acordată pentru aceste prejudicii în aplicarea articolului 73.
- (4) Dispozițiile alineatelor (1), (2) și (3) nu împiedică exercitarea unei acțiuni directe de către Comunități.

## TITLUL VI: REGIMUL DISCIPLINAR

### *Articolul 86 (24) (96)*

- (1) Neîndeplinirea de către un funcționar sau de către un fost funcționar a obligațiilor ce îi revin în temeiul prezentului statut, cu intenție sau din neglijență, îl face pasibil de sancțiuni disciplinare.
- (2) În cazul în care autoritățile împuternicite să facă numiri sau Oficiului European Antifraudă li se aduc la cunoștință elemente de probă privind eventualitatea neîndeplinirii obligațiilor în sensul alineatului (1), acestea pot deschide o anchetă administrativă pentru a verifica abaterea presupusă.
- (3) Regulile, procedurile și sancțiunile disciplinare, precum și normele și procedurile care reglementează anchetele administrative, sunt stabilite în anexa IX.

### *Articolul 87 (96)*

Abrogat.

### *Articolul 88 (96)*

Abrogat.

### *Articolul 89 (96)*

Abrogat.

## TITLUL VII: CĂILE DE ATAC

### *Articolul 90 (8) (96)*

- (1) Orice persoană căreia i se aplică prezentul statut poate adresa autorității împuternicite să facă numiri o cerere de adoptare a unei decizii în ceea ce o privește. În termen de patru luni de la data depunerii cererii, autoritatea comunică persoanei în cauză decizia motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat anterior, nu se dă nici un răspuns, lipsa acestuia se interpretează ca o decizie implicită de respingere a cererii, care poate face obiectul unei reclamații în conformitate cu alineatul următor.
- (2) Orice persoană căreia i se aplică prezentul statut poate adresa autorității împuternicite să facă numiri o reclamație împotriva unui act care o lezează, indiferent dacă autoritatea menționată anterior a adoptat o decizie sau dacă nu a adoptat o măsură impusă de statut. Reclamația trebuie depusă în termen de trei luni. Termenul se calculează:
- de la data publicării actului, în cazul unei măsuri cu caracter general;
  - de la data comunicării deciziei destinatarului și cel târziu la data la care persoana în cauză a luat la cunoștință decizia, în cazul unei măsuri cu caracter individual; cu toate acestea, în cazul în care un act cu caracter individual lezează o altă persoană decât destinatarul, termenul se calculează, în ceea ce privește cealaltă persoană, de la data la care aceasta a luat la cunoștință decizia, însă cel târziu la data publicării;

— de la data expirării termenului stabilit pentru acordarea unui răspuns, atunci când reclamația se referă la o decizie implicită de respingere a cererii în sensul alineatului (1).

În termen de patru luni de la data depunerii reclamației, autoritatea comunică persoanei în cauză decizia motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat anterior, nu se dă nici un răspuns, lipsa acestuia se interpretează ca fiind o decizie implicită de respingere a reclamației, care poate fi atacată în justiție în conformitate cu articolul 91.

#### *Articolul 90a (96)*

Orice persoană căreia i se aplică prezentul statut poate adresa directorului Oficiului European Antifraudă o cerere în sensul articolului 90 alineatul (1), prin care solicită adoptarea unei decizii în ceea ce o privește, în legătură cu o anchetă a oficiului. Aceasta poate adresa, de asemenea, directorului Oficiului European Antifraudă o reclamație în sensul articolului 90 alineatul (2), împotriva unui act al oficiului care o lezează și care este legat de o anchetă a oficiului.

#### *Articolul 90b (96)*

Orice persoană căreia i se aplică prezentul statut poate adresa Autorității Europene pentru Protecția Datelor o cerere sau o reclamație în sensul articolului 90 alineatele (1) și (2), cu respectarea competențelor acesteia.

#### *Articolul 90c (96)*

Cererile și reclamațiile privind domeniile pentru care a fost pus în aplicare articolul 2 alineatul (2) se adresează autorității împuternicite să facă numiri delegată.

#### *Articolul 91 (8)*

(1) Curtea de Justiție a Comunităților Europene este competentă să hotărască asupra oricărui litigiu între Comunități și oricare dintre persoanele cărora li se aplică prezentul statut și privind legalitatea unui act care lezează persoana respectivă în sensul articolului 90 alineatul (2). În litigiile de natură financiară, Curtea de Justiție este competentă să judece în fond.

(2) O acțiune introdusă la Curtea de Justiție a Comunităților Europene nu poate fi admisă decât în cazul în care:

— a fost depusă în prealabil o reclamație pe lângă autoritatea împuternicită să facă numiri, în sensul articolului 90 alineatul (2) și la termenul prevăzut în acesta, iar

— reclamația respectivă a fost respinsă printr-o decizie expresă sau implicită.

(3) Acțiunea menționată la alineatul (2) trebuie introdusă în termen de trei luni. Termenul se calculează:

— de la data notificării deciziei adoptate ca răspuns la reclamația formulată;

— de la data expirării termenului de acordare a unui răspuns, în cazul în care acțiunea are ca obiect o decizie implicită de respingere a reclamației depuse în aplicarea articolului 90 alineatul (2); cu toate acestea, atunci când reclamația este respinsă printr-o decizie expresă după ce a fost respinsă în prealabil prin decizie implicită, însă în termenul de introducere a acțiunii, decizia expresă face să curgă un nou termen pentru introducerea acțiunii.

(4) Prin derogare de la alineatul (2), după ce a înaintat o reclamație pe lângă autoritatea împuternicită să facă numiri în sensul articolului 90 alineatul (2), persoana în cauză poate să introducă de îndată o acțiune la Curtea de Justiție, cu condiția ca acțiunea respectivă să fie însoțită de o cerere de suspendare a executării actului atacat sau de adoptare a unor măsuri cu caracter vremelnic. În acest caz, procedura referitoare la acțiunea principală înaintată Curții de Justiție se suspendă până la data la care se adoptă o decizie explicită sau implicită de respingere a reclamației.

(5) Acțiunile menționate de prezentul articol sunt cercetate și judecate în condițiile prevăzute de regulamentul de procedură adoptat de Curtea de Justiție a Comunităților Europene.

#### *Articolul 91a (69) (96)*

Acțiunile privind domeniile pentru care a fost pus în aplicare articolul (2) alineatul (2) se înaintează împotriva instituției de care depinde autoritatea delegată, împuternicită să facă numiri.

## **TITLUL VIII: DISPOZIȚII SPECIALE APLICABILE FUNCȚIONARILOR DIN SERVICIILE ȘTIINȚIFICE SAU TEHNICE ALE COMUNITĂȚILOR**

#### *Articolul 92 (96)*

Prezentul titlu stabilește dispozițiile speciale aplicabile funcționarilor Comunităților care ocupă posturi remunerate din creditele alocate bugetului pentru cercetare și investiții și care sunt clasificați în conformitate cu anexa I partea A.

*Articolul 93 (96)*

Pentru a ține seama de condițiile de muncă deosebit de grele, anumitor funcționar menționați la articolul 92 li se pot acorda indemnizații speciale.

La propunerea Comisiei, Consiliul stabilește beneficiarii, condițiile de atribuire și ratele indemnizațiilor speciale respective.

*Articolul 94 (96)*

Prin derogare de la al doilea paragraf al articolelor 56a și 56b și numai în circumstanțe excepționale justificate de cerințele serviciului, regulile de securitate sau obligații naționale sau internaționale, autoritatea împuternicită să facă numiri specifică funcționarii menționați la articolul 92 care pot beneficia de dispozițiile articolelor menționate.

*Articolul 95 (96)*

Abrogat.

*Articolul 96 (96)*

Abrogat.

*Articolul 97 (96)*

Abrogat.

*Articolul 98 (96)*

Abrogat.

*Articolul 99 (96)*

Abrogat.

*Articolul 100 (96)*

Abrogat.

*Articolul 101 (96)*

Abrogat.

**TITLUL VIIIa: DISPOZIȚII SPECIALE ȘI DEROGATORII APLICABILE FUNCȚIONARILOR  
REPARTIZAȚI ÎNTR-O ȚARĂ TERȚĂ (51)***Articolul 101a*

Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale statutului, anexa X stabilește dispozițiile speciale și derogatorii aplicabile funcționarilor repartizați într-un post aflat într-o țară terță.

**TITLUL IX: DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE****CAPITOLUL 1****Dispoziții tranzitorii***Articolul 102 (96)*

Abrogat.

*Articolul 103 (8)*

Abrogat.

*Articolul 104 (8)*

Abrogat.

*Articolul 105 (46)*

Abrogat.

*Articolul 106 (96)*

Abrogat.

*Articolul 107 (8) (96)*

Abrogat.

*Articolul 107a (96)*

În anexa XIII sunt prevăzute dispoziții tranzitorii.

*Articolul 108 (8)*

Abrogat.

*Articolul 109 (8)*

Abrogat.

## **CAPITOLUL 2**

### **Dispoziții finale**

*Articolul 110 (8) (96)*

(1) Dispozițiile generale de aplicare a prezentului statut sunt adoptate de fiecare instituție în urma consultării comitetului său pentru personal și obținerii avizului Comitetului pentru statutul personalului. Agențiile adoptă, după obținerea avizului comitetului pentru personal propriu și în acord cu Comisia, modalitățile adecvate pentru asigurarea punerii în aplicare a prezentului statut.

(2) În scopul adoptării normelor stabilite de comun acord între instituții, agențiile nu sunt asimilate instituțiilor. Cu toate acestea, Comisia consultă agențiile înainte de adoptarea acestor norme.

(3) Dispozițiile generale de punere în aplicare menționate la alineatul (1), precum și normele stabilite de comun acord între instituții sunt aduse la cunoștința personalului.

(4) Aplicarea dispozițiilor prezentului statut fac obiectul unei consultări periodice între administrațiile instituțiilor. Agențiile sunt reprezentate împreună în cadrul acestor consultații, în conformitate cu regulile stabilite de comun acord între ele.

**Anexa I:****A. Posturi tip în fiecare grupă de funcții, menționate la articolul 5 alineatul (3)**

<b>Grupa de funcții AD</b>			<b>Grupa de funcții AST</b>
Director general	AD 16		
Director general/ Director	AD 15		
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> Director/ șef de unitate/ consilier/ expert lingvist; expert economic; expert juridic; expert medical; expert veterinar; expert științific; expert cercetător; expert financiar; expert contabil verificator	AD 14		
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> șef de unitate/ consilier/ expert lingvist; expert economic; expert juridic; expert medical; expert veterinar; expert științific; expert cercetător; expert financiar; expert contabil verificator	AD 13		
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> Șef de unitate/ traducător principal, interpret principal, economist principal; jurist principal; medic principal; inspector veterinar principal; cercetător științific principal; cercetător principal; administrator financiar principal; contabil verificator principal;	AD 12		
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> Șef de unitate/ traducător principal, interpret principal, economist principal; jurist principal; medic principal; inspector veterinar principal; cercetător științific principal; cercetător principal; administrator financiar principal; contabil verificator principal;	AD 11	AST 11	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> asistent personal (a.p.); angajat administrativ principal; tehnician principal; informatician principal
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> Șef de unitate/ traducător cu calificări superioare; interpret cu calificări superioare; economist cu calificări superioare; jurist cu calificări superioare; medic cu calificări superioare; inspector veterinar cu calificări superioare; cercetător științific cu calificări superioare; cercetător cu calificări superioare; administrator financiar cu calificări superioare; contabil verificator cu calificări superioare	AD 10	AST 10	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> asistent personal (a.p.); angajat administrativ principal; tehnician principal; informatician principal

Grupa de funcții AD		Grupa de funcții AST	
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> Șef de unitate/ traducător cu calificări superioare; interpret cu calificări superioare; economist cu calificări superioare; jurist cu calificări superioare; medic cu calificări superioare; inspector veterinar cu calificări superioare; cercetător științific cu calificări superioare; cercetător cu calificări superioare; administrator financiar cu calificări superioare; contabil verificator cu calificări superioare	AD 9	AST 9	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> asistent personal (a.p.); angajat administrativ principal; tehnician principal; informatician principal
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> traducător; interpret; economist; jurist; medic; inspector veterinar; cercetător științific; cercetător; administrator financiar; contabil verificator	AD 8	AST 8	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> angajat administrativ cu calificări superioare; documentarist cu calificări superioare; tehnician cu calificări superioare; informatician cu calificări superioare
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> traducător; interpret; economist; jurist; medic; inspector veterinar; cercetător științific; cercetător; administrator financiar; contabil verificator	AD 7	AST 7	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> angajat administrativ cu calificări superioare; documentarist cu calificări superioare; tehnician cu calificări superioare; informatician cu calificări superioare
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> traducător-asistent; interpret-asistent; economist-asistent; jurist-asistent; medic-asistent; inspector veterinar-asistent; cercetător științific-asistent; cercetător-asistent; administrator financiar-asistent; contabil verificator - asistent	AD 6	AST 6	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> angajat administrativ; documentarist; tehnician; informatician
<b>Administrator exercitând, de exemplu, funcția de:</b> traducător-asistent; interpret-asistent; economist-asistent; jurist-asistent; medic-asistent; inspector veterinar-asistent; cercetător științific-asistent; cercetător-asistent; administrator financiar-asistent; contabil verificator - asistent	AD 5	AST 5	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> angajat administrativ; documentarist; tehnician; informatician
		AST 4	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> angajat administrativ-asistent; documentarist-asistent; tehnician-asistent; informatician-asistent
		AST 3	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> angajat administrativ-asistent; documentarist-asistent; tehnician-asistent; informatician-asistent; aprod parlamentar <sup>(1)</sup>
		AST 2	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> arhivar; asistent tehnic; asistent IT, aprod parlamentar <sup>(1)</sup>
		AST 1	<b>Asistent exercitând, de exemplu, funcția de:</b> arhivar; asistent tehnic; asistent IT, aprod parlamentar <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Numărul de posturi de aprod parlamentar nu poate fi mai mare de 85.

**B. Coeficienții de multiplicare de referință destinați echivalării carierelor medii**

Grad	Asistenți	Administratori
13	—	20 %
12	—	25 %
11	—	25 %
10	20 %	25 %
9	20 %	25 %
8	25 %	33 %
7	25 %	33 %
6	25 %	33 %
5	25 %	33 %
4	33 %	—
3	33 %	—
2	33 %	—
1	33 %	—

---

**Anexa II:****Componența și normele de funcționare ale organelor prevăzute la articolul 9 din statut**

## Secțiunea 1

**Comitetul pentru personal***Articolul 1 (8) (75) (96)*

Comitetul pentru personal este compus din membri titulari și, eventual, din membri supleanți al căror mandat este de trei ani. Cu toate acestea, instituția poate stabili o durată mai scurtă a mandatului, fără ca aceasta să poată fi mai mică de un an. Toți funcționarii instituției au drept de vot și pot fi aleși.

Condițiile privind alegerea în cadrul comitetului pentru personal neîmpărțit în secțiuni locale sau, atunci când comitetul pentru personal este împărțit în secțiuni locale, în cadrul secțiunii locale, sunt stabilite de adunarea generală a funcționarilor instituției care își desfășoară activitatea în locul de repartizare corespunzător. Cu toate acestea, instituția poate decide adoptarea condițiilor privind alegerea în funcție de opțiunea exprimată de personalul instituției, consultat prin referendum. Alegerile au loc prin vot secret.

Atunci când comitetul pentru personal este împărțit în secțiuni locale, condițiile în care sunt desemnați pentru fiecare loc de repartizare membrii comitetului central sunt stabilite de adunarea generală a funcționarilor instituției angajați în muncă la locul de repartizare în cauză. Nu pot fi desemnați ca membri ai comitetului central decât membrii secțiunii locale în cauză.

Componența comitetului pentru personal neîmpărțit în secțiuni locale sau, atunci când comitetul pentru personal este împărțit în secțiuni locale, componența secțiunii locale trebuie să fie de asemenea natură încât să asigure reprezentarea celor două grupe de funcții prevăzute la articolul 5 din statut, precum și a agenților menționați la articolul 7 primul paragraf din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților. Comitetul central al unui comitet pentru personal împărțit în secțiuni locale este constituit în mod valabil de îndată ce a fost desemnată majoritatea membrilor săi.

Valabilitatea alegerilor pentru comitetul pentru personal neîmpărțit în secțiuni locale sau, atunci când comitetul pentru personal este împărțit în secțiuni locale, pentru secțiunea locală este condiționată de participarea a două treimi dintre alegători. Cu toate acestea, atunci când nu se atinge cvorumul, alegerile la cel de-al doilea tur de scrutin sunt valabile în cazul participării majorității alegătorilor.

Funcțiile asumate de membrii comitetului pentru personal și de funcționarii împuterniciți de comitet să facă parte dintr-un organ statutar sau creat de instituție sunt considerate ca făcând parte din serviciile pe care aceștia trebuie să le asigure în instituția lor. Persoana în cauză nu poate suferi nici un prejudiciu din cauza exercitării acestor funcții.

## Secțiunea 2

**Comisia paritară***Articolul 2 (69)*

Comisia paritară sau comisiile paritare ale unei instituții au în componență:

- un președinte, desemnat în fiecare an de autoritatea împuternicită să facă numiri,
- membri titulari și membri supleanți, desemnați la aceeași dată și în număr egal de către autoritatea împuternicită să facă numiri și de către comitetul pentru personal.

Comisia paritară comună pentru două sau mai multe instituții are în componență:

- un președinte, desemnat de autoritatea împuternicită să facă numiri, menționată la articolul 2 al treilea paragraf din statut,
- membri titulari și membri supleanți desemnați în număr egal de către autoritățile împuternicite să facă numiri din instituțiile reprezentate în comisia paritară comună și de către comitetele pentru personal.

Modalitățile de constituire sunt stabilite prin acordul instituțiilor reprezentate în comisia paritară comună, după obținerea avizului comitetului pentru personal al acestora.

Un membru supleant nu poate vota decât în absența unui membru titular.

*Articolul 3 (8)*

Comisia paritară se întrunește la convocarea autorității împuternicite să facă numiri sau la cererea comitetului pentru personal.

Comisia nu este valabil întrunită decât dacă sunt prezenți toți membrii titulari sau, în lipsa acestora, membrii supleanți.

Președintele comisiei nu participă la luarea deciziilor decât atunci când acestea privesc aspecte procedurale.

Avizul comisiei este comunicat în scris autorității împuternicite să facă numiri și comitetului pentru personal în termen de cinci zile de la deliberare.

Orice membru al comisiei poate dispune ca opinia sa să fie consemnată.

#### *Articolul 3a (69) (96)*

Comisia paritară comună se întrunește fie la cererea autorității împuternicite să facă numiri menționată la articolul 2 alineatul (2) din statut, fie la cererea unei autorități împuternicite să facă numiri sau a unui comitet pentru personal al uneia dintre instituțiilor reprezentate în cadrul acestei comisii.

Comisia paritară comună nu este valabil întrunită decât dacă sunt prezenți toți membrii titulari sau supleanții acestora.

Președintele comisiei paritare comune nu participă la luarea deciziilor decât atunci când acestea privesc aspecte procedurale.

Avizul comisiei paritare comune este comunicat în scris autorității împuternicite să facă numiri în sensul articolului (2) alineatul (2) din statut, celorlalte autorități împuternicite să facă numiri și comitetelor pentru personal ale acestora, în termen de cinci zile de la deliberare.

Orice membru al comisiei paritare comune poate dispune ca opinia sa să fie consemnată.

#### Secțiunea 3 (96)

##### **Abrogate**

#### *Articolul 4 (96)*

Abrogat.

#### *Articolul 5 (96)*

Abrogat.

#### *Articolul 6 (96)*

Abrogat.

#### Secțiunea 3

##### **Comisia pentru invaliditate (96)**

#### *Articolul 7 (8) (24)*

Comisia pentru invaliditate are în componență trei medici, desemnați astfel:

- primul, de către instituția de care aparține funcționarul în cauză,
- cel de-al doilea, de către persoana în cauză,
- cel de-al treilea, de comun acord de către cei doi medici desemnați astfel cum se prevede mai sus.

Dacă funcționarul în cauză nu desemnează un medic, acesta este desemnat din oficiu de către președintele Curții de Justiție a Comunităților Europene.

În lipsa unui acord privind desemnarea celui de-al treilea medic în termen de două luni de la data desemnării celui de-al doilea medic, cel de-al treilea medic este desemnat din oficiu de către președintele Curții de Justiție a Comunităților Europene, la inițiativa uneia dintre părți.

#### *Articolul 8*

Cheltuielile aferente lucrărilor comisiei pentru invaliditate sunt suportate de instituția de care aparține persoana în cauză.

În cazul în care locul de reședință a medicului desemnat de persoana în cauză este altul decât locul de repartizare a acesteia, persoana în cauză suportă onorariul suplimentar care rezultă din această desemnare, cu excepția cheltuielilor de transport la clasa întâi, care sunt rambursate de instituție.

*Articolul 9*

Funcționarul poate depune la comisia pentru invaliditate toate rapoartele sau certificatele emise de medicul său curant sau de alți medici pe care a considerat oportun să îi consulte.

Concluziile comisiei sunt transmise autorității împuternicite să facă numiri și persoanei în cauză.

Lucrările comisiei sunt secrete.

## Secțiunea 4

**Comitetul pentru rapoarte de evaluare (96)***Articolul 10 (96)*

Membrii comitetului pentru rapoarte de evaluare sunt numiți în fiecare an în număr egal de către autoritatea împuternicită să facă numiri și de către comitetul pentru personal din rândurile funcționarilor din grupa de funcții AD ai instituției. Comitetul își alege președintele. Membrii comisiei paritare nu pot face parte din comitetul pentru rapoarte de evaluare. Atunci când comitetul trebuie să formuleze o recomandare cu privire la un funcționar al cărui superior ierarhic direct este unul dintre membrii săi, acesta din urmă nu participă la deliberare.

*Articolul 11*

Lucrările comitetului pentru rapoarte de evaluare sunt secrete.

## Secțiunea 5

**Comitetul consultativ paritar pentru incompetență profesională (96)***Articolul 12 (96)*

Comitetul pentru incompetență profesională are în componență un președinte și cel puțin doi membri, ce trebuie să fie funcționari care au cel puțin gradul AD 14. Președintele și membrii sunt numiți pentru o perioadă de trei ani. Jumătate din membri sunt desemnați de autoritatea împuternicită să facă numiri, iar cealaltă jumătate, de comitetul pentru personal. Președintele este numit de autoritatea împuternicită să facă numiri, fiind selectat dintr-o listă de candidați stabilită prin consultare cu comitetul pentru personal.

Atunci când comitetului i se prezintă cazul unui funcționar cu un grad mai mic sau egal cu AD 14, comitetul se întrunește într-o configurație care cuprinde doi membri suplimentari care aparțin aceleiași grupe de funcții și aceluiași grad ca funcționarul în cauză, desemnați în același mod ca și membrii permanenți.

Atunci când comitetului i se prezintă cazul unui funcționar cu funcție superioară de conducere în sensul articolului 29 alineatul (2) din statut, comitetul se întrunește într-o configurație specială compusă din doi membri numiți de autoritatea împuternicită să facă numiri și doi membri numiți de comitetul pentru personal, cu grad cel puțin egal cu cel al funcționarului în cauză.

Autoritatea împuternicită să facă numiri și comitetul pentru personal stabilesc o procedură ad hoc pentru desemnarea celor doi membri suplimentari menționați la al doilea paragraf care trebuie să facă parte din comitet atunci când acestuia i se prezintă cazul unui funcționar repartizat la post într-o țară terță sau cazul unui agent contractual.

---

**Anexa III: Procedura de concurs***Articolul 1 (8) (69) (96)*

(1) Anunțul de concurs este stabilit de autoritatea împuternicită să facă numiri, după consultarea comisiei paritare.

Acesta trebuie să specifice:

- (a) natura concursului (concurs intern în cadrul instituției, concurs intern în cadrul instituțiilor, concurs general și, după caz, comun pentru două sau mai multe instituții);
- (b) modalitățile (concurs pe bază de dosare, pe bază de examene sau pe bază de dosare și examene);
- (c) natura funcțiilor și atribuțiilor aferente posturilor care urmează să fie ocupate, precum și grupa de funcții și gradul propuse;
- (d) ținând seama de articolul 5 alineatul (3) din statut, diplomele și alte calificări sau nivelul de experiență cerut pentru posturile care urmează să fie ocupate;
- (e) în cazul unui concurs pe bază de examene, natura examenelor și baremul corespunzător fiecăruia;
- (f) eventual, cunoștințele lingvistice cerute de natura specifică a posturilor care urmează să fie ocupate;
- (g) eventual, limita de vârstă, precum și creșterea limitei de vârstă aplicabile agenților angajați în muncă de cel puțin un an;
- (h) termenul de depunere a candidaturilor;
- (i) după caz, derogările acordate în temeiul articolului 28 litera (a) din statut.

În cazul unui concurs general comun pentru două sau mai multe instituții, anunțul de concurs este stabilit de către autoritatea împuternicită să facă numiri menționată la articolul 2 alineatul (2) din statut, după consultarea comisiei paritare comune.

(2) În cazul concursurile generale, trebuie publicat un anunț de concurs în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* cu cel puțin o lună înainte de termenul prevăzut pentru depunerea candidaturilor și, după caz, cu cel puțin două luni înainte de data de susținere a examenelor.

(3) Toate concursurile fac obiectul unei publicități în cadrul instituțiilor celor trei Comunități Europene cu respectarea aceluiași termene.

*Articolul 2*

Candidații trebuie să completeze un formular stabilit de autoritatea împuternicită să facă numiri.

Acestora li se poate cere să furnizeze orice document sau informații suplimentare.

*Articolul 3 (69) (96)*

Comisia de evaluare este compusă dintr-un președinte, desemnat de autoritatea împuternicită să facă numiri, și din membri, desemnați în număr egal de către autoritatea împuternicită să facă numiri și de către comitetul pentru personal.

În cazul unui concurs general comun pentru două sau mai multe instituții, comisia de evaluare este compusă dintr-un președinte desemnat de autoritatea împuternicită să facă numiri menționată la articolul 2 alineatul (2) din statut și din membri desemnați de autoritatea împuternicită să facă numiri menționată la articolul 2 alineatul (2) din statut, la propunerea instituțiilor, precum și din membri desemnați de comun acord, pe bază paritară, de către comitetele pentru personal ale instituțiilor.

Comisia de evaluare poate face apel, pentru anumite examene, la unul sau mai mulți examinatori cu rol consultativ.

Membrii comisiei de evaluare, aleși din rândul funcționarilor, trebuie să fie încadrați într-o grupă de funcții și într-un grad cel puțin egal cu cel al postului care urmează să fie ocupat.

O comisie de evaluare compusă din mai mult de patru membri cuprinde cel puțin doi membri din fiecare gen.

*Articolul 4*

Autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește lista candidaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la articolul 28 literele (a), (b) și (c) din statut și o transmite președintelui comisiei de evaluare împreună cu dosarele de candidatură.

*Articolul 5*

După analiza acestor dosare, comisia de evaluare stabilește lista candidaților care corespund cerințelor stabilite în anunțul de concurs.

În cazul unui concurs pe bază de examene, toți candidații înscriși pe această listă sunt admiși la examene. În cazul unui concurs pe bază de dosare, după stabilirea criteriilor pe baza cărora va evalua dosarele candidaților comisia de evaluare examinează dosarele candidaților înscriși pe lista menționată la primul paragraf.

În cazul unui concurs pe bază de dosare și examene, comisia de evaluare stabilește care dintre candidații de pe listă sunt admiși să participe la examene.

La încheierea lucrărilor comisiei de evaluare, aceasta stabilește lista candidaților eligibili, menționată la articolul 30 din statut; pe cât posibil, această listă trebuie să cuprindă un număr de candidați care să fie cel puțin de două ori mai mare decât numărul posturilor scoase la concurs.

Comisia de evaluare transmite lista candidaților eligibili autorității împuternicite să facă numiri, împreună cu un raport motivat al comisiei de evaluare, care poate cuprinde observații ale membrilor acesteia.

*Articolul 6*

Lucrările comisiei sunt secrete.

*Articolul 7 (96)*

(1) Instituțiile, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, încredințează Oficiului Comunităților Europene pentru Selecția Personalului, denumit în continuare „oficiul”, sarcina de a lua măsurile necesare pentru a garanta aplicarea unor norme uniforme în cadrul procedurilor de selecție a funcționarilor Comunităților și a procedurilor de evaluare și examinare menționate la articolele 45 și 45a din statut.

(2) Atribuțiile oficiului sunt următoarele:

- (a) organizează concursuri generale, la cererea unei instituții;
- (b) oferă sprijin tehnic în cadrul concursurilor interne organizate de o instituție, la cererea acesteia;
- (c) stabilește conținutul tuturor examenelor organizate de către instituții, în vederea garantării aplicării uniforme și coerente a condițiilor stabilite la articolul 45a alineatul (1) litera (c);
- (d) își asumă responsabilitatea generală pentru definirea și organizarea evaluării capacităților lingvistice, în vederea garantării aplicării uniforme și coerente a condițiilor stabilite la articolul 45 alineatul (2).

(3) Oficiul poate, la cererea unei instituții, să îndeplinească alte atribuții legate de selecția funcționarilor.

(4) Oficiul acordă asistență diferitelor instituții, la cererea acestora, în vederea selecției de agenți temporari și agenți contractuali, în special prin definirea conținutului examenelor și prin organizarea procedurii de selecție, în cadrul articolelor 12 și 82 din Regimul aplicabil celorlalți agenți.

**Anexa IV: Norme de acordare a indemnizației prevăzute la articolele 41 și 50 din statut***Articol unic (8) (24) (96)*

- (1) Funcționarul căruia i se aplică articolele 41 și 50 din statut are dreptul:
- (a) pe o perioadă de trei luni, la o indemnizație lunară egală cu salariul său de bază;
  - (b) pe perioadă nedeterminată, în funcție de vârstă și de vechimea în serviciu, pe baza tabelului de la alineatul (3) de mai jos, la o indemnizație lunară egală:
    - cu 85 % din salariul de bază, între a patra și a șasea lună;
    - cu 70 % din salariul de bază în cursul următorilor cinci ani;
    - cu 60 % din salariul de bază după cei cinci ani menționați anterior.

Dreptul la această indemnizație încetează la data la care funcționarul împlinește vârsta de 63 de ani.

Totuși, după această vârstă și până la vârsta de cel mult 65 de ani, dreptul de a primi această indemnizație este menținut până când funcționarul atinge rata maximă a pensiei pentru limită de vârstă.

Salariul de bază, în sensul prezentului articol, este cel din tabelul prevăzut la articolul 66 din statut, în vigoare în prima zi a lunii pentru care se lichidează indemnizația.

(2) Dispozițiile prezentei anexe vor fi revizuite la împlinirea unui termen de zece ani de la data intrării în vigoare a statutului.

(3) Pentru a stabili, în funcție de vârsta funcționarului, perioada în cursul căreia acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la articolele 41 și 50 din statut, se aplică la durata serviciului coeficientul stabilit în tabelul de mai jos; această perioadă se rotunjește, după caz, la luna imediat anterioară.

Vârsta	%
20	18
21	19,5
22	21
23	22,5
24	24
25	25,5
26	27
27	28,5
28	30
29	31,5
30	33
31	34,5
32	36
33	37,5
34	39
35	40,5
36	42
37	43,5
38	45
39	46,5
40	48
41	49,5
42	51
43	52,5
44	54

Vârsta	%
45	55,5
46	57
47	58,5
48	60
49	61,5
50	63
51	64,5
52	66
53	67,5
54	69
55	70,5
56	72
57	73,5
58	75
de la 59 la 64	76,5

(4) Pe perioada în care funcționarul menționat la articolele 41 și 50 din statut are dreptul la indemnizație și în primele șase luni ulterioare acestei perioade, acesta are dreptul, pentru el și persoanele acoperite de asigurarea sa, la prestațiile garantate de sistemul de asigurări de boală prevăzut la articolul 72 din statut, sub rezerva plății de către funcționar a contribuției adecvate, calculată, după caz, pe baza salariului de bază sau a acelei părți din salariul de bază menționată la alineatul (1) din prezentul articol și ca acesta să nu exercite o activitate profesională remunerată. După perioada menționată la primul paragraf și în condițiile prevăzute la paragraful respectiv, persoana interesată poate să beneficieze în continuare, la cerere, de prestațiile garantate de sistemul de asigurări de boală menționat anterior, sub rezerva suportării integrale de către acesta a contribuției menționate la articolul 72 alineatul (1) din statut.

După încheierea perioadei în care persoana interesată are dreptul la indemnizație, contribuția se calculează pe baza ultimei indemnizații lunare primite.

Atunci când funcționarul începe să beneficieze de pensia care îi este plătită de sistemul de pensii prevăzut în statut, este asimilat, pentru aplicarea dispozițiilor articolului 72 din statut, funcționarului rămas în activitate până la vârsta de 63 de ani.

**Anexa IVa: Norme privind activitatea cu normă redusă (8) (96)****Articolul 1 (96)**

Cererea de aprobare a activității cu normă redusă este înaintată de către funcționar superiorului ierarhic direct cu cel puțin două luni înainte de data solicitată, cu excepția cazurilor urgente justificate corespunzător.

Autorizația se poate acorda pentru o perioadă de cel puțin o lună și de cel mult trei ani, fără a aduce atingere cazurilor menționate la articolul 15 și la articolul 55a alineatul (2) litera (e).

Autorizația poate fi reînnoită în aceleași condiții. Reînnoirea acesteia este condiționată de înaintarea unei cereri în acest sens de către funcționarul în cauză cu cel puțin două luni înainte de expirarea termenului pentru care a fost acordată autorizația. Durata activității cu normă redusă nu poate fi mai mică decât jumătate din durata normală de activitate cu normă întreagă.

Activitatea cu normă redusă începe la data de întâi a lunii, cu excepția cazurilor justificate corespunzător.

**Articolul 2 (96)**

Autoritatea împuternicită să facă numiri poate retrage autorizația, la cererea funcționarului în cauză, înainte de expirarea termenului pentru care aceasta a fost acordată. Retragera autorizației de activitate cu normă redusă nu poate surveni la mai mult de două luni de la data propusă de funcționar sau la mai mult de patru luni în cazul în care activitatea cu normă redusă a fost autorizată pentru o perioadă mai mare de un an.

În cazuri excepționale și în interesul serviciului, autoritatea împuternicită să facă numiri poate retrage autorizația de desfășurare a activității cu normă redusă înainte de expirarea termenului pentru care a fost acordată, cu un preaviz de două luni.

**Articolul 3 (96)**

Pe perioada în care este autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă, funcționarul are dreptul la o remunerație calculată proporțional cu durata normală a programului de lucru aferent activității desfășurate cu normă întreagă. Cu toate acestea, acest calcul proporțional nu se aplică alocației pentru creșterea copilului, valorii de bază a alocației pentru locuință și alocației școlare.

Contribuțiile la sistemul de asigurări de boală se calculează în funcție de salariul de bază al unui funcționar care lucrează cu normă întreagă. Contribuțiile la sistemul de pensii se calculează proporțional cu salariul de bază al unui funcționar care lucrează cu normă redusă. Cu toate acestea, funcționarul poate solicita calcularea contribuțiilor la sistemul de pensii în funcție de salariul de bază al unui funcționar care lucrează cu normă întreagă, în conformitate cu articolul 83 din statut. În sensul articolelor 2, 3 și 5 din anexa VIII, drepturile de pensie dobândite se calculează proporțional cu procentul contribuțiilor plătite.

Pe perioada în care își desfășoară activitatea cu normă redusă, funcționarul nu este autorizat să efectueze ore suplimentare și nici nu poate exercita o altă activitate remunerată decât cea menționată la articolul 15 din statut.

**Articolul 4 (96)**

Prin derogare de la prima teză a primului paragraf din articolul 3, funcționarul cu vârsta de peste 55 de ani autorizat să își desfășoare activitatea cu jumătate de normă pentru pregătirea retragerii la pensie beneficiază de un salariu de bază redus, exprimat în procent din salariul de bază corespunzător celui mai mare dintre procentele de mai jos:

- (a) fie 60 %,
- (b) fie procentul, calculat la începutul perioadei de activitate cu jumătate de normă, corespunzător numărului de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii acumulați în sensul articolelor 2, 3, 4, 5, 9 și 9a din anexa VIII, majorat cu 10 %.

Funcționarul care beneficiază de dispozițiile prezentului articol este obligat ca, la sfârșitul activității sale cu jumătate de normă, fie să se pensioneze, fie să restituie sumele care depășesc 50 % din salariul de bază pe care l-a primit în perioada de activitate cu jumătate de normă.

**Articolul 5 (96)**

Autoritatea împuternicită să facă numiri poate stabili normele de aplicare a prezentelor dispoziții.

**Anexa V: Norme privind acordarea concediilor****Secțiunea 1: Concediul anual***Articolul 1*

La angajarea în muncă și la încetarea raporturilor de muncă, fracțiunea de an lucrată îi dă dreptul funcționarului la un concediu de două zile lucrătoare pentru fiecare lună completă lucrată, iar fracțiunea de lună îi dă dreptul la un concediu de două zile lucrătoare în cazul în care perioada lucrată este mai mare de 15 zile și de o zi lucrătoare în cazul în care aceasta este mai mică sau egală cu 15 zile.

*Articolul 2*

Concediul anual poate fi luat o singură dată, în întregime, sau în mai multe tranșe, la alegerea funcționarului și ținând seama de cerințele serviciului. Cu toate acestea, concediul trebuie să cuprindă cel puțin o perioadă de două săptămâni consecutive. Concediul anual se acordă funcționarilor numai după o perioadă de trei luni de la angajarea în muncă; acordarea concediului înaintea încheierii acestei perioade poate fi autorizată în cazuri excepționale, justificate corespunzător.

*Articolul 3*

În cazul în care, pe perioada concediului anual, un funcționar contractează o boală care l-ar fi împiedicat să își îndeplinească atribuțiile de serviciu în cazul în care nu ar fi fost în concediu, concediul anual se prelungește cu durata incapacității de muncă, justificate corespunzător prin certificat medical.

*Articolul 4*

În cazul în care, din alte motive decât cele impuse de cerințele de serviciu, un funcționar nu și-a epuizat concediul anual înainte de sfârșitul anului calendaristic în curs, perioada de concediu reportată în anul următor nu poate depăși 12 zile.

În cazul în care un funcționar nu și-a epuizat concediul anual până la data încetării raporturilor de muncă, acestuia i se plătește, cu titlu compensatoriu, pentru fiecare zi de concediu neefectuat, o sumă egală cu a treizecea parte din remunerația sa lunară convenită la data încetării raporturilor de muncă.

La încetarea raporturilor de muncă ale unui funcționar care a efectuat un număr de zile de concediu anual mai mare decât numărul de zile la care avea dreptul la data plecării, se efectuează o reținere calculată în modul indicat în paragraful anterior.

*Articolul 5*

În cazul în care, din motive de serviciu, un funcționar este rechemat din concediul anual sau în cazul în care acestuia i se anulează autorizația de efectuare a concediului, funcționarului în cauză i se rambursează valoarea, justificată corespunzător, a cheltuielilor pe care funcționarul le-a suportat din această cauză și i se acordă un nou concediu aferent duratei călătoriei.

**Secțiunea 2: Concedii speciale***Articolul 6 (24) (96)*

În afară de concediul anual, funcționarului i se poate acorda, la cerere, un concediu special. Mai ales cazurile prevăzute mai jos dau dreptul la acest concediu, în limitele următoare:

- căsătoria funcționarului: patru zile;
- mutarea funcționarului: până la două zile;
- boală gravă a soțului: până la trei zile;
- decesul soțului: patru zile;
- boală gravă a unei rude pe linie ascendentă: până la două zile;
- decesul unei rude pe linie ascendentă: două zile;
- căsătoria unui copil: două zile;
- nașterea unui copil: zece zile, care trebuie luate în cursul celor 14 săptămâni ulterioare nașterii;
- decesul soției în cursul concediului de maternitate: un număr de zile care corespunde perioadei restante din concediul de maternitate; în cazul în care soția nu este funcționar, durata restantă a concediului de maternitate se stabilește prin aplicarea, prin analogie, a dispozițiilor articolului 58 din statut;

- boală gravă a unui copil: până la două zile;
- boală foarte gravă a unui copil atestată de un medic sau spitalizarea unui copil în vârstă de cel mult 12 ani: până la cinci zile;
- decesul unui copil: patru zile;
- adopția unui copil: douăzeci de săptămâni; douăzeci și patru de săptămâni în cazul adopției unui copil cu handicap.

Fiecare copil adoptat dă dreptul la o singură perioadă de concediu special, care se poate împărți între părinții adoptivi în cazul în care ambii sunt funcționari. Concediul nu se acordă decât în cazul în care soțul funcționarului exercită cel puțin o activitate remunerată cu jumătate de normă. În cazul în care soțul funcționarului nu lucrează în instituțiile europene și beneficiază de un concediu similar, se deduce un număr corespunzător de zile din drepturile funcționarului.

Autoritatea împuternicită să facă numiri poate, dacă este necesar, să acorde un concediu special suplimentar în cazul în care legislația internă a țării în care are loc procedura de adopție și care nu este țara în care este angajat funcționarul care efectuează adopția impune șederea unuia sau a ambilor părinți adoptivi în țara respectivă.

Se acordă un concediu special de zece zile în cazul în care funcționarul nu are dreptul la concediul special total de douăzeci sau de douăzeci și patru de săptămâni în temeiul primei teze de la prezenta liniuță; acest concediu special suplimentar nu se acordă decât o singură dată pentru fiecare copil adoptat.

În afară de aceasta, instituția poate acorda un concediu special în caz de perfecționare profesională, în limita prevăzută în programul de perfecționare profesională stabilit de instituție în aplicarea articolului 24a din statut.

În sensul prezentului articol, partenerul necăsătorit al unui funcționar este considerat soț al acestuia în cazul în care sunt îndeplinite primele trei condiții prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa VII.

### Secțiunea 3: **Concediul aferent duratei călătoriei**

#### *Articolul 7 (24) (96)*

Durata concediului prevăzut la secțiunea 1 de mai sus se prelungeste cu un număr de zile de concediu aferent duratei călătoriei calculat pe baza distanței pe calea ferată dintre locul efectuării concediului și locul de repartizare, în următoarele condiții:

- între 50 și 250 km: o zi pentru călătoria dus-întors;
- între 251 și 600 km: două zile pentru călătoria dus-întors;
- între 601 și 900 km: trei zile pentru călătoria dus-întors;
- între 901 și 1 400 km: patru zile pentru călătoria dus-întors;
- între 1 401 și 2 000 km: cinci zile pentru călătoria dus-întors;
- peste 2 000 km: șase zile pentru călătoria dus-întors.

În cazul concediului anual, locul efectuării concediului, în sensul prezentului articol, este locul de origine.

Dispozițiile de mai sus se aplică funcționarilor al căror loc de repartizare este situat pe teritoriul statelor membre. În cazul în care locul de repartizare este situat în afara teritoriului menționat anterior, concediul aferent duratei călătoriei se stabilește prin decizie specială, în funcție de necesități.

În cazul concediilor speciale prevăzute la secțiunea 2 de mai sus, un eventual concediu aferent duratei călătoriei se stabilește prin decizie specială, în funcție de necesități.

**Anexa VI: Norme privind compensarea și remunerarea orelor suplimentare***Articolul 1 (24) (96)*

În limitele stabilite la articolul 56 din statut, orele suplimentare efectuate de funcționarii cu gradele AST 1-AST 4 dau dreptul la compensare sau la remunerare în următoarele condiții:

- (a) fiecare oră suplimentară dă dreptul la compensare prin acordarea unei ore și jumătate de timp liber; cu toate acestea, în cazul în care ora suplimentară este efectuată între orele 22.00 și 7.00 sau într-o zi de duminică ori de sărbătoare legală, aceasta se compensează prin acordarea a două ore de timp liber; la acordarea timpului liber compensatoriu se ține seama de cerințele de serviciu și de preferințele funcționarului în cauză;
- (b) în cazul în care cerințele serviciului nu au permis această compensare înainte încheierii lunii următoare lunii în care au fost efectuate orele suplimentare, autoritatea împuternicită să facă numiri autorizează remunerarea orelor suplimentare necompensate cu 0,56 % din salariul de bază lunar pentru fiecare oră suplimentară, pe baza elementelor stabilite la litera (a) de mai sus;
- (c) pentru a obține compensarea sau remunerarea unei ore suplimentare, este necesar ca perioada lucrată suplimentar să fi fost mai lungă de 30 de minute.

*Articolul 2*

Timpul necesar pentru a ajunge la locul unei delegații nu poate fi considerat perioadă lucrată suplimentar în sensul prezentei anexe. Orele lucrate la locul efectuării delegației care depășesc numărul normal de ore de lucru pot fi compensate sau, eventual, remunerate printr-o decizie a autorității împuternicite să facă numiri.

*Articolul 3 (96)*

Prin derogare de la dispozițiile de mai sus ale prezentei anexe, orele suplimentare efectuate de anumite grupuri de funcționari cu gradul AST 1-AST 4 care lucrează în condiții speciale pot fi remunerate printr-o indemnizație forfetară, a cărei valoare și ale cărei modalități de acordare sunt stabilite de autoritatea împuternicită să facă numiri, după obținerea avizului comisiei paritare.

---

**Anexa VII: Norme privind remunerarea și rambursarea cheltuielilor**

## Secțiunea 1

**Alocațiile familiale**

## Articolul 1

(1) (2) (4) (5) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (19) (23) (24) (27) (31) (32) (35) (36) (38) (40) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70) (71) (72) (74) (76) (78) (80) (81) (84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (96) (97)

- (1) Alocația pentru locuință se stabilește la o valoare de bază de 150,44 EUR, majorată cu 2 % din salariul de bază lunar al funcționarului.
- (2) La alocația pentru locuință are dreptul:
- (a) funcționarul căsătorit,
  - (b) funcționarul văduv, divorțat, separat în drept sau necăsătorit care are în întreținere unul sau mai mulți copii în sensul articolului 2 alineatele (2) și (3),
  - (c) funcționarul înregistrat ca partener stabil în cadrul unei uniuni consensuale, cu următoarele condiții:
    - (i) cuplul să furnizeze un document oficial recunoscut ca atare de un stat membru sau de orice autoritate competentă a unui stat membru, care să ateste statutul lor de parteneri în cadrul unei uniuni consensuale;
    - (ii) nici unul dintre parteneri să nu fie căsătorit sau angajat într-o altă uniune consensuală;
    - (iii) partenerii să nu fie rude între ei în unul din următoarele grade: părinți, părinți și copii, bunici și nepoți, frați și surori, mătuși, unchi, nepoți, nepoate, gineri și nurori;
    - (iv) cuplul să nu aibă acces la căsătorie civilă într-un stat membru; se consideră că un cuplu are acces la căsătorie civilă în sensul prezentului punct numai în cazul în care membrii cuplului îndeplinesc toate condițiile stabilite de legislația unui stat membru care autorizează căsătoria unui astfel de cuplu;
  - (d) prin decizie specială și motivată a autorității împuternicite să facă numiri, luată pe bază de documente doveditoare, funcționarul care, chiar dacă nu îndeplinește condițiile prevăzute la literele (a), (b) și (c), își asumă efectiv obligațiile de familie.
- (3) În cazul în care soțul unui funcționar exercită o activitate profesională remunerată care duce la realizarea unor venituri profesionale mai mari – înainte de deducerea impozitului – decât salariul de bază anual al unui funcționar cu gradul 3 a doua treaptă, la care este aplicat coeficientul corector stabilit pentru țara în care își desfășoară activitatea soțul său, funcționarul care are dreptul la alocația pentru locuință nu beneficiază de această alocație decât prin decizie specială a autorității împuternicite să facă numiri. Cu toate acestea, dreptul la alocație se menține în toate cazurile atunci când cuplul are în întreținere unul sau mai mulți copii.
- (4) Atunci când, în temeiul dispozițiilor de mai sus, ambii soți sunt angajați ai Comunităților și au dreptul la alocația pentru locuință, aceasta se acordă doar aceluia dintre ei care are salariul de bază mai mare.
- (5) Atunci când funcționarul are dreptul la alocația pentru locuință numai în temeiul alineatului (2) litera (b), iar toți copiii aflați în întreținerea sa, în sensul articolului 2 alineatele (2) și (3), au fost încredințați, în temeiul dispozițiilor legale, prin hotărâre judecătorească sau decizie a autorității administrative competente, unei alte persoane, alocația pentru locuință se plătește acesteia din urmă în numele și pentru funcționar. Pentru copiii majori aflați în întreținere, această condiție se consideră îndeplinită în cazul în care reședința obișnuită a acestora este cea a celuilalt părinte.
- (6) Cu toate acestea, în cazul în care copiii funcționarului sunt încredințați mai multor persoane, alocația pentru locuință se împarte între acestea proporțional cu numărul de copii a căror îngrijire le-a fost încredințată.
- (7) În cazul în care persoana căreia trebuie să i se plătească alocația pentru locuință în numele funcționarului, în temeiul dispozițiilor precedente, are ea însăși dreptul la această alocație în temeiul calității sale de funcționar sau de alt agent, persoanei respective i se plătește numai aceea dintre alocații a cărei valoare este mai mare.

## Articolul 2

(1) (2) (4) (5) (9) (11) (12) (13) (19) (23) (27) (31) (32) (35) (36) (38) (40) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70) (71) (72) (74) (76) (78) (80) (81) (84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (96) (97)

- (1) Funcționarul care are unul sau mai mulți copii în întreținere beneficiază, în condițiile enumerate la alineatele (2) și (3), de o alocație de 328,73 EUR pe lună pentru fiecare copil aflat în întreținerea sa.
- (2) Este considerat copil aflat în întreținere copilul legitim, natural sau adoptiv al funcționarului sau al soțului acestuia, care este efectiv întreținut de către funcționar.

Același lucru este valabil pentru copilul care a făcut obiectul unei cereri de adopție și pentru care a fost inițiată procedura de adopție.

Orice copil pentru care funcționarul are obligația de a plăti pensie alimentară, ca urmare a unei hotărâri judecătorești întemeiate pe legislația unui stat membru privind protecția minorilor, este considerat copil aflat în întreținerea funcționarului.

(3) Alocația se acordă:

- (a) din oficiu, pentru copilul care nu a împlinit încă vârsta de 18 ani;
- (b) la cererea motivată a funcționarului în cauză, pentru copilul cu vârsta între 18 și 26 de ani care urmează o formare educațională sau profesională.

(4) Orice persoană căreia funcționarul are obligația, conform legii, de a-i plăti pensie alimentară și pentru a cărei întreținere funcționarul suportă cheltuieli ridicate poate, în mod excepțional, să fie considerată copil aflat în întreținere printr-o decizie specială și motivată a autorității împuternicite să facă numiri, pe bază de documente doveditoare.

(5) Prolungirea plății alocației se obține fără a se prevedea vreo limită de vârstă în cazul în care copilul suferă de o boală gravă sau are o infirmitate care îl împiedică să se întrețină singur, alocația plătindu-se pe toată durata respectivei boli sau infirmități.

(6) Copilul aflat în întreținere în sensul prezentului articol dă dreptul la plata unei singure alocații pentru creșterea copilului, chiar dacă părinții sunt angajați la două instituții diferite ale celor trei Comunități Europene.

(7) Atunci când copilul aflat în întreținere, în sensul alineatelor (2) și (3), este încredințat, în temeiul dispozițiilor legale, prin hotărâre judecătorească sau decizie a autorității administrative competente, unei alte persoane, alocația i se plătește acestuia din urmă pe seama și în numele funcționarului.

#### Articolul 3

(1) (2) (4) (5) (8) (9) (11) (12) (13) (14) (19) (23) (24) (27) (31) (32) (35) (36) (38) (40) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70) (71) (72) (74) (76) (78) (80) (81) (84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (96) (97)

(1) În condițiile stabilite de dispozițiile generale de aplicare a prezentului articol, funcționarul beneficiază de o alocație școlară destinată acoperirii cheltuielilor de școlarizare suportate de acesta, în limita unui plafon lunar de 223,05 EUR, pentru fiecare copil aflat în întreținerea sa în sensul articolului 2 alineatul (2) din prezenta anexă, în vârstă de cel puțin cinci ani și care frecventează cu regularitate cursurile de zi ale unei instituții de învățământ primar sau secundar cu plată sau ale unei instituții de învățământ superior. Condiția ca instituția de învățământ să fie una cu plată nu se aplică rambursării cheltuielilor cu transportul școlar.

Dreptul la alocația școlară se naște în prima zi a lunii în care copilul începe să frecventeze o instituție de învățământ primar și încetează la sfârșitul lunii în care copilul împlinește 26 de ani.

Alocația se plătește până la concurența unei valori egale cu dublul plafonului menționat la primul paragraf:

- funcționarului al cărui loc de repartizare se află la cel puțin 50 km distanță:
  - fie de o școală europeană,
  - fie de o instituție de învățământ în limba sa maternă, pe care copilul o frecventează din motive pedagogice imperioase, justificate corespunzător;
- funcționarului al cărui loc de repartizare se află la cel puțin 50 km distanță de o instituție de învățământ superior din țara a cărei cetățenie o are și a cărei limbă de predare este limba maternă a acestuia, cu condiția ca acest copil să frecventeze efectiv o instituție de învățământ superior care se află la cel puțin 50 km distanță de locul de repartizare al funcționarului și ca funcționarul să beneficieze de indemnizația de expatriere; îndeplinirea acestei din urmă condiții nu este necesară în cazul în care nu există o astfel de instituție în țara a cărei cetățenie o are funcționarul sau în cazul în care copilul frecventează o instituție de învățământ superior într-o altă țară decât cea în care se află locul de repartizare al funcționarului;
- în aceleași condiții ca cele pentru prima și a doua liniuță de mai sus, persoanelor care au dreptul la alocație, dar nu au situația administrativă „în activitate”, ținându-se seama de locul de reședință, nu de locul de repartizare.

Condiția ca instituția de învățământ să fie una cu plată nu se aplică alocației menționate la paragraful al treilea.

Atunci când copilul pentru care se acordă dreptul la alocația școlară este încredințat, în temeiul dispozițiilor legale, prin hotărâre judecătorească sau prin decizie a autorității administrative competente, unei alte persoane, alocația școlară i se plătește acestuia din urmă în numele și pentru funcționar. În acest caz, distanța de cel puțin 50 km prevăzută la paragraful al treilea se calculează de la locul de reședință al persoanei căreia îi este încredințat copilul.

(2) Pentru fiecare copil aflat în întreținere în sensul articolului 2 alineatul (2) din prezenta anexă în vârstă de cel puțin cinci ani sau care nu frecventează cu regularitate cursurile de zi ale unei instituții de învățământ primar sau secundar, valoarea alocației se stabilește la 80,30 EUR pe lună. Se aplică prima teză de la alineatul (1) ultimul paragraf.

## Secțiunea 2

**Indemnizația de expatriere***Articolul 4*

(1) (2) (4) (5) (9) (10) (11) (12) (13) (19) (23) (24) (27) (31) (32) (35) (36) (37) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70) (71) (72) (74) (76)(78) (80) (81) (84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (97)

(1) Indemnizația de expatriere, egală cu 16 % din valoarea totală a salariului de bază, a alocației pentru locuință și a alocației pentru creșterea copilului plătite funcționarului, se acordă:

(a) funcționarului:

— care nu are și nu a avut niciodată cetățenia statului pe teritoriul căruia se află locul său de repartizare

și

— care, în mod obișnuit, nu a locuit și nu și-a exercitat activitatea profesională principală pe teritoriul european al statului respectiv, în cursul celor cinci ani imediat premergători angajării sale în muncă. Pentru aplicarea prezentei dispoziții, situațiile ce rezultă din serviciile efectuate pentru un alt stat sau organizație internațională nu se iau în considerare;

(b) funcționarului care are sau a avut cetățenia statului pe teritoriul căruia este situat locul său de repartizare și care, în perioada de 10 ani care se încheie la angajarea în muncă, a locuit în mod obișnuit în afara teritoriului european al statului respectiv pentru alte motive decât cele legate de exercitarea atribuțiilor în serviciul unui stat sau al unei organizații internaționale.

Indemnizația de expatriere nu poate fi mai mică de 445,88 EUR pe lună.

(2) Funcționarul care nu are și nu a avut nici odată cetățenia statului pe teritoriul căruia este situat locul său de repartizare și care nu îndeplinește condițiile prevăzute la alineatul (1) are dreptul la o indemnizație de reședință în afara țării de origine egală cu un sfert din indemnizația de expatriere.

(3) Pentru aplicarea alineatelor (1) și (2), funcționarul care a dobândit prin căsătorie, în mod automat și fără posibilitatea de a renunța la aceasta, cetățenia statului pe teritoriul căruia este situat locul său de repartizare beneficiază de același regim ca și funcționarul menționat la alineatul (1) litera (a) prima liniuță.

## Secțiunea 2a (96)

*Articolul 4a (25)*

Abrogat.

## Secțiunea 2 (96)b

*Articolul 4b (24)*

Abrogat.

## Secțiunea 3

**Rambursarea cheltuielilor**

## A. Indemnizația de instalare

*Articolul 5 (8) (10) (96)*

(1) O indemnizație de instalare egală cu salariul de bază pe două luni, în cazul în care funcționarul are dreptul la alocația pentru locuință, sau egală cu salariul de bază pe o lună, în cazul în care funcționarul nu are dreptul la această alocație, se acordă funcționarului titular care justifică faptul că a fost obligat să își schimbe reședința pentru a îndeplini obligațiile prevăzute la articolul 20 din statut.

Atunci când ambii soți au dreptul la indemnizația de instalare, în calitate de funcționari sau alți angajați ai Comunității, aceasta se plătește doar aceluia dintre ei al cărui salariu de bază este mai mare.

Indemnizației de instalare îi este aplicat coeficientul corector stabilit pentru locul de repartizare al funcționarului.

(2) O indemnizație de instalare de aceeași valoare se plătește funcționarului al cărui loc de repartizare este schimbat și care este astfel obligat să își schimbe reședința pentru a îndeplini obligațiile prevăzute la articolul 20 din statut.

(3) Indemnizația de instalare este calculată în funcție de starea civilă și de salariul funcționarului, fie la data titularizării acestuia, fie la data repartizării la un alt loc de muncă.

Indemnizația de instalare se plătește la prezentarea documentelor care justifică instalarea funcționarului la locul său de repartizare, precum și a familiei sale, în cazul în care funcționarul are dreptul la alocația pentru locuință.

(4) În cazul în care un funcționar care are dreptul la alocația pentru locuință nu se instalează împreună cu familia sa la locul de repartizare, acesta nu primește decât jumătate din indemnizația la care ar fi avut dreptul în mod normal; cea de-a doua jumătate i se plătește atunci când familia sa se instalează la locul de repartizare, cu condiția ca această instalare să se efectueze în termenele menționate la articolul 9 alineatul (3) de mai sus. În cazul în care această instalare nu a avut loc, iar funcționarul este repartizat la locul de reședință al familiei sale, acesta nu are dreptul, din acest motiv, la o indemnizație de instalare.

(5) Funcționarul titular care a primit indemnizația de instalare și care dorește încetarea raporturilor de muncă din cadrul Comunităților înainte expirării termenului de doi ani de la data angajării în muncă trebuie să ramburseze, la plecare, o parte din indemnizația primită, calculată proporțional cu perioada restantă din termenul respectiv.

(6) Funcționarul care beneficiază de indemnizație de instalare are obligația de a declara indemnizațiile de aceeași natură pe care le primește din alte surse, acestea deducându-se din indemnizația prevăzută la prezentul articol.

## B. Indemnizația de reinstalare

### *Articolul 6 (8) (10) (96)*

(1) La încetarea raporturilor de muncă, funcționarul titular care demonstrează că și-a schimbat reședința are dreptul la o indemnizație de reinstalare egală cu salariul său de bază pe două luni, în cazul în care funcționarul în cauză are dreptul la alocația pentru locuință, sau egală cu salariul său de bază pe o lună, în cazul în care funcționarul nu are dreptul la această alocație, cu condiția ca durata serviciului funcționarului respectiv să fie de cel puțin patru ani și să nu beneficieze de o indemnizație similară în cadrul noului post. Atunci când ambii soți sunt funcționari sau alți agenți ai Comunităților și au dreptul la indemnizația de instalare, aceasta se plătește doar aceluia dintre ei al cărui salariu de bază este mai mare.

La calcularea acestei perioade se iau în considerare anii în care s-a aflat într-una din situațiile administrative menționate la articolul 35 din statut, cu excepția concediului pentru interese personale.

Această condiție privind termenul nu se aplică în cazul pensionării în interesul serviciului.

Indemnizației de reinstalare îi este aplicat coeficientul corector stabilit pentru ultimul loc de repartizare al funcționarului.

(2) În cazul decesului unui funcționar titular, indemnizația de reinstalare se plătește soțului supraviețuitor sau, în absența acestuia, persoanelor recunoscute ca fiind în întreținere în sensul articolului 2, chiar dacă nu este îndeplinită condiția privind durata serviciului prevăzută la alineatul (1).

(3) Indemnizația de reinstalare se calculează în funcție de starea civilă și de salariul funcționarului la data încetării raporturilor de muncă.

(4) Indemnizația de reinstalare se plătește pe baza documentelor care justifică reinstalarea funcționarului și a familiei sale într-o localitate situată la cel puțin 70 km de locul de repartizare al funcționarului sau, în caz de deces al funcționarului, reinstalarea familiei sale în aceleași condiții.

Reinstalarea funcționarului sau, în cazul decesului său, a familiei sale, trebuie efectuată în termen de cel mult trei ani de la încetarea raporturilor de muncă ale funcționarului.

Termenul de decădere nu poate fi opozabil succesorului în drepturi în cazul în care acesta poate dovedi că nu a avut cunoștință de dispozițiile menționate anterior.

### C. Cheltuielile de călătorie

#### Articolul 7 (24) (96)

(1) Funcționarul are dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie pentru el, pentru soțul său și persoanele aflate în întreținerea sa care locuiesc efectiv cu el:

- (a) cu ocazia angajării în muncă, de la locul recrutării până la locul de repartizare;
- (b) cu ocazia încetării raporturilor de muncă în sensul articolului 47 din statut, de la locul de repartizare până la locul de origine definit la alineatul (3) de mai jos;
- (c) cu ocazia oricărui transfer care atrage după sine schimbarea locului de repartizare.

În caz de deces al unui funcționar, soțul supraviețuitor și persoanele aflate în întreținerea sa au dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie în aceleași condiții.

Cheltuielile de călătorie includ, de asemenea, costul rezervării biletelor, al transportului bagajelor și, după caz, cheltuielile hoteliere necesare.

(2) Rambursarea se face pe baza itinerarului obișnuit cel mai scurt și cel mai economic, pe calea ferată, la clasa I, între locul de repartizare și locul recrutării sau locul de origine.

Atunci când itinerarul menționat la primul paragraf depășește distanța de 500 km sau în cazurile în care itinerarul obișnuit presupune traversarea unei mări, funcționarul în cauză are dreptul, pe baza prezentării biletelor de călătorie, la rambursarea cheltuielilor de călătorie cu avionul la clasa afaceri sau la o clasă echivalentă. În cazul în care se folosește alt mijloc de transport decât cele menționate anterior, rambursarea se face pe baza prețului biletului de tren, neluându-se în calcul prețul biletului în regim de vagon de dormit. În cazul în care calculul nu se poate face pe această bază, modalitatea de rambursare se stabilește printr-o decizie specială a autorității împuternicite să facă numiri.

(3) Locul de origine al funcționarului se stabilește la angajarea în muncă al acestuia, ținând seama de locul recrutării sau de centrul său de interese. Stabilirea locului de origine poate fi revizuită ulterior, pe perioada în care funcționarul în cauză își exercită atribuțiile sau la încetarea raporturilor de muncă, printr-o decizie specială a autorității împuternicite să facă numiri. Cu toate acestea, cât timp funcționarul în cauză este angajat în muncă, decizia respectivă nu poate interveni decât în situații excepționale și după prezentarea, de către funcționarul respectiv, a documentelor prin care cererea sa este justificată în mod corespunzător.

Revizuirea nu poate avea drept rezultat deplasarea centrului de interese al funcționarului din interiorul în exteriorul teritoriilor statelor membre ale Comunităților și țărilor și teritoriilor menționate în anexa IV la Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene.

#### Articolul 8 (8) (10) (24) (40) (96) (97)

(1) Funcționarul are dreptul anual, pentru el și, în cazul în care are dreptul la alocația pentru locuință, pentru soțul său și pentru persoanele aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2 din prezenta anexă, la plata forfetară a cheltuielilor de călătorie de la locul de repartizare până la locul de origine definit la articolul 7 din prezenta anexă.

Atunci când ambii soți sunt funcționari ai Comunităților, fiecare dintre aceștia are dreptul, pentru el și pentru persoanele aflate în întreținere, la plata forfetară a cheltuielilor de călătorie, conform dispozițiilor menționate anterior; fiecare persoană aflată în întreținere dă dreptul la o singură plată. În ceea ce privește copiii aflați în întreținere, plata se stabilește la cererea soților în funcție de locul de origine al unuia dintre soți.

În caz de căsătorie în anul în curs, având ca efect acordarea dreptului la alocația pentru locuință, cheltuielile de călătorie datorate soțului se calculează proporțional cu perioada cuprinsă între data căsătoriei și sfârșitul anului în curs.

Eventualele modificări ale bazei de calcul ce rezultă dintr-o schimbare a situației familiale intervenite după data plății sumelor în cauză nu îl obligă pe funcționarul în cauză să le restituie.

Cheltuielile de călătorie ale copiilor cu vârsta cuprinsă între doi și zece ani se calculează pe baza jumătății indemnizației pentru distanța parcursă în kilometri și a jumătății sumei forfetare suplimentare, considerându-se, la efectuarea calculului respectiv, că acești copii au împlinit vârsta de doi, respectiv zece ani la data de 1 ianuarie a anului în curs.

(2) Plata forfetară se efectuează pe baza unei indemnizații calculate pe baza distanței în kilometri între locul de repartizare al funcționarului și locul său de recrutare sau de origine; această distanță se calculează în conformitate cu metoda stabilită la articolul 7 alineatul (2) primul paragraf.

Valoarea indemnizației pentru distanța parcursă în kilometri este de:

— 0 EUR pe km pentru distanțe cuprinse între:	0 - 200 km
— 0,3343 EUR pe km pentru distanțe cuprinse între:	201 – 1 000 km
— 0,5572 EUR pe km pentru distanțe cuprinse între:	1 001 – 2 000 km
— 0,3343 EUR pe km pentru distanțe cuprinse între:	2 001 – 3 000 km
— 0,1114 EUR pe km pentru distanțe cuprinse între:	3 001 – 4 000 km
— 0,0536 EUR pe km pentru distanțe cuprinse între:	4 001 – 10 000 km
— 0 EUR pe km pentru distanțe cuprinse între:	10 000 km.

La indemnizația pentru distanța parcursă în kilometri menționată anterior se adaugă următoarea sumă forfetară suplimentară:

- 167,16 EUR, în cazul în care distanța pe cale ferată dintre locul de repartizare și locul de origine este cuprinsă între 725 km și 1 450 km,
- 334,31 EUR, în cazul în care distanța pe cale ferată dintre locul de repartizare și locul de origine este mai mare sau egală cu 1 450 km.

Indemnizația pentru distanța parcursă în kilometri și suma forfetară suplimentară menționate anterior se ajustează în fiecare an în aceeași proporție ca remunerația.

(3) Funcționarul ale cărui raporturi de muncă au încetat, în cursul unui an calendaristic, din altă cauză decât decesul sau care a beneficiat de un concediu pentru interese personale nu are dreptul, în cazul în care perioada de activitate în serviciul celor trei Comunități Europene este, în cursul anului, mai mică de nouă luni, decât la o parte din plata menționată la alineatul (1) de mai sus, calculată proporțional cu perioada în care s-a aflat în situația sa administrativă „în activitate”.

(4) Dispozițiile precedente se aplică funcționarului al cărui loc de repartizare este situat pe teritoriul unui stat membru. Funcționarul al cărui loc de repartizare este situat în afara teritoriului unui stat membru are dreptul, pentru el și, în cazul în care are dreptul la alocația pentru locuință, pentru soțul său și pentru persoanele aflate în întreținerea în sensul articolului 2, în fiecare an calendaristic, la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la locul său de origine sau la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la alt loc, în limita cheltuielilor de călătorie până la locul său de origine. Cu toate acestea, în cazul în care soțul său și persoanele aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2 alineatul (2) nu locuiesc împreună cu funcționarul la locul său de repartizare, aceștia au dreptul, în fiecare an calendaristic, la rambursarea cheltuielilor de călătorie de la locul de origine la locul de repartizare sau la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la un alt loc, în limita cheltuielilor de călătorie de la locul de origine la locul de repartizare.

Rambursarea acestor cheltuieli de călătorie se efectuează sub forma unei plăți forfetare, corespunzătoare costului călătoriei cu avionul la clasa imediat superioară clasei economice.

#### D. Cheltuieli de mutare

##### Articolul 9

(1) Cheltuielile suportate pentru mutarea mobilierului și a efectelor personale, inclusiv costul asigurării împotriva riscurilor simple (deteriorare, furt, incendiu), se rambursează funcționarului care este obligat să își schimbe reședința pentru a se conforma dispozițiilor articolului 20 din statut și care nu ar fi beneficiat de rambursarea aceluiași cheltuieli din altă sursă. Rambursarea se efectuează în limitele unui deviz aprobat în prealabil. Cel puțin două devize trebuie prezentate serviciilor competente ale instituției. În cazul în care aceste servicii estimează că suma menționată în devize depășește o valoare rezonabilă, pot alege o altă întreprindere care prestează servicii de mutare. În acest caz, valoarea rambursării la care are dreptul funcționarul poate fi limitată la valoarea devizului prezentat de această din urmă întreprindere care prestează servicii de mutare.

(2) La încetarea raporturilor de muncă sau în caz de deces, cheltuielile de mutare se rambursează de la locul de repartizare la locul de origine.

În cazul în care funcționarul decedat este necăsătorit, cheltuielile respective se rambursează succesorilor în drepturi ai acestuia.

(3) Mutarea poate fi efectuată de către funcționarul titular în termen de un an de la încheierea perioadei de probă.

La încetarea raporturilor de muncă, mutarea poate fi efectuată în termenul de trei ani prevăzut la articolul 6 alineatul (4) paragraful al doilea.

Cheltuielile de mutare suportate după expirarea termenelor menționate anterior nu pot fi rambursate decât în cazuri excepționale și printr-o decizie specială a autorității împuternicite să facă numiri.

## E. Diurna

## Articolul 10

(8) (10) (12) (13) (19) (23) (27) (31) (32) (35) (36) (38) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70) (71) (72) (74) (76) (78) (80) (81) (84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (96) (97)

(1) Funcționarul care demonstrează că este obligat să își schimbe reședința pentru a îndeplini obligațiile prevăzute la articolul 20 din statut are dreptul, pe durata stabilită la alineatul (2), la o diurnă a cărei valoare se stabilește după cum urmează:

- 34,55 EUR pentru funcționarul care are dreptul la alocația pentru locuință,
- 27,86 EUR pentru funcționarul care nu are dreptul la alocația pentru locuință.

Baremul de mai sus face obiectul unei revizuirii cu ocazia fiecărei examinări a nivelului remunerațiilor efectuate în aplicarea articolului 65 din statut.

(2) Termenul pe durata căruia se acordă diurna se stabilește după cum urmează:

- (a) pentru funcționarul care nu are dreptul la alocația pentru locuință: 120 de zile;
- (b) pentru funcționarul care are dreptul la alocația pentru locuință: 180 de zile sau, în cazul în care funcționarul în cauză se află în perioada de probă, durata perioadei de probă plus o lună.

Atunci când ambii soți sunt funcționari sau alți agenți ai Comunităților și au dreptul la diurnă, diurna se acordă pe perioada prevăzută la litera (b) aceluia dintre ei al cărui salariu de bază este mai mare. Diurna în cauză se acordă celuilalt soț pe perioada prevăzută la litera (a).

Diurna nu poate fi acordată în nici un caz după data la care funcționarul a efectuat mutarea în vederea îndeplinirii obligațiilor prevăzute la articolului 20 din statut.

## F. Cheltuielile de delegație

## Articolul 11 (96)

(1) Funcționarul care călătorește pentru a da curs unui ordin de deplasare are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și la diurne în condițiile prevăzute mai jos.

(2) În ordinul de deplasare se stabilește, în special, durata probabilă a delegației, pe baza căreia se calculează avansul care poate fi obținut de funcționarul aflat în delegație în funcție de diurna prevăzută. Cu excepția unei decizii speciale, acest avans nu se plătește atunci când delegația nu este prevăzută să dureze mai mult de 24 de ore și are loc într-o țară în care se utilizează aceeași monedă ca cea de la locul de repartizare al funcționarului în cauză.

(3) În afara cazurilor excepționale, stabilite prin decizie specială și, mai ales, în caz de întrerupere a concediului sau de chemare din concediu, cheltuielile aferente delegațiilor se rambursează până la concurența costului celui mai economic disponibil pentru deplasările între locul de repartizare și locul delegației, fără ca funcționarul să fie obligat să își prelungească semnificativ șederea la locul delegației.

## Articolul 12 (8) (14) (24) (78) (81) (96)

(1) Transportul pe calea ferată

Cheltuielile de transport pentru delegațiile efectuate pe calea ferată se rambursează, la prezentarea documentelor justificative, pe baza prețului biletului pentru traseul efectuat la clasa I, pe itinerarul cel mai scurt dintre locul de repartizare și locul delegației.

(2) Transportul cu avionul

Funcționarii sunt autorizați să călătorească cu avionul în cazul în care călătoria este efectuată pe o distanță dus-întors mai mare sau egală cu 800 km calculați pe calea ferată.

(3) Transportul cu vaporul

Clasele de călătorie cu vaporul și suplimentele de cabină care pot fi rambursate se stabilesc caz cu caz de către autoritatea împuternicită să facă numiri, în funcție de durata și de costul călătoriei.

(4) Transportul cu autovehiculul

Cheltuielile de transport corespunzătoare se rambursează în mod forfaitar pe baza prețului transportului pe calea ferată, în conformitate cu alineatul (1) și excluzând orice alt supliment.

Cu toate acestea, atunci când funcționarul efectuează o delegație în împrejurări speciale pentru care utilizarea mijloacelor de transport public prezintă inconveniente clare, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide să acorde funcționarului o indemnizație pe kilometru parcurs în locul rambursării cheltuielilor de călătorie prevăzute la alineatele (1) și (3) de mai sus.

## Articolul 13

(3) (6) (14) (17) (20) (22) (26) (29) (33) (39) (50) (55) (61) (78) (81) (82) (83) (85) (96)

(1) Diurna aferentă delegației acoperă în mod forfetar toate cheltuielile suportate de persoana aflată în delegație: micul dejun, cele două mese principale și celelalte cheltuieli curente, inclusiv transportul local. Cheltuielile de cazare, inclusiv taxele locale, se rambursează la prezentarea documentelor justificative, în limita unui plafon stabilit pentru fiecare țară.

(2) (a) Baremul pentru statele membre este următorul:

(în euro)

Destinația	Valoarea diurnei aferente delegației	Plafonul cheltuielilor de cazare (hotel)
Belgia	84,06	117,08
Republica Cehă	55,00	175,00
Danemarca	91,70	148,07
Germania	74,14	97,03
Estonia	70,00	120,00
Grecia	66,04	99,63
Spania	68,89	126,57
Franța	72,58	97,27
Irlanda	80,94	139,32
Italia	60,34	114,33
Cipru	50,00	110,00
Ungaria	50,00	165,00
Letonia	85,00	165,00
Lituania	80,00	170,00
Luxemburg	82,00	106,92
Malta	60,00	115,00
Țările de Jos	78,26	131,76
Austria	74,47	128,58
Polonia	60,00	210,00
Portugalia	68,91	124,89
Slovenia	60,00	110,00
Slovacia	50,00	125,00
Finlanda	92,34	140,98
Suedia	92,91	141,77
Regatul Unit	86,89	149,03

Atunci când funcționarul aflat în delegație beneficiază de o masă sau cazare oferită ori rambursată de către una dintre instituțiile Comunității, de o administrație sau de un organism terț, funcționarul în cauză are obligația de a declara acest lucru. În acest caz, se aplică deducerile corespunzătoare.

(b) Baremul aplicabil delegațiilor efectuate în țările situate în afara teritoriului european al statelor membre se stabilește și se adaptează periodic de către autoritatea împuternicită să facă numiri.

(3) Consiliul reexaminează la fiecare doi ani sumele prevăzute la alineatul 2 litera (a), pe baza unui raport al Comisiei privind prețurile practicate de hoteluri și restaurante, precum și privind serviciile de catering, care ia în considerare indicii de evoluție a acestor prețuri. În acest scop, Consiliul hotărăște, la propunerea Comisiei, cu majoritatea calificată prevăzută la articolul 205 alineatul (2) paragraful al doilea prima liniuță din Tratatul CE.

*Articolul 13a (96)*

Fiecare instituție adoptă dispozițiile generale de punere în aplicare a articolelor 11, 12 și 13 din prezenta anexă.

**G. Rambursarea forfetară a cheltuielilor***Articolul 14*

(1) Funcționarilor care trebuie să suporte în mod regulat cheltuieli de protocol, ca urmare a naturii sarcinilor încredințate, autoritatea împuternicită să facă numiri le poate acorda o indemnizație forfetară, a cărei valoare o stabilește.

În afară de aceasta, în cazuri speciale autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide ca instituția să suporte o parte din cheltuielile de cazare a funcționarilor în cauză.

(2) Funcționarilor care trebuie să suporte ocazional cheltuieli de protocol în interesul serviciului, ca urmare a unor instrucțiuni speciale, valoarea indemnizației de reprezentare se va stabili pentru fiecare caz în parte, pe baza documentelor justificative și în condițiile stabilite de autoritatea împuternicită să facă numiri.

*Articolul 14a (96)*

Abrogat.

*Articolul 14b (96)*

Abrogat.

*Articolul 15(78) (81) (96)*

Prin decizia autorității împuternicite să facă numiri, membrii personalului cu funcții superioare de conducere, în sensul articolului 29 alineatul (2) din statut, care nu dispun de un autovehicul de serviciu pot primi o indemnizație care nu poate depăși 892,42 de euro anual, pentru rambursarea forfetară a cheltuielilor de deplasare în interiorul perimetrului orașului în care sunt repartizați.

Dreptul la respectiva indemnizație poate fi acordat, prin decizie motivată a autorității împuternicite să facă numiri, funcționarului ale cărui atribuții impun deplasări efectuate cu regularitate, pe care este autorizat să le efectueze cu autovehiculul personal.

**Secțiunea 4****Plata sumelor datorate***Articolul 16 (78)*

(1) Remunerația funcționarului se plătește la data de 15 a fiecărei luni pentru luna în curs. Valoarea remunerației respective se rotunjește spre unitatea de cent imediat superioară.

(2) Atunci când nu se datorează remunerația integrală pentru luna în curs, aceasta se împarte în fracțiuni egale cu a treizecea parte și:

- (a) în cazul în care numărul real de zile care se plătesc este mai mic sau egal cu cincisprezece, numărul de trezecimi datorate este egal cu numărul real de zile care se plătesc;
- (b) în cazul în care numărul real de zile care se plătesc este mai mare de cincisprezece, numărul de trezecimi datorate este egal cu diferența dintre trezeci și numărul real de zile care nu se plătesc.

(3) Atunci când dreptul la alocațiile familiale și la indemnizația de expatriere se naște după data angajării în muncă, funcționarul beneficiază de acest drept din prima zi a lunii în cursul căreia dreptul s-a născut. Atunci când dreptul la aceste alocații și la această indemnizație încetează, funcționarul continuă să beneficieze de acesta până în ultima zi a lunii în cursul căreia încetează dreptul respectiv.

*Articolul 17 (28) (96)*

(1) Sumele datorate funcționarului se plătesc în locul și în moneda țării în care funcționarul își exercită atribuțiile.

(2) În condițiile stabilite printr-o reglementare adoptată de comun acord de către instituțiile Comunităților, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, funcționarul poate transfera în mod regulat o parte din retribuțiile sale către un alt stat membru prin intermediul instituției de care aparține.

Pot face obiectul unui astfel de transfer, separat sau împreună:

- (a) pentru fiecare copil aflat în întreținere care frecventează o instituție de învățământ dintr-un alt stat membru, suma maximă pentru fiecare copil aflat în întreținere, corespunzătoare valorii alocației școlare primite efectiv pentru copilul respectiv;
- (b) la prezentarea de documente justificative valabile, plăți regulate în favoarea oricărei alte persoane care locuiește în statul membru în cauză și față de care funcționarul demonstrează că are obligații în temeiul unei hotărâri judecătorești sau a unei decizii a autorității administrative competente.

Transferurile menționate la litera (b) nu pot depăși 5 % din salariul de bază al funcționarului.

(3) Transferurile prevăzute la alineatul (2) se efectuează la cursul de schimb menționat la articolul 63 paragraful al doilea din statut. Sumelor transferate le este aplicat un coeficient care reprezintă diferența dintre coeficientul corector aferent țării spre care se efectuează transferul, astfel cum este definit la articolul 3 alineatul (5) a doua liniuță din anexa XI la statut, și coeficientul corector aplicat retribuițiilor funcționarului [articolul 3 alineatul (5) prima liniuță din anexa XI la statut].

(4) În afara transferurilor menționate anterior, funcționarul poate solicita un transfer regulat către un alt stat membru, la cursul de schimb lunar și fără aplicarea vreunui coeficient. Acest transfer nu poate depăși 25 % din salariul de bază al funcționarului.

---

**Anexa VIII: Norme privind sistemul de pensii****CAPITOLUL 1****Dispoziții generale***Articolul 1*

(1) În cazul în care, în urma examenului medical efectuat înaintea angajării în muncă a unui funcționar, rezultă că acesta suferă de o boală sau are o infirmitate, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide ca acesta să nu devină beneficiar al garanțiilor prevăzute în materie de invaliditate sau deces în ceea ce privește urmările sau consecințele unei astfel de boli sau infirmități, decât la expirarea unui termen de cinci ani de la data angajării sale în muncă în cadrul Comunităților.

Funcționarul poate contesta decizia respectivă înaintea comisiei pentru invaliditate.

(2) Funcționarul aflat în concediu pentru satisfacerea serviciului militar nu beneficiază de garanțiile prevăzute în materie de invaliditate sau deces cauzate în mod direct de accidente survenite sau boli contractate ca urmare a serviciului militar. Dispozițiile menționate anterior nu aduc atingere drepturilor de pensie reversibile către urmași dobândite de către funcționar la data intrării în concediu pentru satisfacerea serviciului militar.

**CAPITOLUL 2****Pensia pentru limită de vârstă și indemnizația de plecare**

## Secțiunea 1

**Pensia pentru limită de vârstă***Articolul 2 (8) (96)*

Pensia pentru limită de vârstă se lichidează pe baza numărului total de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii ai funcționarului. Fiecare an luat în considerare în condițiile stabilite la articolul 3 de mai jos dă dreptul la un an de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii și fiecare lună completă la o doisprezecime dintr-un an de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii.

Numărul maxim de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în considerare la calcularea dreptului de pensie pentru limită de vârstă se stabilește la numărul necesar pentru obținerea valorii maxime a acesteia în sensul articolului 77 al doilea paragraf din statut.

*Articolul 3 (24) (96)*

Cu condiția ca agentul să fi plătit contribuțiile la sistemul de pensii, corespunzătoare duratei activității efectuate, sunt luate în considerare la calculul anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii, în sensul articolului 2, următoarele:

- (a) durata activității prestate în calitate de funcționar al uneia dintre instituții într-una dintre situațiile administrative menționate la articolul 35 literele (a), (b), (c), (e) și (f) din statut. Cu toate acestea, beneficiarului dispozițiilor articolului 40 din statut i se aplică condițiile prevăzute la alineatul (3) paragraful al doilea ultima teză din prezentul articol;
- (b) perioada în care a avut dreptul să primească indemnizația menționată la articolele 41 și 50 din statut, în cadrul unei limite maxime de cinci ani;
- (c) perioada în care a beneficiat de prestație de invaliditate;
- (d) durata activității desfășurate în orice altă calitate, în condițiile stabilite de Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților. Cu toate acestea, atunci când un agent contractual, în sensul regimului menționat anterior, devine funcționar, anii de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii acumulați în calitate de agent contractual îi dau dreptul la un număr de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii în calitate de funcționar calculat proporțional cu ultimul salariu de bază primit în calitate de agent contractual și cu primul salariu de bază primit în calitate de funcționar, în limita numărului de ani de serviciu efectiv. Eventualele contribuții percepute în plus, corespunzătoare diferenței dintre numărul de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii calculat și numărul de ani de serviciu efectiv, sunt rambursate persoanei în cauză, ținând seama de ultimul salariu de bază primit în calitate de agent contractual. Această dispoziție se aplică *mutatis mutandis* în cazul în care un funcționar devine agent contractual.

*Articolul 4 (46) (96) (98)*

(1) Funcționarul care, după o perioadă de activitate în cadrul uneia dintre instituții, fie în calitate de funcționar, fie de agent temporar sau contractual, își reia activitatea într-una din instituțiile Comunităților dobândește noi drepturi de pensie. Acesta poate solicita să se ia în considerare, la calcularea drepturilor sale de pensie, în conformitate cu articolul 3 din prezenta anexă, durata totală a activității desfășurate în calitate de funcționar, de agent temporar sau contractual pentru care au fost plătite contribuții, cu condiția:

- (a) să restituie indemnizația de plecare care i-a fost plătită în temeiul articolului 12, majorată cu dobânda compusă, la rata de 3,9 % pe an. În cazul în care persoana în cauză a beneficiat de dispozițiile articolului 42 sau 112 din Regimul aplicabil celorlalți agenți, îi revine, de asemenea, obligația de a restitui suma primită în aplicarea respectivelor articole, majorată cu dobânda compusă la rata menționată anterior;
- (b) să rezerve în acest scop, înaintea calculării sporului de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii prevăzut la articolul 11 alineatul (2) și cu condiția să fi solicitat și obținut să beneficieze de articolul menționat anterior după noua încadrare în muncă, partea din suma transferată către sistemul de pensii comunitar corespunzătoare echivalentului actuarial calculat și transferat către sistemul de origine în temeiul articolului 11 alineatul (1) sau al articolului 12 alineatul (1) litera (b), majorată cu dobânda compusă la rata de 3,9 % pe an.

În cazul în care persoana în cauză a beneficiat de dispozițiile articolului 42 sau 112 din Regimul aplicabil celorlalți agenți, la calcularea sumei care urmează să fie rezervată se ia în considerare și suma plătită în aplicarea articolelor respective, majorată cu dobânda compusă la rata de 3,9 % pe an.

În măsura în care suma transferată către sistemul comunitar nu este suficientă pentru a reconstitui drepturile de pensie corespunzătoare întregii perioade de activitate anterioare, funcționarul este autorizat, la cerere, să completeze suma respectivă până la concurența sumei definite la primul paragraf litera (b).

(2) Rata dobânzii prevăzute la alineatul (1) poate fi recalculată în conformitate cu normele prevăzute la articolul 10 din anexa XII.

*Articolul 5 (8) (96)*

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 din prezenta anexă, funcționarul rămas în activitate după împlinirea vârstei de 63 de ani are dreptul, pentru fiecare an de activitate efectuat după împlinirea acestei vârste, la o majorare a pensiei egală cu 2 % din salariul de bază luat în considerare la calcularea pensiei, fără ca totalul pensiei majorate să poată depăși 70 % din ultimul său salariu de bază, în sensul paragrafului al doilea sau, după caz, al treilea din articolul 77 din statut.

Această majorare se acordă, de asemenea, în caz de deces al funcționarului, atunci când acesta a rămas în activitate după împlinirea vârstei de 63 de ani.

*Articolul 6 (8) (96)*

Minimul de subzistență luat în considerare la calcularea prestațiilor corespunde salariului de bază al unui funcționar de gradul 1 prima treaptă.

*Articolul 7 (96)*

Abrogat.

*Articolul 8 (96) (98)*

Echivalentul actuarial al pensiei pentru limită de vârstă este definit ca fiind egal cu valoarea în capital a prestației care îi revine funcționarului, calculată conform tabelului mortalității menționat la articolul 9 din anexa XII și pe baza ratei dobânzii de 3,9 % pe an, care poate fi revizuită în conformitate cu normele prevăzute la articolul 10 din anexa XII.

*Articolul 9 (96)*

(1) Funcționarul care își încetează activitatea înaintea împlinirii vârstei de 63 de ani poate solicita ca plata pensiei sale pentru limită de vârstă:

- (a) să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice următoare lunii în cursul căreia împlinește vârsta de 63 de ani;

- (b) să fie efectuată imediat, cu condiția să fi împlinit cel puțin vârsta de 55 de ani. În acest caz, pensia pentru limită de vârstă se reduce în funcție de vârsta funcționarului în cauză la data la care începe să beneficieze de pensia sa.

Pensiei i se aplică o reducere de 3,5 % pentru fiecare an de diferență între vârsta funcționarului pensionat anticipat și vârsta la care ar fi dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă, în sensul articolului 77 din statut. În cazul în care diferența dintre vârsta la care funcționarul în cauză dobândește dreptul la pensie pentru limită de vârstă în sensul articolului 77 din statut și vârsta pe care acesta a împlinit-o depășește un număr exact de ani, la calculul reducerii se adaugă un an în plus.

(2) În interesul serviciului, pe baza unor criterii obiective și a unor proceduri transparente stabilite prin dispoziții generale de punere în aplicare, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide neaplicarea reducerii menționate anterior în cazul funcționarilor respectivi. Numărul total de funcționari și de agenți temporari care ies anual la pensie în acest mod fără ca pensiei acestora să i se aplice vreodată reducere nu poate depăși 10 % din numărul total de funcționari din toate instituțiile care au ieșit la pensie în cursul anului anterior. Acest procent poate varia anual între 8 % și 12 %, fără a depăși un total de 20 % în decurs de doi ani și respectând principiul neutralității bugetare. În termen de cinci ani de la adoptarea acestei măsuri, Comisia înaintează Parlamentului European și Consiliului un raport de evaluare privind punerea în aplicare a acesteia. După caz, Comisia prezintă după cinci ani o propunere de stabilire a procentului anual maxim între 5 și 10 % din numărul total al funcționarilor din toate instituțiile care au ieșit la pensie în cursul anului anterior, pe baza articolului 283 din Tratatul CE.

#### Articolul 9a (96)

Funcționarul care a dobândit drepturi de pensie care depășesc echivalentul a 70 % din ultimul său salariu de bază și care solicită acordarea imediată a pensiei pentru limită de vârstă, în temeiul articolului 9, beneficiază, pentru stabilirea nivelului pensiei reduse care i se cuvine, de aplicarea reducerii menționate la articolul 9 la o valoare teoretică corespunzătoare anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii, nu la o sumă al cărei plafon este de 70 % din ultimul său salariu de bază. Cu toate acestea, pensia redusă calculată în acest mod nu poate depăși în nici un caz 70 % din ultimul său salariu de bază, în sensul articolului 77 din statut.

#### Articolul 10

Dreptul la pensia pentru limită de vârstă se naște în prima zi a lunii calendaristice următoare lunii în cursul căreia funcționarul are dreptul să beneficieze, din oficiu sau la cerere, de pensia menționată anterior, continuând să își primească remunerația până la data la care are dreptul la plata pensiei.

#### Articolul 11 (40) (67) (96)

(1) Funcționarul care își încetează activitatea pentru:

- a intra în serviciul unei administrații, a unei organizații naționale sau internaționale care a încheiat un acord cu Comunitățile;
- a desfășura o activitate salariată sau independentă în temeiul căreia dobândește drepturi de pensie în cadrul unui sistem ale cărui organisme administrative au încheiat un acord cu Comunitățile;

are dreptul de a transfera echivalentul actuarial, actualizat la data transferului efectiv, al drepturilor sale de pensie pentru limită de vârstă dobândite în cadrul Comunităților la fondul de pensii al administrației sau organizației respective sau la un fond de pensii prin care funcționarul dobândește drepturi de pensie pentru limită de vârstă în temeiul activității sale salariate sau independente.

(2) Funcționarul care intră în serviciul Comunităților după ce:

- și-a încheiat activitatea în cadrul unei administrații, unei organizații naționale sau internaționale sau
- a exercitat o activitate salariată sau independentă,

poate plăti Comunităților, între data titularizării și data în care obține dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în sensul articolului 77 din statut, capitalul, actualizat până la data transferului efectiv, reprezentând drepturile de pensie dobândite în temeiul exercitării activităților menționate anterior.

Într-un astfel de caz, instituția în cadrul căreia își exercită atribuțiile funcționarul stabilește, prin intermediul unor dispoziții generale de punere în aplicare și ținând seama de salariul de bază, de vârstă și de cursul de schimb la data depunerii cererii de transfer, numărul de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii pe care aceasta îi ia în considerare conform sistemului comunitar de pensii, aferenți perioadei de muncă anterioară, pe baza capitalului transferat, din care se deduce suma care reprezintă aprecierea capitalului între data la care a fost depusă cererea de transfer și data realizării efective a transferului.

Funcționarul poate utiliza acest drept o singură dată pentru fiecare stat membru și fond de pensii.

(3) Alineatul (2) se aplică și funcționarului reîncadrat la încheierea unei perioade de detașare prevăzute la articolul 37 alineatul (1) litera (b) a doua liniuță, precum și funcționarului reîncadrat la încheierea unui concediu pentru interese personale, prevăzut la articolul 40 din statut.

## Secțiunea 2

### Indemnizația de plecare

#### Articolul 12 (96)

(1) Funcționarul care nu a împlinit 63 de ani, ale cărui raporturi de muncă încetează din alt motiv decât decesul sau invaliditatea și care nu poate beneficia, imediat sau ulterior, de pensie pentru limită de vârstă, are dreptul, la încetarea raporturilor de muncă:

- (a) în cazul în care durata serviciului a fost de cel puțin un an și cu condiția să nu i se fi aplicat dispozițiile articolului 11 alineatul (2), la plata unei indemnizații de plecare egale cu triplul sumelor reținute din salariul său de bază în temeiul contribuției sale la pensia pentru limită de vârstă, din care se deduc eventualele sume plătite în aplicarea articolelor 42 și 110 din Regimul aplicabil celorlalți agenți;
- (b) în celelalte cazuri, la aplicarea dispozițiilor articolului 11 alineatul (1) sau la plata echivalentului actuarial către o societate de asigurări privată sau către un fond de pensii la alegerea sa, care să garanteze:
  - (i) că funcționarul în cauză nu va putea beneficia de rambursări în capital;
  - (ii) că funcționarul în cauză va primi o rentă lunară începând cel devreme de la vârsta de 60 de ani și cel târziu de la 65 de ani;
  - (iii) că succesorii săi în drepturi vor beneficia de prestații reversibile sau de pensii de urmaș;
  - (iv) că transferul către o altă societate de asigurări sau un alt fond va fi autorizat doar în condițiile prevăzute la punctele (i) - (iii) de mai sus.

(2) Prin derogare de la alineatul (1) litera (b), funcționarul care nu a împlinit 63 de ani care, de la angajarea în muncă, a efectuat plăți destinate constituirii sau menținerii drepturilor sale de pensie în cadrul unui sistem național de pensii, al unei societăți private de asigurări sau al unui fond de pensii la alegerea sa, care îndeplinește condițiile menționate la alineatul (1), a cărui raporturi de muncă încetează din alt motiv decât decesul sau invaliditatea și care nu poate beneficia, imediat sau ulterior, de pensie pentru limită de vârstă, are dreptul, la încetarea raporturilor de muncă, la plata unei indemnizații de plecare egale cu echivalentul actuarial al drepturilor sale de pensie dobândite în timpul activității în cadrul instituțiilor. În acest caz, sumele plătite pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale de pensie în cadrul sistemului național de pensii, în aplicarea articolelor 42 sau 112 din Regimul aplicabil celorlalți agenți, se deduc din indemnizația de plecare.

(3) Cu toate acestea, atunci când raporturile de muncă ale funcționarului încetează ca urmare a eliberării din funcție, indemnizația de plecare care urmează să fie plătită sau, după caz, echivalentul actuarial care urmează să fie transferat se stabilește în funcție de decizia luată în baza articolului 9 alineatul (1) litera (h) din anexa IX.

#### Articolul 12a (96)

Abrogat.

## CAPITOLUL 3

### Prestația de invaliditate

#### Articolul 13 (8) (96)

(1) Sub rezerva dispozițiilor articolului 1 alineatul (1) de mai sus, funcționarul care nu a împlinit 65 de ani care, în cursul perioadei în care a dobândit drepturi de pensie, este recunoscut de comisia pentru invaliditate ca având o invaliditate permanentă considerată totală ce îl pune în imposibilitatea de a exercita atribuțiile corespunzătoare unui post din cariera sa și care, din acest motiv, este obligat să își suspende raporturile de muncă în cadrul Comunităților, are dreptul, pe durata incapacității respective, la prestația de invaliditate menționată la articolul 78 din statut.

(2) Beneficiarul unei prestații de invaliditate poate exercita o activitate profesională remunerată doar cu condiția ca aceasta să fi fost autorizată în prealabil de autoritatea împuternicită să facă numiri. În acest caz, partea din orice venit rezultat din această activitate profesională remunerată care, cumulată cu prestația de invaliditate, depășește ultima remunerație globală percepută în activitate, stabilită pe baza grilei de salarizare în vigoare în prima zi a lunii pentru care urmează să fie lichidată alocația, se deduce din prestația respectivă.

Funcționarul în cauză are obligația de a furniza, la cerere, dovezile scrise necesare și de a notifica instituția cu privire la orice element ce poate modifica dreptul său la prestația respectivă.

#### *Articolul 14 (8) (46) (96)*

Dreptul la prestația de invaliditate se naște în prima zi a lunii calendaristice următoare lunii pensionării, în aplicarea articolului 53 din statut.

Atunci când un fost funcționar nu mai îndeplinește condițiile necesare pentru a beneficia de prestația respectivă, acesta este în mod obligatoriu reîncadrat, în primul post vacant din categoria sau grupa de funcții corespunzătoare gradului său, cu condiția să aibă calificările cerute pentru postul respectiv. În cazul în care refuză postul care îi este oferit, acesta are, în continuare, dreptul de a fi reîncadrat în următorul post vacant din grupa de funcții corespunzătoare gradului său, cu respectarea aceleiași condiții; în eventualitatea unui al doilea refuz, acesta poate fi demis din oficiu.

În cazul decesului unui fost funcționar care beneficiază de prestație de invaliditate, dreptul la această prestație încetează la sfârșitul lunii calendaristice în cursul căreia a survenit decesul fostului funcționar.

#### *Articolul 15 (46)*

Până la data la care fostul funcționar care beneficiază de o prestație de invaliditate împlinește vârsta de 63 de ani instituția îl poate supune periodic unor examene medicale, pentru a se asigura că întrunește în continuare condițiile necesare pentru a beneficia de prestația respectivă.

#### *Articolul 16 (46) (96)*

Abrogat.

### **CAPITOLUL 4**

#### **Pensia de urmaș**

#### *Articolul 17 (8) (46)*

Soțul supraviețuitor al unui funcționar care, la data decesului, se afla într-una din situațiile administrative menționate la articolul 35 din statut beneficiază, cu condiția să fi fost căsătorit timp de cel puțin un an și sub rezerva dispozițiilor articolului 1 alineatul (1) de mai sus și ale articolului 22 de mai jos, de o pensie de urmaș egală cu 60 % din pensia pentru limită de vârstă care i-ar fi fost plătită funcționarului în cazul în care acesta ar fi îndeplinit, la data decesului, condițiile necesare solicitării acesteia, fără aplicarea unor condiții privind vechimea în serviciu sau vârsta.

Condiția privind anterioritatea, prevăzută mai sus, nu se aplică în cazul în care din căsătoria respectivă sau dintr-o căsătorie anterioară a funcționarului au rezultat unul sau mai mulți copii, cu condiția ca soțul supraviețuitor să întrețină sau să fi întreținut copiii respectivi sau în cazul în care decesul funcționarului a survenit ca urmare a unei infirmități sau unei boli contractate cu ocazia exercitării atribuțiilor sale ori în urma unui accident.

#### *Articolul 17a (40) (96)*

Sub rezerva dispozițiilor articolului 1 alineatul (1) și ale articolului 22, soțul supraviețuitor al unui fost funcționar care s-a pensionat sau căruia i s-a aplicat o măsură de încetare a raporturilor de muncă în temeiul regulamentelor (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68, (Euratom, CECO, CEE) nr. 2530/72 sau (CECO, CEE, Euratom) nr. 1543/73 și care la data decesului beneficia de o indemnizație lunară în temeiul articolului 50 din statut sau în temeiul unuia dintre regulamentele menționate anterior, are dreptul, cu condiția să fi fost căsătorit timp de cel puțin un an, iar căsătoria să fi fost încheiată înainte ca raporturile de muncă ale funcționarului în cadrul uneia dintre instituții să înceteze, la o pensie de urmaș egală cu 60 % din valoarea pensiei pentru limită de vârstă de care ar fi beneficiat soțul său în cazul în care funcționarul în cauză ar fi avut dreptul, la data decesului, la o astfel de pensie, fără aplicarea condițiilor privind durata activității sau vârsta,

Valoarea pensiei de urmaș prevăzute la primul paragraf nu poate fi mai mică decât valorile prevăzute la articolul 79 paragraful al doilea din statut. Cu toate acestea, valoarea acestei pensii nu poate depăși, în nici un caz, valoarea primei tranșe a pensiei pentru limită de vârstă la care ar fi avut dreptul fostul funcționar în cazul în care, rămas în viață și după ce ar fi epuizat drepturile la una dintre indemnizațiile menționate anterior, ar fi dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă.

Condiția privind anterioritatea încheierii căsătoriei, prevăzută la primul paragraf, nu se aplică în cazul în care dintr-o căsătorie a fostului funcționar încheiată înainte de încetarea raporturilor de muncă au rezultat unul sau mai mulți copii, cu condiția ca soțul supraviețuitor să întrețină sau să fi întreținut copiii respectivi, în sensul articolului 2 alineatul (2) din anexa VII.

Același lucru este valabil și în cazul în care decesul fostului funcționar a survenit ca urmare a uneia dintre situațiile prevăzute la articolul 17 paragraful al doilea *in fine*.

#### Articolul 18 (8) (96)

Soțul supraviețuitor al unui fost funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă are dreptul la o pensie de urmaș egală cu 60 % din valoarea pensiei pentru limită de vârstă de care beneficia funcționarul respectiv la data decesului, sub rezerva dispozițiilor prevăzute la articolul 22, cu condiția să fi fost căsătorit timp de cel puțin un an, iar căsătoria să fi fost încheiată înainte ca raporturile de muncă ale funcționarului cu una dintre instituții să înceteze. Valoarea minimă a pensiei de urmaș este de 35 % din ultimul salariu de bază; cu toate acestea, valoarea pensiei de urmaș nu poate depăși, în nici un caz, valoarea pensiei pentru limită de vârstă de care beneficia soțul său în ziua decesului.

Condiția privind durata căsătoriei, prevăzută la primul paragraf, nu se aplică în cazul în care dintr-o căsătorie a funcționarului încheiată înainte de încetarea raporturilor de muncă au rezultat unul sau mai mulți copii, cu condiția ca soțul supraviețuitor să întrețină sau să fi întreținut copiii respectivi.

#### Articolul 18a (8) (96)

Soțul supraviețuitor al unui fost funcționar care și-a încetat activitatea înainte de a împlini vârsta de 63 de ani și a solicitat ca acordarea pensiei sale pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice următoare lunii în cursul căreia împlinește vârsta de 63 de ani, are dreptul la o pensie de urmaș egală cu 60 % din valoarea pensiei pentru limită de vârstă de care ar fi beneficiat funcționarul respectiv la împlinirea vârstei de 63 de ani, sub rezerva dispozițiilor prevăzute la articolul 22, cu condiția să fi fost căsătorit timp de cel puțin un an, iar căsătoria să fi fost încheiată înainte ca funcționarul în cauză să își înceteze activitatea în cadrul uneia dintre instituții. Valoarea minimă a pensiei de urmaș este de 35 % din ultimul salariu de bază; cu toate acestea, valoarea pensiei de urmaș nu poate depăși, în nici un caz, valoarea pensiei pentru limită de vârstă la care fostul funcționar ar fi avut dreptul la împlinirea vârstei de 63 de ani.

Condiția privind anterioritatea încheierii căsătoriei, prevăzută la paragraful anterior, nu se aplică în cazul în care dintr-o căsătorie a fostului funcționar încheiată înainte de încetarea raporturilor de muncă au rezultat unul sau mai mulți copii, cu condiția ca soțul supraviețuitor să întrețină sau să fi întreținut copiii respectivi.

#### Articolul 19 (8) (46) (96)

Soțul supraviețuitor al unui fost funcționar titular al unei prestații de invaliditate are dreptul la o pensie de urmaș egală cu 60 % din valoarea prestației de invaliditate de care beneficia soțul său la data decesului, sub rezerva dispozițiilor articolului 22, cu condiția să fi fost căsătorit la data la a început să producă efecte dreptul la prestația respectivă.

Valoarea minimă a pensiei de urmaș este de 35 % din ultimul salariu de bază; cu toate acestea, valoarea pensiei de urmaș nu poate depăși, în nici un caz, valoarea prestației de invaliditate de care beneficia soțul în ziua decesului.

#### Articolul 20 (46)

Condiția privind anterioritatea încheierii căsătoriei, prevăzută la articolele 17a, 18, 18a și 19 de mai sus, nu se aplică în cazul în care căsătoria, chiar dacă a fost încheiată după încetarea raporturilor de muncă ale funcționarului, a durat cel puțin cinci ani.

#### Articolul 21 (8) (46) (96)

(1) Pensia de orfan prevăzută la articolul 80 primul, al doilea și al treilea paragraf din statut se stabilește, pentru primul orfan, la opt zecimi din pensia de urmaș la care ar fi avut dreptul soțul supraviețuitor al funcționarului sau al fostului funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate, făcându-se abstracție de reducerile prevăzute la articolul 25 de mai sus.

Aceasta nu poate fi mai mică decât minimul de subzistență, sub rezerva dispozițiilor articolului 22.

(2) Pensia astfel stabilită se majorează, pentru fiecare dintre copiii aflați în întreținere - începând cu al doilea, cu o sumă egală cu dublul alocației pentru creșterea copilului.

Orfanul are dreptul la alocația școlară în condițiile prevăzute la articolul 3 din anexa VII.

(3) Valoarea totală a pensiei și a alocațiilor astfel obținute se împarte în părți egale între orfanii succesori în drepturi.

*Articolul 22 (46) (96)*

În caz de coexistență a unui soț supraviețuitor și a unor orfani dintr-o căsătorie anterioară sau a altor succesori în drepturi, pensia totală, calculată în același mod ca cea pentru un soț supraviețuitor care are aceste persoane în întreținere, se împarte între grupurile de persoane în cauză proporțional cu pensiile care ar fi fost atribuite diferitelor categorii tratate separat.

În caz de coexistență a unor orfani proveniți din căsătorii diferite, pensia totală, calculată ca și cum toți orfanii ar proveni din aceeași căsătorie, se împarte între grupurile de persoane în cauză proporțional cu pensiile care ar fi fost plătite diferitelor categorii tratate separat.

La calcularea repartizării menționate anterior, copiii proveniți dintr-o căsătorie anterioară a unuia dintre soți și recunoscuți ca aflându-se în întreținere, în sensul dispozițiilor articolului 2 din anexa VII la statut, sunt incluși în categoria copiilor proveniți din căsătoria cu funcționarul sau cu fostul funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate.

În cazul menționat la paragraful al doilea de mai sus, rudele pe linie ascendentă recunoscute a fi în întreținere în condițiile stabilite la articolul 2 din anexa VII la statut sunt asimilate copiilor aflați în întreținere și, la calcularea repartizării, sunt incluși în categoria descendenților.

*Articolul 23 (46)*

Abrogat.

*Articolul 24 (8) (46) (96)*

Dreptul la pensia de urmaș se naște în prima zi a lunii calendaristice următoare lunii în care a survenit decesul funcționarului sau fostului funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate. Cu toate acestea, atunci când decesul funcționarului sau al titularului unei pensii dă dreptul la plata prevăzută la articolul 70 din statut, acest drept nu începe să producă efecte decât în prima zi a celei de-a patra luni următoare lunii în care a survenit decesul.

Dreptul la pensia de urmaș se stinge la sfârșitul lunii calendaristice în cursul căreia a survenit decesul beneficiarului dreptului la pensia de urmaș sau în cursul căreia acesta din urmă nu mai îndeplinește condițiile prevăzute pentru a beneficia de o astfel de pensie. De asemenea, dreptul la pensie de orfan se stinge în cazul în care titularul încetează să mai fie considerat copil aflat în întreținere în sensul articolului 2 din anexa VII la statut.

*Articolul 25 (46) (96)*

În cazul în care diferența de vârstă dintre funcționarul sau fostul funcționar, titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate și care a decedat, și soțul acestuia, din care se scade durata căsătoriei lor, este mai mare de zece ani, pensia de urmaș stabilită în conformitate cu dispozițiile anterioare se reduce, pentru fiecare an întreg de diferență, astfel:

- cu 1 % între 10 și 20 de ani;
- cu 2 % între 20 și 25 de ani, exclusiv;
- cu 3 % între 25 și 30 de ani, exclusiv;
- cu 4 % între 30 și 35 de ani, exclusiv;
- cu 5 % de la 35 de ani în sus.

*Articolul 26 (96)*

Soțul supraviețuitor care se recăsătorește pierde dreptul la pensia de urmaș. Acesta beneficiază de plata imediată a unei sume în capital egale cu dublul valorii anuale a pensiei sale de urmaș, sub rezerva neaplicării dispozițiilor articolului 80 paragraful al doilea din statut.

*Articolul 27 (24) (46) (96)*

Soțul divorțat al unui funcționar sau al unui fost funcționar are dreptul la pensia de urmaș definită în prezentul capitol, cu condiția să justifice că are dreptul, la decesul fostului soț, la o pensie alimentară din partea acestuia, acordată fie prin hotărâre judecătorească, fie prin convenție încheiată între foștii soți, înregistrată oficial și pusă în aplicare.

Cu toate acestea, pensia de urmaș nu poate depăși valoarea pensiei alimentare plătite la data decesului fostului soț, aceasta fiind ajustată conform normelor prevăzute la articolul 82 din statut.

Soțul divorțat pierde acest drept în cazul în care se recăsătorește înaintea decesului fostului soț. În cazul în care se recăsătorește după decesul fostului soț, beneficiază de dispozițiile articolului 26.

#### *Articolul 28 (24) (46) (96)*

În cazul coexistenței mai multor soți divorțați care au dreptul la pensie de urmaș sau a unuia ori a mai multor soți divorțați și a unui soț supraviețuitor care au dreptul la pensia de urmaș, aceasta se împarte proporțional cu durata căsătoriilor respective. Se aplică condițiile prevăzute la articolul 27 paragrafele al doilea și al treilea.

În cazul renunțării la pensie sau în cazul decesului unuia dintre beneficiari, partea acestuia se adaugă părților celorlalți beneficiari, cu excepția cazului în care drepturile de pensie se transferă copiilor rămași orfani, în condițiile prevăzute la articolul 80 paragraful al doilea din statut.

Reducerile pentru diferență de vârstă prevăzute la articolul 25 de mai sus se aplică separat pensiilor stabilite în conformitate cu repartizarea prevăzută la prezentul articol.

#### *Articolul 29 (96)*

În cazul în care dreptul la pensie al soțului divorțat încetează în aplicarea dispozițiilor articolului 42 de mai sus, pensia totală se acordă soțului supraviețuitor, cu condiția ca dispozițiile articolului 80 paragraful al doilea din statut să nu fie aplicabile.

## **CAPITOLUL 5**

### **Pensii provizorii**

#### *Articolul 30 (46)*

Soțul sau persoanele considerate a fi în întreținerea unui funcționar aflat într-una dintre situațiile administrative menționate la articolul 35 din statut și care a dispărut de mai mult de un an pot obține, cu titlu provizoriu, lichidarea drepturilor de pensie de urmaș care le-ar fi acordate în temeiul dispozițiilor prezentei anexe.

#### *Articolul 31 (46) (96)*

Soțul sau persoanele considerate ca aflându-se în întreținerea unui fost funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate pot obține, cu titlu provizoriu, lichidarea drepturilor de pensie de urmaș care le-ar fi acordate în temeiul dispozițiilor prezentei anexe, atunci când funcționarul titular a dispărut de mai mult de un an.

#### *Articolul 31a (46) (96)*

Atunci când s-a scurs o perioadă mai lungă de un an de la dispariția unui fost funcționar, astfel după cum este definit la articolul 18a din anexa VIII, sau a unui fost funcționar care beneficiază de o indemnizație, fie în temeiul articolului 50 din statut, fie în temeiul regulamentelor (CEE) nr. 1857/89 <sup>(1)</sup>, (CE, Euratom) nr. 1746/2002 <sup>(2)</sup>, (CE, Euratom) nr. 1747/2002 <sup>(3)</sup> sau (CE, Euratom) nr. 1748/2002 <sup>(4)</sup>, soțul sau persoanele considerate a fi în întreținerea fostului funcționar pot obține, cu titlu provizoriu, lichidarea drepturilor de pensie de urmaș care le-ar fi acordate în temeiul dispozițiilor prezentei anexe.

#### *Articolul 32 (46)*

Dispozițiile articolului 31 de mai sus se aplică persoanelor considerate a fi în întreținerea unei persoane care beneficiază de pensie de urmaș sau care are astfel de drepturi și care a dispărut de mai mult de un an.

#### *Articolul 33 (46)*

Pensiile provizorii menționate la articolele 30, 31, 31a și 32 de mai sus sunt transformate în pensii definitive atunci când se stabilește în mod oficial decesul funcționarului sau al fostului funcționar sau atunci când absența acestuia a fost declarată prin hotărâre judecătorească având putere de lucru judecat.

<sup>(1)</sup> JO L 181, 28.6.1989, p. 2. Regulament, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 2459/98 (JO L 307, 17.11.1998, p. 1).

<sup>(2)</sup> JO L 264, 2.10.2002, p. 1.

<sup>(3)</sup> JO L 264, 2.10.2002, p. 5.

<sup>(4)</sup> JO L 264, 2.10.2002, p. 9.

## CAPITOLUL 6

### Majorarea pensiei pentru creșterea copilului

#### Articolul 34 (8) (46) (96)

Dispozițiile articolului 81 paragraful al doilea din statut se aplică titularilor unei pensii provizorii.

Articolele 80 și 81 din statut se aplică și copiilor născuți la mai puțin de 300 de zile de la decesul funcționarului sau al fostului funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate.

#### Articolul 35 (8) (96)

Acordarea unei pensii pentru limită de vârstă, a unei pensii de urmaș, a unei prestații de invaliditate sau a unei pensii provizorii nu dă dreptul beneficiarilor acestora la o indemnizație de expatriere.

## CAPITOLUL 7

### Secțiunea 1

#### Finanțarea sistemului de pensii

#### Articolul 36 (96)

Din toate salariile și prestațiile de invaliditate se deduce contribuția la sistemul de pensii prevăzut la articolele 77-84 din statut.

#### Articolul 37 (24)

Funcționarul angajat în muncă și detașat continuă să plătească contribuția menționată la articolul anterior pe baza salariului aferent treptei și gradului la care este încadrat. Acest lucru este valabil și în cazul funcționarului beneficiar al indemnizației prevăzute în caz de disponibilizare și de pensionare în interesul serviciului, în limita a cinci ani menționată la articolul 3 de mai sus, precum și în cazul funcționarului aflat în concediu pentru interese personale și care continuă să dobândească noi drepturi de pensie în condițiile prevăzute la articolul 40 alineatul (3) din statut.

Toate prestațiile la care poate avea dreptul funcționarul în cauză sau succesorii săi în drepturi, în temeiul dispozițiilor prezentului sistem de pensii, se calculează pe baza salariului menționat anterior.

#### Articolul 38

Contribuțiile percepute în mod corespunzător nu se pot recupera. Cele deduse în mod incorect nu deschid nici un drept de pensie; acestea se rambursează, fără dobândă, la cererea funcționarului în cauză sau a succesorilor săi în drepturi.

#### Articolul 39 (96)

Abrogat.

### Secțiunea 2

#### Lichidarea drepturilor funcționarilor

#### Articolul 40 (8) (96)

Lichidarea drepturilor de pensie pentru limită de vârstă, de pensie de urmaș, de pensie provizorie sau a drepturilor la prestația de invaliditate revine instituției de care aparține funcționarul la data încetării raporturilor de muncă. Calculul detaliat al acestei lichidări se notifică în același timp cu decizia privind acordarea acestei pensii funcționarului sau succesorilor săi în drepturi, precum și Comisiei Comunităților Europene, responsabilă de asigurarea plății pensiilor.

Pensia pentru limită de vârstă sau prestația de invaliditate nu poate fi cumulată nici cu salariul plătit din bugetul general al Uniunii Europene sau din cel al unei agenții, nici cu indemnizația prevăzută la articolele 41 și 50 din statut. De asemenea, acestea nu sunt compatibile cu nici o remunerație plătită în temeiul exercitării unei funcții în cadrul uneia dintre instituțiile sau agențiile menționate la articolul 1a din statut.

*Articolul 41*

Pensiile pot fi recalulate oricând în caz de eroare sau de omisiune, indiferent de natura acesteia. Acestea pot fi modificate sau șterse în cazul în care au fost acordate în condiții care contravin dispozițiilor statutului și ale prezentei anexe.

*Articolul 42 (46) (96)*

În cazul în care succesorii în drepturi ai unui funcționar sau ai unui fost funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate care a decedat nu au solicitat lichidarea drepturilor lor la pensie sau la prestația în cauză în termen de un an de la data decesului respectivului funcționar sau fost funcționar, aceștia sunt decăzuți din drepturile lor, cu excepția cazurilor de forță majoră stabilite în mod corespunzător.

*Articolul 43 (46)*

Fostul funcționar și succesorii săi în drepturi care beneficiază de prestațiile prevăzute de prezentul sistem de pensii sunt obligați să furnizeze dovezile scrise care le pot fi solicitate și să notifice instituției menționate la articolul 45 paragraful al doilea de mai jos orice element care poate aduce o modificare drepturilor de pensie.

*Articolul 44 (96)*

Funcționarul al cărui drept la pensie este suspendat în totalitate sau parțial cu titlu temporar, prin aplicarea dispozițiilor articolului 9 din anexa IX la statut, are dreptul de a solicita rambursarea sumelor plătite de acesta în temeiul contribuției sale la sistemul de pensii, proporțional cu reducerea aplicată pensiei sale.

## Secțiunea 3

**Plata prestațiilor***Articolul 45 (46) (96)*

Prestațiile prevăzute de prezentul sistem de pensii se plătesc lunar, la termenul stabilit.

Plata acestor prestații este asigurată, în numele Comunităților, de instituția desemnată de către autoritățile bugetare și nici o altă instituție nu poate, în orice altă calitate, să plătească din fonduri proprii vreo prestație prevăzută de prezentul sistem de pensii.

Prestațiile plătite pensionarilor care locuiesc într-un stat membru se plătesc în euro și la o bancă din țara de reședință. Pensia plătită pensionarilor care locuiesc în afara Uniunii se plătește în euro și la o bancă din țara de reședință. Prin derogare, pensia poate fi plătită în euro și la o bancă din țara în care se află sediul instituției sau în moneda țării de reședință a pensionarului, prin conversie, pe baza celor mai recente cursuri de schimb utilizate pentru execuția bugetului general al Comunităților Europene.

Prezentul articol se aplică prin analogie beneficiarilor unei prestații de invaliditate.

*Articolul 46 (46) (96)*

Toate sumele datorate Comunităților de către un funcționar sau fost funcționar titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate la data la care acesta are dreptul la una dintre prestațiile prevăzute de prezentul sistem de pensii se deduc din valoarea prestațiilor sale sau ale celor care le revin succesorilor săi în drepturi. Această rambursare poate fi eșalonată pe mai multe luni.

*Articolul 47 (46)*

Abrogat.

**CAPITOLUL 8****Dispoziții tranzitorii***Articolul 48*

Funcționarul cărui i se aplică statutul în temeiul dispozițiilor tranzitorii beneficiază de drepturi de pensie începând de la data afilierii sale la sistemul provizoriu de asigurări comun instituțiilor Comunităților.

Fără a aduce atingere oricăror dispoziții contrare ale statutului, funcționarul beneficiază, la cerere, de aceste drepturi de pensie de la data angajării în muncă, pe orice post, în cadrul uneia dintre instituțiile celor trei Comunități Europene. În cazul în care nu a efectuat plăți către sistemul de asigurări în cursul întregii perioade de activitate anterioară sau în cursul unei părți din acesta, funcționarul are posibilitatea de a dobândi, prin efectuarea de plăți eșalonate, drepturile pentru care nu a putut efectua contribuții. Se consideră că valoarea contribuțiilor plătite de funcționar și a contribuțiilor corespunzătoare plătite de către instituție figurează în contul contribuțiilor funcționarului la sistemul provizoriu de asigurări la data intrării în vigoare a statutului.

#### Articolul 49

În cazul în care funcționarul a făcut uz de dreptul de a retrage din contul său de contribuții la sistemul provizoriu comun de asigurări al instituțiilor Comunităților sumele pe care era obligat să le plătească în țara de origine pentru a-și păstra în continuare drepturile de pensie dobândite în cadrul sistemului respectiv, drepturile sale de pensie se reduc, pentru perioada în care funcționarul este afiliat la acest sistem provizoriu de asigurări, proporțional cu sumele retrase din contul său.

Dispozițiile paragrafului precedent nu se aplică funcționarului care, în termen de trei luni de la data de la care începe să i se aplice prezentul statut, solicită să plătească sumele respective majorate cu dobânda compusă aferentă, la rata de 3,5 % pe an.

#### Articolul 50

Funcționarul căruia i se aplică statutul în temeiul dispozițiilor tranzitorii poate să aleagă, în cazul în care raporturile sale de muncă încetează la vârsta de 65 de ani, fără a fi efectuat, cu toate acestea, cei zece ani de serviciu menționați la articolul 77 primul paragraf din statut, între a beneficia de o alocație calculată în condițiile menționate la articolul 12 de mai sus sau de o pensie proporțională, calculată în condițiile menționate la articolul 77 paragraful al doilea din statut.

#### Articolul 51

Dispozițiile prezentului sistem de pensii se aplică văduvelor și succesorilor în drepturi ai agenților în activitate al căror deces a survenit înainte de intrarea în vigoare a statutului, precum și agenților care au, înainte de intrarea în vigoare a statutului, o invaliditate permanentă considerată totală, în sensul dispozițiilor articolului 78 din statut, sub rezerva plății către Comunități a sumelor care figurează în contul persoanei în cauză în cadrul sistemului provizoriu de asigurări comun instituțiilor Comunităților. Comunitățile iau în sarcina lor plata prestațiilor prevăzute de acest sistem de pensii.

**Anexa IX: Procedura disciplinară**

## Secțiunea 1

**Dispoziții generale***Articolul 1 (96)*

(1) De îndată ce în cadrul unei anchete conduse de Oficiul European Antifraudă (OLAF) reiese că există posibilitatea implicării personale a unui funcționar sau a unui fost funcționar al unei instituții într-un caz, acest fapt este adus la cunoștința persoanei respective, cu condiția ca acest lucru să nu aducă atingere bunei desfășurări a anchetei. În orice caz, la încheierea anchetei nu pot fi formulate concluzii cu privire la un anumit funcționar fără ca acestuia să i se fi oferit posibilitatea de a-și prezenta observațiile referitor la faptele care îl privesc. În concluziile anchetei se face referire la aceste observații.

(2) În cazurile în care, în vederea desfășurării anchetei, este necesară menținerea unui secret absolut și care implică recurgerea la proceduri de anchetă de competența unei autorități judiciare naționale, îndeplinirea obligației de a invita funcționarul să își prezinte observațiile poate fi amânată de comun acord cu autoritatea împuternicită să facă numiri. În acest caz, nu poate fi inițiată nici o procedură disciplinară înainte de a i se fi dat funcționarului posibilitatea de a-și prezenta observațiile.

(3) În cazul în care, în urma unei anchete conduse de OLAF, acuzațiile formulate împotriva unui funcționar se dovedesc neîntemeiate, ancheta se încheie fără a se lua vreo altă măsură, prin decizia directorului OLAF, care va comunica acest lucru în scris funcționarului și instituției sale. Funcționarul poate solicita ca această decizie să fie inclusă în dosarul său personal.

*Articolul 2 (96)*

(1) Regulile definite la articolul 1 din prezenta anexă se aplică *mutatis mutandis* celorlalte anchete administrative efectuate de către autoritatea împuternicită să facă numiri.

(2) Autoritatea împuternicită să facă numiri aduce la cunoștința persoanei interesate încheierea anchetei și îi comunică concluziile raportului de anchetă, iar la cererea acesteia și sub rezerva protejării intereselor legitime ale terților, toate documentele care au legătură directă cu acuzațiile formulate împotriva sa.

(3) Fiecare instituție adoptă norme generale de punere în aplicare a prezentului articol, în conformitate cu articolul 110 din statut.

*Articolul 3 (96)*

(1) Pe baza raportului de anchetă și după ce i-au fost comunicate funcționarului în cauză toate documentele aflate la dosar, precum și după audierea acestuia, autoritatea împuternicită să facă numiri poate:

- (a) decide că toate acuzațiile formulate împotriva funcționarului în cauză sunt neîntemeiate, caz în care funcționarul este informat în scris cu privire la această decizie sau
- (b) decide, chiar în cazul neîndeplinirii sau al prezumției de neîndeplinire a obligațiilor, că este oportun să nu dispună nici o sancțiune disciplinară și, după caz, să adreseze funcționarului un avertisment sau
- (c) în cazul neîndeplinirii obligațiilor, în conformitate cu articolul 86 din statut,
  - (i) decide inițierea procedurii disciplinare prevăzute la secțiunea 4 din prezenta anexă sau
  - (ii) decide inițierea procedurii disciplinare în fața comisiei de disciplină.

*Articolul 4 (96)*

Funcționarul care, din motive obiective, nu poate fi audiat, în temeiul dispozițiilor prezentei anexe, poate fi invitat să își prezinte observațiile în scris sau poate desemna o persoană, la alegerea sa, care să îl reprezinte.

## Secțiunea 2

**Comisia de disciplină***Articolul 5 (96)*

(1) În cadrul fiecărei instituții se instituie o comisie de disciplină, denumită în continuare „comisia”. Cel puțin un membru al comisiei, care poate fi și președintele acesteia, este ales din afara instituției.

(2) Comisia este formată dintr-un președinte și patru membri permanenți, care pot fi înlocuiți de membri supleanți; în cazurile în care este implicat un funcționar cu un grad de până la AD 13, din comisie fac parte doi membri suplimentari aparținând aceleiași grupe de funcții și având același grad ca și funcționarul care face obiectul procedurii disciplinare.

(3) Pentru toate cazurile care nu privesc funcționari cu gradul AD 16 sau AD 15, membrii permanenți ai comisiei și membrii supleanți sunt numiți dintre funcționarii în activitate care au cel puțin gradul AD 14.

(4) Pentru cazurile care privesc funcționari cu gradul AD 16 sau AD 15, membrii comisiei și membrii supleanți sunt desemnați dintre funcționarii în activitate care au gradul AD 16.

(5) Autoritatea împuternicită să facă numiri și comitetul pentru personal stabilesc de comun acord o procedură ad hoc de desemnare a celor doi membri suplimentari menționați la alineatul (2) care trebuie să facă parte din comisie în cazurile care privesc un funcționar repartizat într-o țară terță.

#### Articolul 6 (96)

(1) Autoritatea împuternicită să facă numiri și comitetul pentru personal desemnează fiecare, în același timp, doi membri permanenți și doi membri supleanți.

(2) Președintele și supleantul său sunt desemnați de autoritatea împuternicită să facă numiri.

(3) Președintele, membrii și membrii supleanți sunt desemnați pentru o perioadă de trei ani. Cu toate acestea, instituțiile pot prevedea desemnarea membrilor și a membrilor supleanți pentru o perioadă mai scurtă, fără a putea fi mai mică de un an.

(4) Cei doi membri ai comisiei lărgite în conformitate cu prevederile articolului 5 alineatul (2) din prezenta anexă sunt desemnați după cum urmează:

(a) autoritatea împuternicită să facă numiri întocmește o listă care include, pe cât posibil, numele a doi funcționari din fiecare grad și din fiecare grupă de funcții. În același timp, comitetul pentru personal transmite autorității împuternicite să facă numiri o listă întocmită în același mod;

(b) în termen de zece zile de la comunicarea raportului pe care se bazează decizia de inițiere a procedurii disciplinare sau a procedurii menționate la articolul 22 din statut, președintele comisiei trage la sorți, în prezența persoanei interesate, din fiecare dintre listele menționate anterior numele câte unui membru al comisiei. Președintele poate decide să fie înlocuit de către secretar pentru această procedură. Președintele comunică funcționarului în cauză și fiecărui membru componența comisiei.

(5) Funcționarul în cauză are dreptul de a recuza un membru al comisiei în termen de cinci zile de la constituirea comisiei. Instituția are, de asemenea, dreptul de a recuza un membru al comisiei.

În termenul menționat anterior, membrii comisiei pot solicita să fie scutiți de exercitarea acestei funcții din motive legitime și au obligația să se retragă din această funcție în cazul în care există un conflict de interese.

Dacă este necesar, președintele comisiei efectuează o nouă tragere la sorți, pentru a înlocui membrii desemnați în conformitate cu alineatul (4).

#### Articolul 7 (96)

Comisia este asistată de un secretar desemnat de autoritatea împuternicită să facă numiri.

#### Articolul 8 (96)

(1) Președintele și membrii comisiei își exercită funcțiile în deplină independență.

(2) Deliberările și lucrările comisiei sunt secrete.

### Secțiunea 3

#### Sanctiuni disciplinare

#### Articolul 9 (96)

(1) Autoritatea împuternicită să facă numiri poate aplica una dintre următoarele sancțiuni:

(a) avertisment scris;

(b) muștrare;

(c) suspendarea avansării în treaptă pe o perioadă cuprinsă între o lună și douăzeci și trei de luni;

(d) retrogradare în treaptă;

(e) retrogradare temporară pe o perioadă cuprinsă între 15 zile și un an;

(f) retrogradare în cadrul aceleiași grupe de funcții;

(g) încadrarea într-o grupă de funcții inferioară, cu sau fără retrogradare;

- (h) destituirea din funcție, însoțită, după caz, de reducerea *pro tempore* a pensiei sau o reținere, pentru o perioadă determinată, din prestația de invaliditate, fără ca efectele acestei sancțiuni să poată fi extinse asupra succesorilor în drepturi ai funcționarului. Cu toate acestea, în cazul efectuării unei astfel de rețineri, venitul fostului funcționar nu poate fi mai mic decât valoarea minimumului de subzistență prevăzut la articolul 6 din anexa VIII la prezentul statut, majorat, după caz, cu alocațiile familiale.
- (2) În cazul unui funcționar pensionat sau al unui funcționar care beneficiază de prestație de invaliditate, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide efectuarea unei rețineri, pentru o perioadă determinată, din pensie sau din prestația de invaliditate, fără ca efectele acestei sancțiuni să poată fi extinse asupra succesorilor în drepturi ai funcționarului. Cu toate acestea, venitul funcționarului în cauză nu poate fi mai mic decât valoarea minimumului de subzistență prevăzut la articolul 6 din anexa VIII la prezentul statut, majorat, după caz, cu alocațiile familiale.
- (3) Pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară.

#### Articolul 10 (96)

Sanțiunea disciplinară aplicată este proporțională cu gravitatea abaterii comise. Pentru a stabili gravitatea abaterii și pentru a decide ce sancțiune disciplinară să fie aplicată, se iau în considerare, în special:

- (a) natura abaterii și circumstanțele în care a fost comisă;
- (b) importanța prejudiciului adus integrității, reputației sau intereselor instituțiilor ca urmare a comiterii abaterii;
- (c) măsura în care abaterea a fost comisă cu intenție sau din neglijență;
- (d) motivele care l-au determinat pe funcționar să comită abaterea;
- (e) gradul și vechimea în muncă a funcționarului;
- (f) gradul de răspundere personală a funcționarului;
- (g) nivelul funcțiilor și responsabilităților funcționarului;
- (h) dacă funcționarul se află la prima abatere sau a mai comis abateri în trecut;
- (i) conduita funcționarului pe parcursul întregii sale cariere.

#### Secțiunea 4

##### Procedura disciplinară fără consultarea comisiei de disciplină

#### Articolul 11 (96)

Autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide aplicarea sancțiunii sub formă de avertisment scris sau mustrare fără a consulta comisia de disciplină. Funcționarul în cauză este audiat în prealabil de către autoritatea împuternicită să facă numiri.

#### Secțiunea 5

##### Procedura disciplinară în fața comisiei de disciplină

#### Articolul 12 (96)

- (1) Autoritatea împuternicită să facă numiri prezintă comisiei de disciplină un raport care trebuie să indice cu precizie faptele care fac obiectul acuzațiilor și, după caz, circumstanțele în care acestea au fost comise, inclusiv toate circumstanțele agravante sau atenuante.
- (2) Acest raport este transmis funcționarului în cauză și președintelui comisiei, care îl aduce în atenția membrilor comisiei.

#### Articolul 13 (96)

- (1) La primirea raportului, funcționarul în cauză are dreptul de a lua la cunoștință dosarul personal complet și de a face copii după toate documentele pertinente pentru procedură, inclusiv cele de natură să îl discolpe.
- (2) Pentru a-și pregăti apărarea, funcționarul în cauză dispune de un termen de cel puțin cincisprezece zile de la data primirii raportului care duce la inițierea procedurii disciplinare.
- (3) Funcționarul în cauză poate fi asistat de o persoană aleasă de acesta.

*Articolul 14 (96)*

În cazul în care funcționarul în cauză recunoaște, în prezența președintelui comisiei de disciplină, că a avut un comportament necorespunzător și acceptă fără rezerve raportul menționat la articolul 12 din prezenta anexă, autoritatea împuternicită să facă numiri poate retrage cazul de la comisia de disciplină în temeiul respectării principiului proporționalității între natura abaterii și sancțiunea preconizată. Atunci când cazul este retras de la comisia de disciplină, președintele acesteia își exprimă opinia cu privire la sancțiunea preconizată.

Conform acestei proceduri, autoritatea împuternicită să facă numiri poate aplica, prin derogare de la articolul 11 din prezenta anexă, una dintre sancțiunile prevăzute la articolul 9 alineatul (1) literele (a)-(d) din prezenta anexă.

Funcționarul în cauză este informat în prealabil de consecințele pe care le-ar putea avea recunoașterea faptului că a avut un comportament necorespunzător.

*Articolul 15 (96)*

Înainte de prima ședință a comisiei de disciplină, președintele îl însărcinează pe unul dintre membrii comisiei să pregătească un raport privind toate aspectele cazului și îi informează pe ceilalți membri ai comisiei cu privire la aceasta.

*Articolul 16 (96)*

(1) Funcționarul în cauză este audiat de către comisie; cu această ocazie, funcționarul își poate prezenta observațiile în scris sau oral, personal sau printr-un reprezentant ales de acesta. Funcționarul poate solicita citarea unor martori.

(2) Instituția este reprezentată în fața comisiei de un funcționar împuternicit în acest sens de autoritatea împuternicită să facă numiri și care dispune de drepturi echivalente celor deținute de funcționarul în cauză.

(3) Atunci când ancheta a fost deschisă de OLAF, comisia îi poate audia pe funcționarii însărcinați cu desfășurarea anchetei din cadrul oficiului.

*Articolul 17 (96)*

(1) În cazul în care comisia consideră că nu dispune de informații suficiente privind faptele imputate funcționarului sau privind circumstanțele în care au fost comise acestea, dispune deschiderea unei anchete desfășurate în contradictoriu.

(2) Președintele comisiei de disciplină sau unul dintre membrii acesteia conduce ancheta în numele comisiei. În scopul anchetei, comisia de disciplină poate solicita transmiterea oricărui document care are legătură cu cazul pe care îl cercetează. Instituția are obligația de a răspunde oricărei solicitări de această natură, în termenul stabilit eventual de comisia de disciplină. Atunci când un funcționar nu răspunde unei solicitări de această natură care îi este adresată, se consemnează orice refuz de a da curs solicitării.

*Articolul 18 (96)*

Pe baza documentelor furnizate comisiei și ținând seama de eventualele declarații scrise și orale, precum și pe baza rezultatelor anchetei efectuate, comisia de disciplină adoptă, cu majoritate de voturi, un aviz motivat asupra veridicității faptelor imputate și, după caz, asupra sancțiunii care ar trebui aplicată pentru comiterea faptelor respective. Acest aviz este semnat de toți membrii comisiei de disciplină. Fiecare membru al comisiei poate anexa la aviz o opinie divergentă. Comisia de disciplină transmite avizul autorității împuternicite să facă numiri și funcționarului în cauză în termen de două luni de la data primirii raportului autorității împuternicite să facă numiri, cu condiția ca acest termen să fie adaptat gradului de complexitate al cazului.

În cazul în care ancheta a fost efectuată la inițiativa comisiei de disciplină, termenul este de patru luni, cu condiția ca acest termen să fie adaptat gradului de complexitate al cazului.

*Articolul 19 (96)*

(1) Președintele comisiei de disciplină nu participă la vot în cazurile supuse spre rezolvare comisiei, cu excepția cazului în care sunt dezbătute aspecte procedurale sau în caz de egalitate de voturi.

(2) Președintele asigură punerea în aplicare a deciziilor adoptate de comisia de disciplină și aduce la cunoștința fiecărui membru orice informații și documente referitoare la caz.

*Articolul 20 (96)*

Secretarul întocmește un proces-verbal al ședințelor comisiei de disciplină. Martorii semnează procesul-verbal în care sunt consemnate depozițiile lor.

*Articolul 21 (96)*

(1) În cazul în care procedura disciplinară are drept rezultat aplicarea uneia dintre sancțiunile prevăzute la articolul 7 din prezenta anexă, cheltuielile ocazionate la inițiativa funcționarului în cauză în cursul procedurii disciplinare, în special onorariul plătit persoanei pe care acesta a ales-o să îl asiste sau pentru a-i asigura apărarea, cad în sarcina funcționarului.

(2) Cu toate acestea, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide altfel în cazuri excepționale în care aceste cheltuieli ar fi inechitabile pentru funcționarul în cauză.

*Articolul 22 (96)*

(1) În urma audierii funcționarului, autoritatea împuternicită să facă numiri ia o decizie în conformitate cu articolele 9 și 10 din prezenta anexă, în termen de două luni de la primirea avizului comisiei. Această decizie trebuie să fie motivată.

(2) În cazul în care autoritatea împuternicită să facă numiri decide să claseze cazul fără a pronunța o sancțiune disciplinară, aceasta îl informează de îndată în scris pe funcționarul în cauză cu privire la această decizie. Funcționarul în cauză poate solicita ca această decizie să fie inclusă în dosarul său personal.

**Secțiunea 6****Suspendarea***Articolul 23 (96)*

(1) În cazul în care autoritatea împuternicită să facă numiri impută unui funcționar comiterea unei abateri grave, fie că este vorba de neîndeplinirea obligațiilor profesionale, fie de încălcarea dispozițiilor legale, aceasta poate suspenda oricând funcționarul în cauză pe o perioadă determinată sau nedeterminată.

(2) În afara unor circumstanțe excepționale, autoritatea împuternicită să facă numiri ia această decizie după audierea funcționarului în cauză.

*Articolul 24 (96)*

(1) Decizia de suspendare a funcționarului trebuie să precizeze dacă, pe perioada suspendării, acesta continuă să primească remunerația integrală sau dacă din remunerație se va efectua o reținere a cărei valoare trebuie stabilită prin aceeași decizie. Suma plătită funcționarului nu poate fi, în nici un caz, mai mică decât valoarea minimumului de subzistență prevăzut la articolul 6 din anexa VIII la prezentul statut, majorată, după caz, cu alocațiile familiale.

(2) Situația funcționarului suspendat trebuie reglementată definitiv în termen de șase luni de la data intrării în vigoare a deciziei de suspendare. Atunci când nu se adoptă nici o decizie în termen de șase luni, funcționarul în cauză redobândește dreptul la remunerația integrală, sub rezerva alineatului (3).

(3) Reținerea din salariu poate fi menținută și peste termenul de șase luni menționat la alineatul (2) atunci când funcționarul în cauză este urmărit penal pentru aceleași fapte și este arestat în cadrul urmăririi penale respective. În acest caz, funcționarul nu primește din nou remunerația integrală decât după ce instanța competentă a dispus punerea sa în libertate.

(4) Atunci când decizia definitivă nu impune aplicarea vreunei sancțiuni disciplinare sau impune aplicarea unei sancțiuni sub formă de avertisment scris, de mustrare sau de amânare temporară a avansării în treaptă, funcționarul în cauză are dreptul la rambursarea sumelor reținute din remunerația sa în temeiul alineatului (1), majorate, în cazul în care nu se aplică nici o sancțiune, cu o dobândă compusă a cărei rată este definită la articolul 12 din anexa XII.

**Secțiunea 7****Urmărirea penală în paralel***Articolul 25 (96)*

Atunci când funcționarul se află sub urmărire penală pentru aceleași fapte, situația sa este reglementată definitiv numai după ce hotărârea pronunțată de instanța competentă a devenit definitivă.

**Secțiunea 8****Dispoziții finale***Articolul 26 (96)*

Atunci când ancheta a fost deschisă de către OLAF, deciziile menționate la articolele 11, 14, 22 și 23 din prezenta anexă sunt comunicate oficiului, în vederea informării.

*Articolul 27 (96)*

Funcționarul care a fost sancționat printr-o altă măsură disciplinară decât eliberarea din funcție poate solicita, în termen de trei ani în cazul unui avertisment scris sau al unei muștrări, sau în termen de șase ani în cazul altor sancțiuni, eliminarea din dosarul său personal a oricărei referiri la sancțiunea aplicată. Autoritatea împuternicită să facă numiri decide dacă se poate da curs solicitării respective.

*Articolul 28 (96)*

În cazul descoperirii unor noi fapte în sprijinul cărora există elemente de probă pertinente, procedura disciplinară poate fi redeschisă de către autoritatea împuternicită să facă numiri, la inițiativa acesteia sau a funcționarului în cauză.

*Articolul 29 (96)*

În cazul în care nu se poate stabili culpa unui funcționar la adresa căruia au fost formulate acuzații în conformitate cu articolul 1 alineatul (3) și articolul 22 alineatul (2) din prezenta anexă, acesta are dreptul, la cerere, la repararea prejudiciului suferit prin asigurarea unei publicități adecvate deciziei autorității împuternicite să facă numiri.

*Articolul 30 (96)*

Fără a aduce atingere articolului 3 alineatul (2), fiecare instituție adoptă normele de aplicare a prezentei anexe, după consultarea comitetului pentru personal și în măsura în care consideră acest lucru necesar.

---

**Anexa X: Dispoziții speciale și derogatorii aplicabile funcționarilor repartizați într-o țară terță****CAPITOLUL 1****Dispoziții generale***Articolul 1*

Prezenta anexă stabilește dispozițiile speciale și derogatorii aplicabile funcționarilor Comunităților Europene repartizați într-o țară terță.

Numai resortisanții statelor membre ale Comunităților pot fi recrutați în vederea repartizării într-o țară terță, autoritatea împuternicită să facă numiri neavând posibilitatea de a invoca derogarea prevăzută la articolul 28 litera (a) din statut.

Dispozițiile generale de punere în aplicare sunt adoptate în conformitate cu articolul 110 din statut.

*Articolul 2 (96)*

Prin decizia autorității împuternicite să facă numiri, adoptată în interesul serviciului, se asigură periodic mobilitatea funcționarilor, după caz chiar fără a lua în considerare existența unor posturi vacante.

Autoritatea împuternicită să facă numiri asigură această mobilitate printr-o procedură specifică, denumită „procedura de mobilitate”, ale cărei norme de punere în aplicare le stabilește, după obținerea avizului comitetului pentru personal.

*Articolul 3 (96)*

În cadrul procedurii de mobilitate, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide ca un funcționar care își desfășoară activitatea într-o țară terță să fie repartizat din nou, temporar, într-un post în cadrul sediului instituției sau în oricare alt loc de repartizare din cadrul Comunității; durata acestei repartizări, care nu este precedată de publicarea unui anunț pentru ocuparea unui post vacant, nu poate depăși patru ani. Prin derogare de la articolul 1 primul paragraf, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide ca, pe baza dispozițiilor generale de punere în aplicare, pe perioada acestei repartizări temporare să se aplice funcționarului anumite dispoziții din prezenta anexă, cu excepția articolelor 5, 10 și 12.

**CAPITOLUL 2****Obligații***Articolul 4*

Funcționarul are obligația de a-și desfășura activitatea în locul în care a fost repartizat la data recrutării sale sau cu ocazia transferului său în interesul serviciului, ca urmare a procedurii de mobilitate.

*Articolul 5 (96)*

(1) Atunci când instituția pune la dispoziția funcționarului o locuință corespunzătoare nivelului funcțiilor și componenței familiei sale care se află în întreținerea sa, funcționarul are obligația să își stabilească reședința în locuința respectivă.

(2) Normele de punere în aplicare a alineatului (1) sunt stabilite de autoritatea împuternicită să facă numiri, după obținerea avizului comitetului pentru personal. Autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește, de asemenea, stabilește articolele de mobilier și alte dotări de interior la care funcționarul are dreptul, în funcție de condițiile specifice fiecărui loc de repartizare.

**CAPITOLUL 3****Condiții de muncă***Articolul 6 (96)*

Funcționarul are dreptul, într-un an calendaristic, la un concediu anual de trei zile lucrătoare și jumătate pentru fiecare lună de activitate.

*Articolul 7 (96)*

La angajarea în muncă și la încetarea raporturilor de muncă, fracțiunea de an lucrată îi dă dreptul funcționarului la un concediu de trei zile lucrătoare și jumătate pentru fiecare lună completă lucrată, iar fracțiunea de lună îi dă dreptul la un concediu de trei zile lucrătoare și jumătate în cazul în care perioada lucrată este mai mare de 15 zile și de o zi lucrătoare în cazul în care aceasta este mai mică sau egală cu 15.

În cazul în care, din alte motive decât cele impuse de cerințele serviciului, un funcționar nu și-a epuizat concediul anual înainte de sfârșitul anului calendaristic în curs, perioada de concediu reportată în anul următor nu poate depăși paisprezece zile lucrătoare.

*Articolul 8*

În mod excepțional, autoritatea împuternicită să facă numiri poate acorda funcționarului, printr-o decizie specială și motivată, un concediu de odihnă motivat de existența unor condiții de viață deosebit de dificile la locul de repartizare al acestuia. Autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește, pentru fiecare dintre aceste locuri de repartizare, orașul sau orașele în care poate fi petrecut acest concediu.

*Articolul 9 (96)*

(1) Concediul anual poate fi luat o singură dată, în întregime, sau în mai multe tranșe, la alegerea funcționarului și ținând seama de cerințele serviciului. Cu toate acestea, concediul trebuie să cuprindă cel puțin o dată o tranșă de paisprezece zile lucrătoare.

(2) Concediul de odihnă prevăzut la articolul 8 nu poate depăși o perioadă de cincisprezece zile lucrătoare pe an de activitate. Acest concediu nu poate fi reportat de la un an la altul.

Durata concediului de odihnă se prelungește cu numărul de zile aferent duratei călătoriei în conformitate cu articolul 7 din anexa V la statut.

**CAPITOLUL 4****Regimul financiar și prestațiile de asigurări sociale**

## Secțiunea 1

**Regimul financiar și alocațiile familiale***Articolul 10 (96)*

(1) În funcție de locul de repartizare al funcționarului, se stabilește o indemnizație pentru condiții de viață, sub forma unui procent dintr-o valoare de referință. Această valoare de referință cuprinde întregul salariu de bază, precum și indemnizația de expatriere, alocația pentru locuință și alocația pentru creșterea copilului, cu deducerea reținerilor obligatorii menționate de statut sau de regulamentele de punere în aplicare a acestuia.

O indemnizație de această natură nu este acordată atunci când funcționarul este repartizat într-o țară în care condițiile de viață pot fi considerate echivalente celor existente în mod obișnuit în Comunitate.

În cazul celorlalte locuri de repartizare, modalitatea de stabilire a indemnizației pentru condiții de viață este descrisă mai jos.

Următorii parametri sunt luați în considerare la stabilirea indemnizației pentru condiții de viață:

— mediul sanitar și spitalicesc;

— condițiile de securitate;

— condițiile climatice,

celor trei parametri de mai sus aplicându-li-se coeficientul 1;

— gradul de izolare;

— alte condiții locale,

celor doi parametri de mai sus aplicându-li-se coeficientul 0,5.

Fiecare parametru are următoarea valoare:

0: atunci când condițiile sunt normale, fără a fi însă echivalente condițiilor obișnuite din Comunitate,

2: atunci când condițiile sunt dificile în raport cu condițiile obișnuite din Comunitate,

4: atunci când condițiile sunt foarte dificile în raport cu condițiile obișnuite din Comunitate.

Indemnizația este stabilită sub forma unui procent din valoarea de referință menționată la primul paragraf, conform următoarei grile:

— 10 % atunci când această valoare este egală cu 0,

— 15 % atunci când această valoare este mai mare decât 0, dar mai mică sau egală cu 2,

- 20 % atunci când această valoare este mai mare decât 2, dar mai mică sau egală cu 5,
- 25 % în cazul în care această valoare este mai mare decât 5, dar mai mică sau egală cu 7,
- 30 % atunci când această valoare este mai mare decât 7, dar mai mică sau egală cu 9,
- 35 % atunci când această valoare este mai mare decât 9, dar mai mică sau egală cu 11,
- 40 % atunci când această valoare este mai mare decât 11.

Indemnizația pentru condiții de viață stabilită pentru fiecare loc de repartizare face obiectul unei evaluări anuale și, după caz, al unei revizuirii de către autoritatea împuternicită să facă numiri, după obținerea avizului comitetului pentru personal.

Funcționarul care, pe parcursul carierei sale, a fost repartizat într-un loc considerat dificil sau foarte dificil, care îi dă dreptul la o indemnizație pentru condiții de viață de 30 %, 35 % sau 40 %, și care acceptă o nouă repartizare într-un loc care îi dă dreptul la o indemnizație de 30 %, 35 % sau 40 % primește, pe lângă indemnizația pentru condițiile de viață prevăzută pentru noul loc de repartizare, o primă suplimentară de 5 % din suma de referință menționată la primul paragraf.

Această primă se cumulează, fiind acordată cu ocazia fiecărei repartizări a funcționarului într-un loc dificil sau foarte dificil, fără însă ca totalul indemnizației pentru condiții de viață și prima să poată depăși 45 % din valoarea de referință menționată la primul paragraf.

(2) Atunci când condițiile de viață de la locul de repartizare pun în pericol siguranța fizică a funcționarului, acesta beneficiază, cu titlu temporar, de o indemnizație suplimentară acordată printr-o decizie specială și motivată a autorității împuternicite să facă numiri. Această indemnizație este stabilită sub forma unui procent din valoarea de referință menționată la alineatul (1) primul paragraf:

- de 5 % atunci când autoritatea recomandă agenților săi să nu își instaleze familia la locul de repartizare în cauză,
- de 10 % atunci când autoritatea decide să reducă temporar numărul agenților care își desfășoară activitatea la locul de repartizare în cauză.

#### Articolul 11 (78)

Remunerația și indemnizațiile menționate la articolul 10 se plătesc în euro în Belgia. Acestora le este aplicat coeficientul corector aplicabil remunerației funcționarilor repartizați în Belgia.

#### Articolul 12

La cererea funcționarului, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide să plătească remunerația, în tot sau în parte, în moneda țării în care funcționarul a fost repartizat. În această situație, remunerației îi este aplicat coeficientul corector aferent locului de repartizare și este convertită la cursul de schimb corespunzător.

În cazuri excepționale justificate în mod corespunzător, autoritatea împuternicită să facă numiri poate efectua plata, în întregime sau parțial, în altă monedă decât cea a locului de repartizare conform unor modalități adecvate care să asigure menținerea puterii de cumpărare.

#### Articolul 13 (96)

Pentru a asigura, pe cât posibil, echivalența puterii de cumpărare a funcționarilor indiferent de locul de repartizare al acestora, Consiliul stabilește o dată pe an coeficienții corectori menționați la articolul 12. Consiliul hotărăște în termen de o lună, la propunerea Comisiei, prin procedură scrisă și cu majoritatea calificată prevăzută la alineatul (2) paragraful al doilea prima liniuță din articolul 148 din Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și din articolul 118 din Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice. În cazul în care un stat membru solicită verificarea formală a propunerii Comisiei, Consiliul hotărăște în termen de două luni.

Cu toate acestea, atunci când într-o anumită țară variația costului vieții calculată pe baza coeficientului corector și a cursului de schimb corespunzător depășește 5 % față de ultima ajustare, Comisia adoptă măsuri de ajustare intermediară a acestui coeficient și informează Consiliul cu privire la aceasta în cel mai scurt timp.

#### Articolul 14

Comisia prezintă anual Consiliului un raport cu privire la aplicarea prezentei anexe și, în special, cu privire la stabilirea ratei indemnizației pentru condiții de viață, în conformitate cu articolul 10.

#### Articolul 15

În condițiile stabilite de autoritatea împuternicită să facă numiri, funcționarul beneficiază de o alocație școlară destinată să acopere costurile efective de școlarizare și care este plătită pe baza prezentării unor

documente justificative. În afara unor cazuri excepționale, stabilite de către autoritatea împuternicită să facă numiri, această alocație nu poate depăși un plafon egal cu de trei ori dublul plafonului alocației școlare.

#### Articolul 16 (78) (96)

Cheltuielile care trebuie rambursate funcționarilor sunt plătite, la cererea motivată a acestora, fie în euro, fie în moneda țării de repartizare sau în moneda în care au fost efectuate cheltuielile.

Funcționarul poate opta ca indemnizațiile de instalare sau de reinstalare să fie plătite fie în euro, fie în moneda locului de instalare sau de reinstalare; în acest ultim caz, indemnizațiilor le este aplicat coeficientul corector stabilit pentru locurile respective și sunt convertite la cursul de schimb corespunzător.

### Secțiunea 2

## Norme privind rambursarea cheltuielilor

#### Articolul 17 (96)

Funcționarului care beneficiază de o locuință în aplicarea articolelor 5 sau 23 din prezenta anexă și care, din motive independente de voința lui, este obligat ca, la același loc de repartizare, să își schimbe reședința, îi sunt rambursate cheltuielile efectuate cu mutarea mobilierului și a efectelor personale, în baza unei decizii speciale și motivate a autorității împuternicite să facă numiri, pe baza prezentării unor documente justificative și în conformitate cu dispozițiile prevăzute în materie de mutare.

În acest caz, celelalte cheltuieli efectuate cu ocazia acestei schimbări de reședință sunt rambursate funcționarului, pe baza prezentării unor documente justificative, în limita unui plafon egal cu jumătate din indemnizația de instalare.

#### Articolul 18 (96)

Funcționarului care, la locul de repartizare, locuiește la hotel ca urmare a faptului că locuința prevăzută la articolul 5 nu i-a putut fi încă alocată sau nu îi mai este pusă la dispoziție sau acesta nu a putut intra în posesia locuinței sale din motive independente de voința sa, i se rambursează cheltuielile ocazionate de cazarea sa și a familiei sale la hotel, pe baza prezentării facturilor de hotel, rambursare aprobată în prealabil de autoritatea împuternicită să facă numiri.

Funcționarul beneficiază, de asemenea, de diurna prevăzută la articolul 10 din anexa VII, redusă cu 50 %, cu excepția cazurilor de forță majoră apreciate ca atare de către autoritatea împuternicită să facă numiri.

În cazul în care cazarea nu poate fi asigurată la hotel, funcționarul are dreptul, în urma obținerii acordului prealabil al autorității împuternicite să facă numiri, la rambursarea cheltuielilor reale de cazare într-o locuință temporară.

#### Articolul 19 (96)

Funcționarul care nu dispune de un autovehicul de serviciu pentru deplasările efectuate din motive de serviciu, care au o legătură directă cu exercitarea atribuțiilor sale, primește pentru utilizarea autovehiculului propriu o indemnizație pe kilometru a cărei valoare este stabilită de autoritatea împuternicită să facă numiri.

#### Articolul 20

Funcționarul are dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie ocazionate de concediile de odihnă, de la locul de repartizare la locul aprobat pentru concediu și, în cazul în care funcționarul are dreptul la alocația pentru locuință, la rambursarea cheltuielilor de călătorie ale soțului său și ale persoanelor aflate în întreținerea sa care locuiesc împreună cu acesta.

Atunci când nu există legătură pe calea ferată sau aceasta este impracticabilă, rambursarea acestor cheltuieli se efectuează, indiferent de distanță, pe baza unei decizii speciale, în urma prezentării biletelor de avion.

#### Articolul 21 (96)

În cazul în care funcționarul este obligat să își schimbe locul de reședință pentru a se conforma dispozițiilor articolului 20 din statut, la angajarea în muncă sau în caz de transfer, instituția suportă următoarele cheltuieli, în condițiile stabilite de autoritatea împuternicită să facă numiri și în funcție de condițiile de cazare care îi pot fi asigurate la locul de repartizare:

- (a) cheltuieli ocazionate de mutarea întregului mobilier personal sau a unei părți a acestuia, precum și de transportul efectelor personale, de la locul în care se află acestea până la locul de repartizare, în cazul punerii la dispoziție a unei locuințe nemobilate;

(b) cheltuieli de transport al efectelor personale și de depozitare a mobilierului și a efectelor personale, în cazul punerii la dispoziție a unei locuințe mobile.

La încetarea definitivă a raporturilor de muncă sau în caz de deces, instituția suportă, în condițiile stabilite de autoritatea împuternicită să facă numiri, cheltuielile reale ocazionate fie de mutarea mobilierului personal de la locul în care se află acesta până la locul de origine al funcționarului, fie de transportul efectelor personale de la locul de repartizare până la locul de origine al funcționarului. Rambursările cheltuielilor menționate anterior nu se exclud reciproc.

În cazul în care funcționarul decedat era necăsătorit, aceste cheltuieli se rambursează succesorilor săi în drepturi.

#### Articolul 22

Indemnizația pentru locuința temporară și cheltuielile de transport al efectelor personale ale soțului și ale persoanelor aflate în întreținere sunt plătite în avans de către instituție funcționarului aflat în perioada de probă.

În cazul în care acesta nu este titularizat la încheierea perioadei de probă, instituția poate, în cazuri excepționale, să recupereze până la jumătate din aceste sume pe baza dispozițiilor stabilite de autoritatea împuternicită să facă numiri.

#### Articolul 23 (96)

Atunci când instituția nu a pus la dispoziția funcționarului o locuință, acestuia îi este rambursată suma aferentă chiriei pe care trebuie să o plătească, cu condiția ca locuința respectivă să corespundă atribuțiilor exercitate și componenței familiei sale, care se află în întreținerea sa.

### Secțiunea 3

## Asigurările sociale

#### Articolul 24

Funcționarul, soțul și copiii acestuia, precum și celelalte persoane aflate în întreținerea sa sunt asigurați printr-o asigurare de boală complementară care acoperă diferența dintre cheltuielile reale efectuate și prestațiile acordate de sistemul de asigurare prevăzut la articolul 72 din statut, cu excepția alineatului (3) din articolul menționat anterior.

Jumătate din prima necesară pentru acoperirea acestei asigurări este suportată de persoana afiliată, fără însă ca această jumătate să poată depăși 0,6 % din salariul de bază al acestuia; soldul acestei prime este suportat de instituție.

Funcționarul, soțul și copiii acestuia, precum și celelalte persoane aflate în întreținerea sa sunt asigurați împotriva riscului de repatriere din motive de sănătate în caz de urgență sau de extremă urgență, prima fiind suportată în întregime de instituție.

#### Articolul 25

Soțul, copiii și celelalte persoane aflate în întreținerea funcționarului sunt asigurați printr-o asigurare de accidente care ar putea surveni în afara Comunității, în țările prevăzute pe o listă adoptată în acest scop de autoritatea împuternicită să facă numiri.

Jumătate din prima necesară este suportată de funcționar, iar cealaltă jumătate de instituție.

## CAPITOLUL 5 (96)

Abrogat.

#### Articolul 26 (96)

Abrogat.

## CAPITOLUL 6 (96)

Abrogat.

#### Articolul 27 (96)

Abrogat.

**Anexa XI: Norme de aplicare a articolelor 64 și 65 din statut****CAPITOLUL 1****Revizuirea anuală a nivelului remunerațiilor prevăzută la articolul 65 alineatul (1) din statut (96)**

## Secțiunea 1

**Elemente ale ajustărilor anuale (96)***Articolul 1 (96)*(1) *Raportul Oficiului Statistic al Comunităților Europene (Eurostat)*

În sensul revizuirii prevăzute la articolul 65 alineatul (1) din statut, Eurostat întocmește în fiecare an, înainte de sfârșitul lunii octombrie, un raport privind evoluția costului vieții la Bruxelles, pe baza parităților economice dintre Bruxelles și anumite locuri de repartizare în statele membre, precum și pe baza evoluției puterii de cumpărare a remunerațiilor funcționarilor naționali din administrațiile centrale.

(2) *Evoluția costului vieții pentru Bruxelles (indicele internațional Bruxelles)*

Pe baza datelor furnizate de autoritățile belgiene, Eurostat stabilește un indice care permite măsurarea evoluției costului vieții suportat de către funcționarii Comunităților Europene repartizați la Bruxelles. Acest indice (denumit în continuare „indicele internațional Bruxelles”) ține seama de evoluția constatată între luna iunie a anului anterior și luna iunie a anului în curs; acesta se calculează pe baza metodei statistice definite de „grupul articolului 64 din statut” menționat la articolul 13.

(3) *Evoluția costului vieții în afara orașului Bruxelles (parități economice și indici implicați)*

(a) Eurostat calculează, de comun acord cu institutele statistice naționale și cu alte autorități competente ale statelor membre, paritățile economice care determină echivalențele puterii de cumpărare:

- (i) remunerații plătite funcționarilor Comunităților Europene care își exercită atribuțiile în capitalele statelor membre, cu excepția Țărilor de Jos, unde se utilizează mai degrabă indicele Haga decât indicele Amsterdam, și în alte câteva locuri de repartizare, în raport cu Bruxelles,
- (ii) pensii ale funcționarilor plătite în statele membre, în raport cu Belgia.

(b) Paritățile economice se referă la luna iunie a fiecărui an.

(c) Paritățile economice se calculează astfel încât fiecare poziție elementară să poată fi actualizată de două ori pe an și verificată prin investigație directă cel puțin o dată la cinci ani. În vederea actualizării parităților economice, Eurostat utilizează indicii cei mai adecvați, astfel cum sunt definiți de „grupul articolului 64 din statut” menționat la articolul 13.

(d) Evoluția costului vieții în afara Belgiei și a Luxemburgului pe perioada de referință se măsoară cu ajutorul indicilor implicați. Acești indici corespund produsului multiplicării indicelui internațional Bruxelles cu variația parității economice.

(4) *Evoluția puterii de cumpărare a remunerațiilor funcționarilor naționali din administrațiile centrale (indicatori specifici)*

(a) În vederea măsurării sub formă de procent a evoluției ascendente și descendente a puterii de cumpărare a remunerațiilor în funcțiile publice naționale, Eurostat stabilește, pe baza informațiilor furnizate înainte de sfârșitul lunii septembrie de către autoritățile naționale respective, indicatori specifici care arată evoluțiile remunerațiilor reale ale funcționarilor naționali din administrațiile centrale între luna iulie a anului anterior și luna iulie a anului în curs. Cele două remunerații ar trebui să cuprindă o doisprezecime din totalul elementelor cu frecvență anuală.

Indicatorii specifici sunt de două tipuri:

- (i) un indicator pentru fiecare grupă de funcții, conform definiției prevăzute de statut,

- (ii) un indicator mediu ponderat pe baza efectivelor funcționarilor naționali corespunzători fiecărei grupe de funcții.

Fiecare dintre acești indicatori are o valoare brută și o valoare netă reale. Pentru trecerea de la brut la net, se ține seama de reținerile obligatorii, precum și de elementele fiscale generale.

La stabilirea valorii brute și nete a indicatorilor pentru întreaga Uniune Europeană, Eurostat utilizează un eșantion compus din următoarele state membre: Belgia, Germania, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, Țările de Jos și Regatul Unit. Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 65 alineatul (3) din statut, poate adopta un nou eșantion care reprezintă cel puțin 75 % din PIB-ul Uniunii Europene și care se aplică începând cu anul următor celui în care este adoptat. Rezultatele pe stat membru sunt ponderate cu partea din PIB-ul național al statului membru respectiv, măsurată folosind paritățile de putere de cumpărare, astfel cum se indică în statisticile cele mai recente publicate conform definițiilor conturilor naționale din Sistemul European de Conturi (SEC) în vigoare la data respectivă.

- (b) La cererea Eurostat, autoritățile naționale competente îi furnizează informațiile suplimentare pe care acesta le consideră necesare, în vederea stabilirii unui indicator specific care să măsoare corect evoluția puterii de cumpărare a funcționarilor naționali.

În cazul în care, în urma unei noi consultări a autorităților naționale respective, Eurostat constată anomalii statistice în informațiile obținute sau imposibilitatea de a stabili indicatorii care să măsoare corect, din punct de vedere statistic, evoluția veniturilor reale ale funcționarilor unui stat membru anume, Eurostat prezintă Comisiei un raport în care îi furnizează toate elementele de evaluare necesare.

- (c) În afară de indicatorii specifici, Eurostat calculează anumiți indicatori de control. Unul dintre aceștia este constituit din date privind masa salarială în termeni reali *per capita* în administrațiile centrale, stabilite conform definițiilor conturilor naționale din Sistemul European de Conturi economice integrate (SEC) în vigoare la data respectivă.

Eurostat include în raportul său asupra indicatorilor specifici observații privind divergențele dintre aceștia și evoluția indicatorilor de control menționați anterior.

#### Articolul 2 (96)

Comisia întocmește, la fiecare trei ani, un raport motivat privind necesitățile instituțiilor în materie de recrutare, pe care îl transmite Parlamentului European și Consiliului. Pe baza acestui raport, Comisia înaintea Consiliului, după caz, propuneri bazate pe toate elementele adecvate, după consultarea celorlalte instituții în cadrul dispozițiilor statutului.

### Secțiunea 2

#### **Norme privind ajustarea anuală a remunerațiilor și pensiilor (96)**

#### Articolul 3 (96)

(1) În conformitate cu articolul 65 alineatul (3) din statut, Consiliul hotărăște, înainte de încheierea fiecărui an, cu privire la ajustarea remunerațiilor și pensiilor propusă de Comisie și bazată pe elementele prevăzute la secțiunea 1 din prezenta anexă, cu efect de la 1 iulie.

(2) Valoarea ajustării este egală cu produsul multiplicării indicatorului specific cu indicele internațional Bruxelles. Se stabilește valoarea netă a ajustării, într-un procent egal pentru toți funcționarii.

(3) Valoarea ajustării astfel stabilite este inclusă, în conformitate cu metoda indicată mai jos, în grila salariilor de bază prevăzută la articolul 66 din statut și în anexa XIII la statut, precum și la articolele 20, 63 și 90 din Regimul aplicabil celorlalți agenți:

- (a) valoarea netă a remunerației și a pensiei, fără să li se fi aplicat coeficientul corector, este majorată sau diminuată cu valoarea ajustării anuale menționate anterior,
- (b) noua grilă a salariilor de bază se stabilește prin determinarea valorii brute care corespunde, după deducerea impozitului efectuată în conformitate cu alineatul (4) și a reținerilor obligatorii în cadrul sistemelor de asigurări sociale și de pensii, valorii nete a remunerației,

- (c) pentru a efectua această conversie a valorilor nete în valori brute, se ține seama de situația unui funcționarului necăsătorit care nu beneficiază de indemnizațiile și alocațiile prevăzute de statut.
- (4) Pentru aplicarea Regulamentului (CEE, Euratom, CECA) nr. 260/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 de stabilire a condițiilor și a procedurii de aplicare a impozitului în beneficiul Comunităților Europene, sumele prevăzute la articolul 4 din regulamentul menționat anterior sunt multiplicare cu un factor compus din:
- (a) factorul care rezultă din ajustarea anterioară și/sau
- (b) valoarea ajustării remunerațiilor menționată la alineatul (2).
- (5) Nu se aplică nici un coeficient corector pentru Belgia și Luxemburg. Coeficienții corectori aplicabili:
- (a) remunerațiilor plătite funcționarilor Comunităților Europene care își exercită atribuțiile în alte state membre sau la unele din celelalte locuri de repartizare,
- (b) prin derogare de la articolul 82 alineatul (1) din statut, pensiilor plătite funcționarilor în alte state membre în raport cu partea corespunzătoare drepturilor dobândite înainte de 1 mai 2004,
- sunt stabiliți prin intermediul raporturilor dintre paritățile economice menționate la articolul 1 și cursurile de schimb prevăzute la articolul 63 din statut pentru țările corespunzătoare.
- Se aplică normele prevăzute la articolul 8 din prezenta anexă privind efectul retroactiv al efectelor coeficienților corectori aplicabili la locurile de repartizare care înregistrează o inflație ridicată.
- (6) Instituțiile efectuează ajustarea pozitivă sau negativă corespunzătoare remunerațiilor funcționarilor în cauză și pensiilor plătite foștilor funcționari și altor succesori în drepturi, cu efect retroactiv între data producerii efectelor și data intrării în vigoare a deciziei privind următoarea ajustare.
- În cazul în care această ajustare retroactivă implică recuperarea sumelor excedentare, aceasta poate fi eşalonată pe o perioadă de cel mult douăsprezece luni de la data intrării în vigoare a deciziei privind următoarea ajustare anuală.

## CAPITOLUL 2

### **Ajustări intermediare ale remunerațiilor și pensiilor [articolul 65 alineatul (2) din statut]**

#### *Articolul 4 (96)*

- (1) Cu efect de la 1 ianuarie, ajustările intermediare ale remunerațiilor și pensiilor prevăzute la articolul 65 alineatul (2) din statut se decid, în caz de variație semnificativă a costului vieții în perioada iunie-decembrie [în raport cu pragul de sensibilitate definit la articolul 6 alineatul (1) din prezenta anexă] și ținând seama de previziunea evoluției puterii de cumpărare pe parcursul perioadei de referință anuală în curs.
- (2) Propunerea Comisiei este transmisă Consiliului cel târziu în cursul celei de-a doua jumătăți a lunii aprilie.
- (3) Aceste ajustări intermediare sunt luate în considerare la ajustarea anuală a remunerațiilor.

#### *Articolul 5 (96)*

- (1) Previziunea evoluției puterii de cumpărare pentru perioada respectivă este stabilită de Eurostat în luna martie a fiecărui an pe baza elementelor furnizate cu ocazia întrunirii prevăzute la articolul 12 din prezenta anexă.
- În cazul în care această previziune indică un procent negativ, la ajustarea intermediară se ia în considerare jumătate din acest procent.
- (2) Evoluția costului vieții pentru Bruxelles este măsurată prin intermediul indicelui internațional Bruxelles pe perioada iunie-decembrie a anului calendaristic anterior.
- (3) Pentru fiecare dintre locurile de repartizare care au făcut obiectul stabilirii unui coeficient corector (cu excepția Belgiei și Luxemburgului), se stabilește o estimare valabilă pentru luna decembrie a parităților economice menționate la articolul 1 alineatul (3). Evoluția costului vieții se calculează conform normelor definite la articolul 1 alineatul (3).

#### *Articolul 6 (96)*

- (1) Pragul de sensibilitate pentru perioada de șase luni menționată la articolul 5 alineatul (2) din prezenta anexă este procentul corespunzător a 7 % pe o perioadă de douăsprezece luni.

- (2) Pentru aplicarea pragului se utilizează următoarea procedură, sub rezerva aplicării articolului 5 alineatul (1) paragraful al doilea din prezenta anexă:
- (a) în cazul în care se atinge sau se depășește pragul de sensibilitate pentru Bruxelles (în funcție de evoluția indicelui internațional Bruxelles în perioada iunie-decembrie), remunerația se ajustează pentru toate locurile de repartizare pe baza procedurii de ajustare anuală;
  - (b) în cazul în care nu se atinge pragul de sensibilitate la Bruxelles, se ajustează numai coeficienții corectori corespunzători locurilor de repartizare unde evoluția costului vieții (exprimată prin cea a indicilor implicați în perioada iunie-decembrie) a depășit pragul de sensibilitate.

#### Articolul 7 (96)

În sensul aplicării articolului 6 din prezenta anexă:

Valoarea ajustării este egală cu indicele internațional Bruxelles, multiplicat, după caz, cu jumătate din indicatorul specific previzional, în cazul în care acesta din urmă este negativ.

Coeficienții corectori sunt egali cu raportul dintre paritatea economică în cauză și cursul de schimb corespunzător prevăzut la articolul 63 din statut și, dacă nu se atinge pragul de ajustare pentru Bruxelles, multiplicat cu valoarea ajustării.

### CAPITOLUL 3

#### **Data de la care coeficientului corector începe să producă efecte (locuri de repartizare cu creștere ridicată a costului vieții)**

#### Articolul 8 (96)

- (1) În ceea ce privește locurile de repartizare cu creștere ridicată a costului vieții (măsurată pe baza evoluției indicilor implicați), coeficientul corector începe să producă efecte înainte de 1 ianuarie pentru ajustarea intermediară sau înainte de 1 iulie pentru ajustarea anuală. Este vorba, în special, de a aduce scăderea puterii de cumpărare aproape de cea care ar fi fost înregistrată într-un loc de repartizare în care evoluția costului vieții ar corespunde pragului de sensibilitate.
- (2) Datele de la care ajustarea anuală începe să producă efecte sunt:
- (a) 16 mai pentru locurile de repartizare al căror indice implicit este mai mare de 6,3 %,
  - (b) 1 mai pentru locurile de repartizare al căror indice implicit este mai mare de 12,6 %.
- (3) Datele de la care ajustarea intermediară începe să producă efecte sunt:
- (a) 16 noiembrie pentru locurile de repartizare al căror indice implicit este mai mare de 6,3 %,
  - (b) 1 noiembrie pentru locurile de repartizare al căror indice implicit este mai mare de 12,6 %.

### CAPITOLUL 4

#### **Instituirea și suprimarea coeficienților corectori (articolul 64 din statut)**

#### Articolul 9 (96)

(1) Autoritățile competente ale statelor membre în cauză, administrația unei instituții a Comunităților Europene sau reprezentanții funcționarilor Comunităților Europene dintr-un loc de repartizare anume pot solicita instituirea unui coeficient corector propriu locului de repartizare în cauză.

Cererea prezentată în acest sens trebuie să fie motivată prin elemente obiective din care să reiasă existența, pe o perioadă de mai mulți ani, a unei diferențe semnificative între puterea de cumpărare dintr-un loc de repartizare anume și puterea de cumpărare constatată în capitala statului membru respectiv (cu excepția Țărilor de Jos, unde raportarea se face mai degrabă la indicele Haga decât la indicele Amsterdam). În cazul în care Eurostat confirmă caracterul semnificativ (mai mare de 5 %) și durabil al diferenței, Comisia prezintă o propunere de stabilire a unui coeficient corector pentru locul de repartizare respectiv.

(2) Consiliul, hotărând la propunerea Comisiei, poate decide, de asemenea, să nu mai aplice un coeficient corector propriu unui loc de repartizare anume. În acest caz, propunerea se bazează pe următoarele elemente:

- (a) o cerere întocmită de către autoritățile competente ale statului membru respectiv, de administrația unei instituții a Comunităților Europene sau de reprezentanții funcționarilor Comunităților Europene dintr-un loc de repartizare anume, din care reiese că în locul de repartizare în cauză costul vieții prezintă o diferență (mai mică de 2 %) care nu mai este semnificativă față de costul înregistrat în capitala statului membru respectiv. Această convergență ar trebui să fie durabilă și validată de Eurostat,
- (b) faptul că nici un funcționar sau agent temporar al Comunităților Europene nu mai este repartizat la locul respectiv.
- (3) Consiliul hotărăște asupra propunerii în conformitate cu articolul 64 paragraful al doilea din statut.

## CAPITOLUL 5

### Clauza de exceptare

#### *Articolul 10 (96)*

În caz de deteriorare gravă și neașteptată a situației economice și sociale în Comunitate, evaluată în lumina datelor obiective furnizate în acest sens de către Comisie, aceasta din urmă prezintă propuneri adecvate Consiliului, care hotărăște conform procedurii prevăzute la articolul 283 din Tratatul CE.

## CAPITOLUL 6

### Rolul Eurostat și relațiile cu autoritățile competente din statele membre

#### *Articolul 11 (96)*

Eurostat are rolul de a veghea asupra calității datelor de bază și metodelor statistice utilizate în vederea elaborării elementele luate în considerare la ajustarea remunerațiilor. Acesta are în special atribuția de a formula orice evaluare sau de a întreprinde orice studiu necesar acestei supravegheri.

#### *Articolul 12 (96)*

Eurostat convoacă în luna martie a fiecărui an un grup de lucru alcătuit din experți ai autorităților competente din statele membre, denumit „grupul articolului 65 din statut”.

Cu această ocazie, se efectuează o analiză a metodologiei statistice, precum și a aplicării acesteia în ceea ce privește indicatorii specifici și indicatorii de control.

Elementele care permit stabilirea previziunii evoluției puterii de cumpărare în vederea ajustării intermediare a remunerațiilor sunt, de asemenea, comunicate cu ocazia întrunirii acestui grup; același lucru este valabil și pentru datele privind evoluția duratei muncii în cadrul administrațiilor centrale.

#### *Articolul 13 (96)*

Eurostat convoacă, cel puțin o dată pe an și cel târziu în cursul lunii septembrie, un grup de lucru alcătuit din experți ai autorităților competente din statele membre, denumit „grupul articolului 64 din statut”.

Cu ocazia acestei întruniri, se efectuează o analiză a metodologiei statistice, precum și a aplicării acesteia în vederea stabilirii indicelui internațional Bruxelles și a parităților economice.

#### *Articolul 14 (96)*

Fiecare stat membru comunică Eurostat, la cererea acestuia, elementele care au incidență directă sau indirectă asupra compoziției și evoluției remunerațiilor funcționarilor naționali din administrațiile centrale.

**CAPITOLUL 7****Dispoziție finală și clauza de revizuire***Articolul 15 (96)*

- (1) Dispozițiile prevăzute de prezenta anexă se aplică în perioada 1 iulie 2004-31 decembrie 2012.
- (2) La sfârșitul celui de-al patrulea an are loc o evaluare, care ia în considerare în special implicațiile bugetare ale dispozițiilor menționate anterior. În acest scop, Comisia înaintază Parlamentului European și Consiliului un raport însoțit, după caz, de o propunere de modificare a prezentei anexe în conformitate cu procedura menționată la articolul 283 din Tratatul CE.
-

**Anexa XII (62) (96)****Dispoziții de punere în aplicare a articolului 83a din statut****CAPITOLUL 1****Principii generale***Articolul 1 (96)*

(1) În vederea stabilirii contribuției funcționarilor la sistemul de pensii prevăzut la articolul 83 alineatul (2) din statut, Comisia efectuează, o dată la cinci ani, începând cu 2004, evaluarea actuarială a echilibrului sistemului de pensii, menționată la articolul 83a alineatul (3) din statut. Această evaluare indică dacă respectiva contribuție a funcționarilor este suficientă în vederea finanțării unei treimi din costul sistemului.

(2) În vederea evaluării menționate la articolul 83a alineatul (4) din statut, Comisia actualizează în fiecare an această evaluare actuarială în funcție de evoluția demografică definită la articolul 9 din prezenta anexă, de rata dobânzii definite la articolul 10 din prezenta anexă și de coeficientul de variație anuală a baremului salariului funcționarilor Comunităților Europene definită la articolul 11 din prezenta anexă.

(3) Evaluarea și actualizarea se efectuează pentru fiecare an  $n$  pe baza numărului de membri activi ai sistemului de pensii la data de 31 decembrie a anului anterior ( $n-1$ ).

*Articolul 2 (96)*

(1) Orice ajustare a ratei contribuției începe să producă efecte de la 1 iulie, concomitent cu ajustarea anuală a remunerațiilor menționată la articolul 65 din statut. Ajustările nu trebuie să ducă la o contribuție mai mare sau mai mică cu mai mult de un punct procentual din rata aplicabilă în anul anterior.

(2) Ajustarea care începe să producă efecte de la 1 iulie 2004 nu trebuie să ducă la o contribuție care să depășească 9,75 %. Ajustarea care începe să producă efecte de la 1 iulie 2005 nu trebuie să ducă la o contribuție care să depășească 10,25 %.

(3) Diferența dintre ajustarea ratei contribuției care ar rezulta din calculul actuarial și ajustarea care rezultă din variația menționată la alineatul (2) nu trebuie recuperată nici odată și nici, prin urmare, integrată în calculele actuariale ulterioare. Rata contribuției care ar rezulta din calculul actuarial este indicată în raportul de evaluare menționat la articolul 1 din prezenta anexă.

**CAPITOLUL 2****Evaluarea echilibrului actuarial***Articolul 3 (96)*

Evaluările actuariale efectuate o dată la cinci ani stabilesc condițiile echilibrului care țin seama, în cadrul cheltuielilor sistemului de pensii, de pensia pentru limită de vârstă definită la articolul 77 din statut, de prestația de invaliditate definită la articolul 78 din statut și de pensiile de urmaș definite la articolele 79 și 80 din statut.

*Articolul 4 (96)*

(1) Echilibrul actuarial este determinat pe baza metodei de calcul prezentate în acest capitol.

(2) În conformitate cu această metodă, „valoarea actuarială” a drepturilor de pensie dobândite înainte de data efectuării calculului reprezintă obligațiile corespunzătoare perioadelor anterioare de angajare în

muncă, în timp ce valoarea actuarială a drepturilor de pensie care vor fi dobândite în cursul anului de activitate care începe la data calculului reprezintă „costul serviciului”.

(3) Prin ipoteză, toate pensionările (ceea ce exclude invaliditatea) vor avea loc la o vârstă medie r determinată. Vârsta medie de pensionare este actualizată numai cu ocazia analizei actuariale, efectuate o dată la cinci ani, menționată la articolul 1 din prezenta anexă și nu este neapărat aceeași pentru toate categoriile de personal.

(4) La stabilirea valorilor actuariale,

(a) se ține seama de evoluția ulterioară a salariului de bază al fiecărui funcționar între data efectuării calculului și vârsta teoretică a pensionării;

(b) nu se ține seama de drepturile de pensie dobândite înainte de data efectuării calculului (obligații corespunzătoare perioadelor anterioare de angajare în muncă).

(5) Toate dispozițiile pertinente prevăzute de prezentul statut (în special în anexele VIII și XIII) sunt luate în considerare atunci când are loc evaluarea actuarială a costului serviciului.

(6) Pentru a stabili rata de actualizare reală și coeficientul de variație anuală a baremelor salariale ale funcționarilor Comunităților Europene se aplică un procedeu de ajustare. Aceasta este obținută cu ajutorul unei medii mobile pe 12 ani pentru rata dobânzii și pentru majorarea baremelor salariale.

#### Articolul 5 (96)

(1) Formula contribuției se bazează pe ecuația:

rata contribuției pentru anul n = costul serviciului pentru anul n / totalul anual al salariilor de bază.

(2) Contribuția funcționarilor la cheltuielile de finanțare a sistemului de pensii se calculează ca fiind egală cu o treime din raportul dintre costul serviciului pentru anul în curs (n) pentru toți funcționarii care sunt membri activi ai sistemului de pensii și totalul anual al masei salariale aferente acelorași membri activi ai sistemului de pensii la data de 31 decembrie a anului anterior (n-1).

(3) Costul serviciului reprezintă suma a trei elemente, și anume:

(a) costul serviciului „pensie” (detaliat la articolul 6) din prezenta anexă, și anume valoarea actuarială a drepturilor de pensie care vor fi dobândite în timpul anului n, inclusiv valoarea părții din această pensie pe care o vor putea pretinde soțul supraviețuitor și/sau copii aflați în întreținere în cazul în care decesul funcționarului survine după pensionarea acestuia (reversiune);

(b) costul serviciului „invaliditate” (detaliat la articolul 7) din prezenta anexă, și anume valoarea actuarială a drepturilor de pensie pe care le vor putea pretinde funcționarii în activitate a căror invaliditate survine în cursul anului n și

(c) costul serviciului „pensie de urmaș” (detaliat la articolul 8) din prezenta anexă, și anume valoarea actuarială a drepturilor de pensie pe care le vor putea pretinde succesorii în drepturi ai funcționarilor în activitate al căror deces survine în cursul anului n.

(4) Evaluarea costului serviciului se bazează pe drepturile de pensie și pe rentele corespunzătoare, astfel cum este prevăzut la articolele 6, 7 și 8 din prezenta anexă.

Aceste rente furnizează valoarea actuarială actuală de un euro pe an, ținând seama de rata dobânzii, de coeficientul de variație anuală a baremelor salariale și de probabilitatea ca funcționarul să mai fie în viață la vârsta pensionării.

(5) Este necesar să se țină seama de minimul de subzistență menționat la capitolul 2 din Titlul V din statut, precum și în anexa VIII.

#### Articolul 6 (96)

(1) În vederea calculării valorii pensiilor pentru limită de vârstă, drepturile de pensie dobândite în cursul anului n se calculează pentru fiecare funcționar în activitate multiplicând salariul său de bază prevăzut a fi acordat la vârsta pensionării cu rata de creștere aplicabil funcționarului în cauză.

În cazul în care drepturile de pensie cumulate (de la data recrutării, inclusiv transferurile) de care dispune funcționarul la data de 31 decembrie a anului n-1 se ridică la cel puțin 70 %, se consideră că funcționarul respectiv nu a dobândit nici un drept de pensie în cursul anului n.

(2) Salariul de bază prevăzut (PS) a fi acordat la vârsta pensionării se calculează după cum urmează, luând în considerare salariul de bază la data de 31 decembrie a anului anterior și ținând seama de rata de creștere anuală a baremelor salariale, precum și de rata estimată de creștere anuală datorată vechimii și promovării:

$$PS = SAL \times (1 + GSG + ISP)^m$$

unde:

SAL = salariu actual

GSG = rata estimată de creștere anuală generală a salariilor (coeficientul de variație anuală a baremelor salariale)

ISP = rata estimată de creștere anuală datorată vechimii și promovării

m = diferența dintre vârsta teoretică de pensionare (r) și vârsta actuală a funcționarului (x)

Calculule fiind efectuate în termeni reali, fără inflație, coeficientul de variație anuală a baremelor salariale și rata anuală de creștere datorată vechimii și promovării sunt rate de creștere nete fără inflație.

(3) Pe baza calculului drepturilor de pensie dobândite de un funcționar dat, valoarea actuarială a acestor drepturi (și a pensiilor de reversiune aferente) se obține prin multiplicarea drepturilor anuale de pensie, astfel cum au fost definite mai sus, cu valoarea unei:

(a) rente ajunse la scadență și amânate la vârsta x, amânată m ani

$$a_x = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0,5} \times {}_kP_x \times (1 + GSG)^{k-m-0,5}$$

unde:

x = vârsta funcționarului la data de 31 decembrie a anului n-1

$\tau$  = rata dobânzii

${}_kP_x$  = probabilitatea ca o persoană cu vârsta x să mai fie în viață în k ani

m = diferența dintre vârsta teoretică de pensionare (r) și vârsta actuală a funcționarului (x)

GSG = rata estimată de creștere anuală generală a salariilor (coeficientul de variație anuală a baremelor salariale)

$\omega$  = plafonul tabelului mortalității

și

(b) o rentă de reversiune amânată la vârsta x și y, unde y este vârsta teoretică a soțului. Această din urmă rentă este multiplicată cu probabilitatea ca funcționarul să fie căsătorit și cu rata de reversiune aplicabilă, stabilită în conformitate cu anexa VIII.

$$a_{xy} = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0,5} \times {}_kP_y \times (1 - {}_kP_x) \times (1 + GSG)^{k-m-0,5}$$

unde:

x = vârsta funcționarului la data de 31 decembrie a anului n-1

y = vârsta soțului funcționarului la data de 31 decembrie a anului n-1

$\tau$  = rata dobânzii

${}_kP_x$  = probabilitatea ca un funcționar cu vârsta x să mai fie în viață în k ani

${}_kP_y$  = probabilitatea ca o persoană cu vârsta y (soțul funcționarului cu vârsta x) să mai fie în viață în k ani

- $m$  = diferența dintre vârsta teoretică de pensionare ( $r$ ) și vârsta actuală a funcționarului ( $x$ )
- GSG = rata estimată de creștere anuală generală a salariilor (coeficientul de variație anuală a baremelor salariale)
- $\omega$  = plafonul tabelului mortalității.

- (4) Calculul costului serviciului „pensionare” ține seama de:
- (a) stimulentele de cumulare pentru funcționarii care rămân în activitate după ce au împlinit vârsta de pensionare;
- (b) coeficientul de reducere aplicabil funcționarilor care își încetează activitatea înainte de a împlini vârsta de pensionare.

#### Articolul 7 (96)

(1) În vederea calculării valorii prestațiilor de invaliditate, numărul acestor prestații care ar putea fi plătibile în cursul anului  $n$  se măsoară aplicând fiecărui funcționar în activitate probabilitatea de a deveni invalid pe parcursul aceluși an. Această probabilitate este multiplicată apoi cu valoarea anuală a prestației de invaliditate la care ar avea dreptul funcționarul.

(2) Atunci când se calculează valoarea actuarială a prestațiilor de invaliditate plătibile în cursul anului  $n$ , este necesar să se facă referire la următoarele rente:

- (a) o rentă temporară care se plătește la scadență la vârsta  $x$

$$a_x = \sum_{k=1}^m \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0,5} \times {}_k p_x \times (1T + \text{GSG})^{k-0,5}$$

unde :

$x$  = vârsta funcționarului la data de 31 decembrie a anului  $n - 1$

$\tau$  = rata dobânzii

${}_k p_x$  = probabilitatea ca o persoană cu vârsta  $x$  să mai fie în viață în  $k$  ani

$m$  = diferența dintre vârsta teoretică de pensionare ( $r$ ) și vârsta actuală a funcționarului ( $x$ )

GSG = rata estimată de creștere anuală generală a salariilor (coeficientul de variație anuală a baremelor salariale)

și

- (b) o rentă de reversiune care se plătește la scadență. Aceasta din urmă este multiplicată cu probabilitatea ca funcționarul să fie căsătorit și cu rata de reversiune aplicabilă,

unde:

$x$  = vârsta funcționarului la data de 31 decembrie a anului  $n-1$

$y$  = vârsta soțului funcționarului la data de 31 decembrie a anului  $n-1$

$\tau$  = rata dobânzii

${}_k p_x$  = probabilitatea ca o persoană cu vârsta  $x$  să mai fie în viață în  $k$  ani

${}_k p_y$  = probabilitatea ca o persoană cu vârsta  $y$  (soțul persoanei cu vârsta  $x$ ) să mai fie în viață în  $k$  ani

$m$  = diferența dintre vârsta teoretică de pensionare ( $r$ ) și vârsta actuală a funcționarului ( $x$ )

GSG = rata estimată de creștere anuală generală a salariilor (coeficientul de variație anuală a baremelor salariale)

#### Articolul 8 (96)

(1) Valoarea drepturilor de pensie pe care le vor putea pretinde urmașii pe parcursul anului  $n$  este stabilită aplicând funcționarului în activitate probabilitatea că acesta să decedeze în cursul aceluși an. Această probabilitate este multiplicată apoi cu valoarea anuală a pensiei soțului care va fi plătibilă în cursul anului în cauză. Calculul ține seama de eventualele pensii de orfan care ar putea fi plătite.

(2) La calcularea valorii actuariale a drepturilor de pensie la care vor putea pretinde urmașii în cursul anului  $n$  se folosește o rentă plătită la scadență. Aceasta din urmă este multiplicată cu probabilitatea ca funcționarul să fie căsătorit.

$$a_y = \sum_{k=1}^{\omega-y+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0,5} \times {}_k p_y \times (1 + \text{GSG})^{k-0,5} \text{ unde:}$$

$y$  = vârsta soțului funcționarului la data de 31 decembrie a anului  $n-1$

$\tau$  = rata dobânzii

${}_k p_y$  = probabilitatea ca o persoană cu vârsta  $y$  (soțul persoanei cu vârsta  $x$ ) să mai fie în viață în  $k$  ani

GSG = rata estimată de creștere anuală generală a salariilor (coeficientul de variație anuală a baremelor salariale)

$\omega$  = plafonul tabelului mortalității.

### CAPITOLUL 3

#### Sistemul de calcul

##### Articolul 9 (96)

(1) Parametrii demografici care se iau în considerare la evaluarea actuarială se bazează pe observarea populației constituite din persoanele afiliate la sistem, care cuprinde membrii personalului în activitate și pensionarii. Comisia strânge anual acest tip de informații, prin intermediul elementelor permise de la diferitele instituții și agenții ai căror membri ai personalului sunt afiliați la sistem.

Din observarea acestei populații se deduc în special structura populației respective, vârsta medie a pensionării și tabelul invalidității.

(2) Tabelul mortalității se raportează la o populație cu caracteristici cât se poate de apropiate de cele ale populației constituite din membrii sistemului. Aceasta nu este actualizată decât cu ocazia evaluării actuariale efectuate o dată la cinci ani, menționate la articolul 1 din prezenta anexă.

##### Articolul 10 (96)

(1) Dobânzile care se iau în considerare la calculul actuarial se bazează pe ratele dobânzilor anuale medii observate pentru datoria publică pe termen lung a statelor membre, astfel cum au fost publicate de către Comisie. La calcularea dobânzii corespunzătoare fără inflație se utilizează un indice adecvat al prețurilor la consum, necesar pentru efectuarea calculelor actuariale.

(2) Rata anuală efectivă care urmează să fie luată în considerare la calculul actuarial este media ratelor dobânzilor medii reale pentru cei 12 ani ce precedă anul în curs.

##### Articolul 11 (96)

(1) Variația anuală a baremelor salariale ale funcționarilor, care se ia în considerare în vederea efectuării calculelor actuariale, se bazează pe indicatorii specifici menționați la articolul 1 alineatul (4) din anexa XI.

(2) Rata anuală efectivă care se ia în considerare la calculul actuarial este media valorii nete a indicatorilor specifici pentru Uniunea Europeană pentru cei 12 ani ce precedă anul în curs.

##### Articolul 12 (96)

Rata indicată la articolele 4 și 8 din anexa VIII pentru calcularea dobânzii compuse este rata efectivă menționată la articolul 10 din prezenta anexă și este revizuită, dacă este necesar, cu ocazia efectuării evaluărilor actuariale, o dată la cinci ani.

**CAPITOLUL 4****Punerea în aplicare***Articolul 13 (96)*

- (1) Eurostat este autoritatea însărcinată cu punerea în aplicare tehnică a prezentei anexe.
- (2) Eurostat este asistat de unul sau mai mulți experți independenți care dețin calificările necesare pentru a efectua evaluărilor actuariale menționate la articolul 1 din prezenta anexă. Eurostat pune la dispoziția acestor experți elementele necesare, în special parametrii menționați la articolele 9-11 din prezenta anexă.
- (3) La data de 1 septembrie a fiecărui an, Eurostat prezintă un raport privind evaluările și actualizările menționate la articolul 1 din prezenta anexă.
- (4) Toate problemele metodologice inerente punerii în aplicare a prezentei anexe sunt de competența Eurostat în colaborare cu experții naționali ai serviciilor pertinente ale statelor membre și cu expertul sau experții independenți calificați. Eurostat organizează o întrunire cu acest grup cel puțin o dată pe an, cu ocazia analizelor actuariale efectuate o dată la cinci ani. Cu toate acestea, Eurostat poate organiza întruniri mai frecvente, în cazul în care consideră necesar.

**CAPITOLUL 5****Clauza de revizuire***Articolul 14 (96)*

- (1) Articolul 2 alineatul (1) a doua teză, articolul 2 alineatul (3) și articolele 9, 10, 11 și 12 din prezenta anexă sunt aplicabile pe perioada 1 iulie 2004 - 30 iunie 2013.
- (2) Cu ocazia evaluărilor actuariale, efectuate o dată la cinci ani, prezenta anexă poate fi reanalizată de Consiliu, în special în ceea ce privește incidențele bugetare și echilibrul actuarial, pe baza unui raport însoțit, după caz, de o propunere a Comisiei, întocmit de aceasta din urmă după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor. Consiliul se pronunță asupra acestei propuneri cu majoritatea calificată prevăzută la articolul 205 alineatul (2) prima liniuță din Tratatul CE.
- (3) Prin derogare de la articolul 83a din prezentul statut și de la alineatul (2) din prezentul articol, se prezintă Consiliului, înainte de sfârșitul anului 2008, o a doua evaluare, un raport și, dacă este necesar, o propunere a Comisiei.

## Anexa XIII

**Măsuri tranzitorii aplicabile funcționarilor Comunităților (96)**  
(articolul 107a din statut)

## Secțiunea 1

## Articolul 1 (96)

(1) În perioada 1 mai 2004-30 aprilie 2006, alineatele (1) și (2) din articolul 5 din statut se înlocuiesc cu următorul text:

„(1) Posturile reglementate de statut se clasifică, în funcție de natura și nivelul funcțiilor cărora le corespund, în patru categorii desemnate în ordine ierarhică descrescătoare prin literele A\*, B\*, C\*, D\*.

(2) Categoria A\* cuprinde douăsprezece grade, categoria B\* - nouă grade, categoria C\* - șapte grade, iar categoria D\* - cinci grade.”

(2) Orice referire la data recrutării se înțelege ca referire la data angajării în muncă.

## Articolul 2 (96)

(1) La 1 mai 2004 și sub rezerva articolului 8 din prezenta anexă, gradele funcționarilor care se află într-una din situațiile administrative menționate la articolul 35 din statut se redenumesc după cum urmează:

Vechiul grad	Noul grad (intermediar)	Vechiul grad	Noul grad (intermediar)	Vechiul grad	Noul grad (intermediar)	Vechiul grad	Noul grad (intermediar)
A1	A*16						
A2	A*15						
A3/LA3	A*14						
A4/LA4	A*12						
A5/LA5	A*11						
A6/LA6	A*10	B1	B*10				
A7/LA7	A*8	B2	B*8				
A8/LA8	A*7	B3	B*7	C1	C*6		
		B4	B*6	C2	C*5		
		B5	B*5	C3	C*4	D1	D*4
				C4	C*3	D2	D*3
				C5	C*2	D3	D*2
						D4	D*1

(2) Sub rezerva dispozițiilor articolului 7 din prezenta anexă, salariul lunar de bază este stabilit pentru fiecare grad și fiecare treaptă în conformitate cu tabelele următoare (valori exprimate în euro).

(suma în euro) <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

## Categorია A

Vechile grade	Noile grade intermediare								
		1	2	3	4	5	6	7	8
A1	A*16	14822,86	15445,74	16094,79	16094,79	16094,79	16094,79		
		12717,09	13392,63	14068,17	14743,71	15419,25	16094,79		
		0,8579377	0,8670760	0,8740822	0,9160548	0,9580274	1,0		
A2	A*15	13100,93	13651,45	14225,11	14620,87	14822,86	15445,74		
		11285,38	11930,01	12574,64	13219,27	13863,90	14508,53		
		0,8614182	0,8739006	0,8839749	0,9041370	0,9353053	0,9393224		
A3	A*14	11579,04	12065,60	12572,62	12922,41	13100,93	13651,45	14225,11	14822,86
		9346,34	9910,20	10474,06	11037,92	11601,78	12165,64	12729,50	13293,36
		0,8071775	0,8213599	0,8330849	0,8541688	0,8855692	0,8911610	0,8948613	0,8968148
	A*13	10233,93	10663,98	11112,09	11421,25	11579,04			



Categoria B									
Vechile grade	Noile grade intermediare	1	2	3	4	5	6	7	8
B5	B*5	3810,69	3970,82	4137,68	4252,80	4311,55	4492,73	4681,52	4878,24
		3143,24	3275,85	3408,46	3541,07	3673,68	3806,29	3938,90	4071,51
		0,8248480	0,8249807	0,8237611	0,8326444	0,8520555	0,8472109	0,8413720	0,8346268
	B*4	3368,02	3509,54	3657,02	3758,76	3810,69			
B*3	2976,76	3101,85	3232,19	3322,12	3368,02				
Categoria C									
Vechile grade	Noile grade intermediare	1	2	3	4	5	6	7	8
C1	C*7	4878,24	5083,24	5296,84	5444,21	5519,42			
	C*6	4311,55	4492,73	4681,52	4811,77	4878,24	5083,24	5296,84	5519,42
		3586,63	3731,26	3875,89	4020,52	4165,15	4309,78	4454,41	4599,04
C2	C*5	0,8318656	0,8305106	0,8279127	0,8355595	0,8538223	0,8478411	0,8409561	0,8332470
		3810,69	3970,82	4137,68	4252,80	4311,55	4492,73	4681,52	4878,24
		3119,61	3252,15	3384,69	3517,23	3649,77	3782,31	3914,85	4047,39
C3	C*4	0,8186470	0,8190122	0,8180164	0,8270387	0,8465100	0,8418734	0,8362348	0,8296824
		3368,02	3509,54	3657,02	3758,76	3810,69	3970,82	4137,68	4311,55
		2910,01	3023,56	3137,11	3250,66	3364,21	3477,76	3591,31	3704,86
C4	C*3	0,8640121	0,8615260	0,8578323	0,8648224	0,8828349	0,8758292	0,8679526	0,8592873
		2976,76	3101,85	3232,19	3322,12	3368,02	3509,54	3657,02	3810,69
		2629,42	2735,93	2842,44	2948,95	3055,46	3161,97	3268,48	3374,99
C5	C*2	0,8833161	0,8820317	0,8794161	0,8876711	0,9071977	0,9009642	0,8937550	0,8856638
		2630,96	2741,52	2856,72	2936,20	2976,76			
		2424,48	2523,83	2623,18	2722,53				
C*1	0,9215191	0,9205951	0,9182489	0,9272291					
2325,33	2423,04	2524,86	2595,11	2630,96					
Categoria D									
Vechile grade	Noile grade intermediare	1	2	3	4	5	6	7	8
D1	D*5	3810,69	3970,82	4137,68	4252,8	4311,55			
	D*4	3368,02	3509,54	3657,02	3758,76	3810,69	3970,82	4137,68	4311,55
		2740,03	2859,83	2979,63	3099,43	3219,23	3339,03	3458,83	3578,63
D2	D*3	0,8135433	0,8148732	0,8147699	0,8245884	0,8447893	0,8408918	0,8359346	0,8300101
		2976,76	3101,85	3232,19	3322,12	3368,02	3509,54	3657,02	3810,69
		2498,38	2604,79	2711,20	2817,61	2924,02	3030,43	3136,84	3243,25
D3	D*2	0,8392951	0,8397537	0,8388121	0,8481361	0,8681718	0,8634835	0,8577585	0,8510926
		2630,96	2741,52	2856,72	2936,20	2976,76	3101,85	3232,19	3368,02
		2325,33	2424,85	2524,37	2623,89	2723,41	2822,93	2922,45	3021,97
0,8838333	0,8844911	0,8836603	0,8936346	0,9148907	0,9100795	0,9041702	0,8972542		

Categorie D									
Vechile grade	Noile grade intermediare	1	2	3	4	5	6	7	8
D4	D*1	2325,33	2423,04	2524,86	2595,11	2630,96			
		2192,47	2282,38	2372,29	2462,20				
		0,9428640	0,9419476	0,9395718	0,9487849				

(3) Salariile aferente noilor grade intermediare sunt considerate ca fiind valorile aplicabile în sensul articolului 7 din prezenta anexă.

#### Articolul 3 (96)

Procedura descrisă la articolul 2 alineatul (1) din prezenta anexă nu modifică nici treapta în care se încadrează funcționarul, nici vechimea acestuia obținută în grad și treaptă. Salariile se stabilesc în conformitate cu articolul 7 din prezenta anexă.

#### Articolul 4 (96)

În scopul aplicării statutului și anexelor la acesta în cursul perioadei menționate în teza introductivă a articolului 1 din prezenta anexă:

- (a) termenii „grupă de funcții” se înlocuiesc cu termenul „categorie”
- (i) în următoarele articole din statut:
    - articolul 5 alineatul (5),
    - articolul 6 alineatul (1),
    - articolul 7 alineatul (2),
    - articolul 31 alineatul (1),
    - articolul 32 paragraful al treilea,
    - articolul 39 litera (f),
    - articolul 40 alineatul (4),
    - articolul 41 alineatul (3),
    - articolul 51 alineatele (1) (2) (8) și (9),
    - articolul 78 primul paragraf;
  - (ii) în articolul 1 paragraful al patrulea din anexa II la statut;
  - (iii) în următoarele articole din anexa III la statut:
    - articolul 1 alineatul (1) litera (c),
    - articolul 3 paragraful al patrulea;
  - (iv) la următoarele articole din anexa IX la statut:
    - articolul 5,
    - articolul 9 alineatul (1) literele (f) și (g);
- (b) termenii „grupa de funcții AD” se înlocuiesc cu termenul „categoria A\*”
- (i) la următoarele articole din statut:
    - articolul 5 alineatul (3) litera (c),
    - articolul 48 paragraful al treilea,
    - articolul 56 paragraful al doilea,
  - (ii) la articolul 10 alineatul (1) din anexa II la statut;
- (c) termenii „grupa de funcții AST” se înlocuiesc cu termenii „categoriile B\*, C\* și D\*”:
- (i) la următoarele articole din statut:
    - articolul 43 paragraful al doilea,
    - articolul 48 paragraful al treilea,
    - articolul 56 paragraful al treilea;
  - (ii) la articolele 1 și 3 din anexa VI la statut;

- (d) la articolul 56 paragraful al treilea din statut, termenii „gradele AST 1-AST 4” se înlocuiesc cu termenii „categoriile C\* și D\*, gradele 1-4”;
- (e) la articolul 5 alineatul (3) litera (a) din statut, termenii „grupa de funcții AST” se înlocuiesc cu termenii „categoriile B\* și C\*”;
- (f) articolul 29 alineatul (4) din statut se înlocuiește cu următorul text:  
 „Parlamentul European organizează cel puțin un concurs pentru categoriile C\*, B\* și A\* înainte de 1 mai 2006.”;
- (g) la articolul 43 paragraful al doilea din statut, termenii „funcții de administrator” se înlocuiesc cu termenii „funcții din categoria imediat următoare”;
- (h) la articolul 45a alineatul (1) din statut, termenii „din grupa de funcții AST poate” se înlocuiesc cu termenii „din categoria B\* poate” și termenii „grupa de funcții AD” cu „în categoria A\*”;
- (i) la articolul 46 din statut, termenii „AD 9 - AD 14” se înlocuiesc cu termenii „A \*9 - A \*14”;
- (j) la articolul 29 alineatul (2) din statut, termenii „gradele AD 16 sau AD 15” se înlocuiesc cu termenii „gradele A \*16 sau AD 15”, iar termenii „gradele AD 15 sau AD 14” se înlocuiesc cu termenii „gradele A \*15 sau A \*14”;
- (k) la articolul 12 primul paragraf din anexa II la statut, termenii „AD 14” se înlocuiesc cu termenii „A \*14”;
- (l) la articolul 5 din anexa IX la statut:  
 (i) la alineatul (2), termenii „AD 13” se înlocuiesc cu termenii „A \*13”;  
 (ii) la alineatul (3), termenii „AD 14” se înlocuiesc cu termenii „A \*14 sau de grad superior”, iar termenii „AD 16 sau AD 15” se înlocuiesc cu termenii „A \*16 sau A \*15”;  
 (iii) la alineatul (4), termenii „AD 16” se înlocuiesc cu termenii „A \*16”, iar termenii „AD 15” se înlocuiesc cu termenii „A \*15”;
- (m) la articolul 43 paragraful al doilea din statut, termenii „Începând cu gradul 4,” sunt eliminați;
- (n) la articolul 5 alineatul (4) din statut, termenii „anexa I secțiunea A” se înlocuiesc cu termenii „anexa XIII.1”;
- (o) în statut, orice referire la salariul lunar de bază al unui funcționar de grad AST 1 se înlocuiește cu o referire la salariul lunar de bază al unui funcționar de grad D \*1.

#### Articolul 5 (96)

- (1) Prin derogare de la articolul 45 din statut, funcționarii care aveau dreptul la promovare la 1 mai 2004 continuă să aibă acest drept, chiar dacă nu au efectuat încă o perioadă minimă de doi ani în gradul lor.
- (2) Funcționarii înscriși înainte de 1 mai 2006 pe o listă de candidați apti pentru a trece într-o altă categorie sunt încadrați, în cazul în care trecerea la noua categorie are loc după 1 mai 2004, în același grad și aceeași treaptă ca cele deținute în vechea categorie și, în lipsa acestora, în prima treaptă a gradului de bază din noua categorie.
- (3) Articolele 1-11 din prezenta anexă se aplică agenților temporari recrutați înainte de 1 mai 2004 care după această dată sunt recrutați în calitate de funcționari, în conformitate cu alineatul (4).
- (4) Agenții temporari înscriși înainte de 1 mai 2006 pe o listă de candidați apti pentru a trece într-o altă categorie sau pe o listă a candidaților care au reușit la un concurs intern sunt încadrați, în cazul în care recrutarea are loc după 1 mai 2004, în același grad și aceeași treaptă ca cele deținute în calitate de agent temporar în vechea categorie și, în lipsa acestora, în prima treaptă a gradului de bază din noua categorie.
- (5) Un funcționar care are gradul A3 la 30 aprilie 2004 trebuie, în cazul în care este numit după această dată în funcția de director, să fie promovat în gradul imediat următor, în conformitate cu articolul 7 alineatul (5) din prezenta anexă. Ultima teză din articolul 46 din statut nu se aplică.

#### Articolul 6 (96)

Fără a aduce atingere articolelor 9 și 10 din prezenta anexă și în cazul primei promovări a funcționarilor recrutați înainte de 1 mai 2004, procente menționate la articolul 6 alineatul (2) din statut și în anexa I secțiunea B din statut sunt ajustate pentru a fi conforme cu normele în vigoare în fiecare instituție anterior acestei date.

Atunci când promovarea unui funcționar începe să producă efecte înainte de 1 mai 2004, se aplică dispozițiile statutului în vigoare la data intrării în vigoare a promovării menționate anterior.

#### Articolul 7 (96)

Salariul lunar de bază al funcționarilor recrutați înainte de 1 mai 2004 se stabilește conform următoarelor reguli:

1. Salariului lunar de bază plătit fiecărui funcționar nu i se aduce nici o modificare în urma schimbării denumirii gradelor efectuate în aplicarea articolului 2 alineatul (1).

2. La 1 mai 2004 se calculează pentru fiecare funcționar un factor de multiplicare. Acesta este egal cu raportul dintre salariul lunar de bază plătit funcționarului înainte de 1 mai 2004 și valoarea aplicabilă definită la articolul 2 alineatul (2).

Salariul lunar de bază plătit funcționarului la 1 mai 2004 este egal cu produsul înmulțirii valorii aplicabile cu factorul de multiplicare.

Acest factor de multiplicare se aplică pentru a se stabili salariul lunar de bază al funcționarului în cazul avansării în treaptă sau al ajustării remunerațiilor.

3. Fără a aduce atingere dispozițiilor precedente, începând cu 1 mai 2004 salariul lunar de bază plătit funcționarului este cel puțin egal cu valoarea salariului lunar de bază pe care l-ar fi primit în temeiul sistemului în vigoare anterior acestei date cu ocazia avansării automate în treaptă în gradul în care era încadrat. Pentru fiecare grad și pentru fiecare treaptă, vechiul salariu de bază care urmează să fie luat în considerare este egal cu valoarea aplicabilă după data de 1 mai 2004 multiplicată cu coeficientul definit la articolul 2 alineatul (2) din prezenta anexă.
4. Funcționarii din gradele A \*10-A \*16 și AD 10-AD 16 care la data de 30 aprilie 2004 ocupă un post de șef de unitate, director sau director general sau sunt numiți ulterior șef de unitate, director sau director general și care și-au îndeplinit în mod corespunzător noile atribuții pe perioada primelor nouă luni beneficiază de o majorare a salariului lunar de bază corespunzătoare diferenței în procente între prima și a doua treaptă a fiecăruia din gradele indicate în tabelul de la articolul 2 alineatul (1) și în tabelul de la articolul 8 alineatul (1).
5. Fără a aduce atingere alineatului (3), prima promovare obținută de fiecare funcționar după 1 mai 2004 determină, în funcție de categoria la care se încadra înainte de 1 mai 2006 și conform treptei în care era încadrat la data la care promovarea sa produce efecte, o creștere a salariului lunar de bază ce urmează a fi stabilită pe baza tabelului următor:

#### Trepte

Grad	1	2	3	4	5	6	7	8
A	13,1 %	11,0 %	6,8 %	5,7 %	5,5 %	5,2 %	5,2 %	4,9 %
B	11,9 %	10,5 %	6,4 %	4,9 %	4,8 %	4,7 %	4,5 %	4,3 %
C	8,5 %	6,3 %	4,6 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %	3,5 %
D	6,1 %	4,6 %	4,3 %	4,1 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %

Pentru a stabili procentul aplicabil, fiecare grad se împarte într-o serie de trepte virtuale, ce corespund la două luni de serviciu, și în procente virtuale reduse cu a douăsprezecea parte din diferența dintre procentul treptei respective și cel al treptei imediat următoare, pentru fiecare treaptă virtuală.

La calcularea salariului anterior promovării, atunci când funcționarul nu se află în ultima treaptă a gradului său, se ia în considerare valoarea treptei virtuale. În scopul aplicării prezentei dispoziții, fiecare grad este, de asemenea, împărțit în salarii virtuale majorate progresiv, de la prima până la ultima treaptă reală, cu a douăsprezecea parte din majorarea bienală de treaptă din gradul respectiv.

6. La această primă promovare se stabilește un nou factor de multiplicare. Acest factor de multiplicare este egal cu raportul dintre noile salarii de bază care rezultă din aplicarea alineatului (5) și valoarea aplicabilă menționată la articolul 2 alineatul (2) din prezenta anexă. Sub rezerva alineatului (7), acest factor de multiplicare se aplică la avansarea în treaptă și la ajustarea salariilor.
7. În cazul în care, după o promovare, factorul de multiplicare este subunitar, funcționarul, prin derogare de la articolul 44 din statut, rămâne în prima treaptă din noul său grad atâta timp cât factorul de multiplicare rămâne subunitar sau atâta timp cât funcționarul în cauză nu beneficiază de o nouă promovare. Se calculează un nou factor de multiplicare pentru a ține seama de valoarea avansării în treaptă pe care funcționarul ar fi putut să o pretindă în temeiul articolului respectiv. Atunci când factorul devine unitar, funcționarul începe să avanseze, treaptă cu treaptă, în conformitate cu articolul 44 din statut. În cazul în care acest factor devine supraunitar, eventualul sold se transformă în vechime în treaptă.
8. Factorul de multiplicare se aplică la promovările ulterioare.

#### Articolul 8 (96)(97)

- (1) Gradele introduse în temeiul articolului 2 alineatul (1) sunt redenumite după cum urmează, cu efect de la 1 mai 2006:

Vechiul grad (intermediar)	Noul grad	Vechiul grad (intermediar)	Noul grad
A*16	AD 16		
A*15	AD 15		
A*14	AD 14		
A*13	AD 13		
A*12	AD 12		
A*11	AD 11	B*11	AST 11
A*10	AD 10	B*10	AST 10
A*9	AD 9	B*9	AST 9

Vechiul grad (intermediar)	Noul grad	Vechiul grad (intermediar)	Noul grad
A*8	AD 8	B*8	AST 8
A*7	AD 7	B*7/C*7	AST 7
A*6	AD 6	B*6/C*6	AST 6
A*5	AD 5	B*5/C*5/D*5	AST 5
		B*4/C*4/D*4	AST 4
		B*3/C*3/D*3	AST 3
		C*2/D*2	AST 2
		C*1/D*1	AST 1

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 7 din prezenta anexă, salariile de bază lunare sunt stabilite pentru fiecare grad și fiecare treaptă pe baza tabelului de la articolul 66 din statut. În ceea ce privește funcționarii recrutați înainte de 1 mai 2004, până la data la care produce efecte prima lor promovare de care beneficiază după data de 1 mai 2004 li se aplică următorul tabel:

1.7.2004 Grade	Trepte							
	1	2	3	4	5	6	7	8
16	14926,62	15553,86	16207,45	16207,45	16207,45	16207,45		
15	13192,64	13747,01	14324,68	14723,21	14926,62	15553,86		
14	11660,09	12150,06	12660,62	13012,86	13192,64	13747,01	14324,68	14926,62
13	10305,57	10738,63	11189,88	11501,20	11660,09			
12	9108,40	9491,15	9889,98	10165,14	10305,57	10738,63	11189,88	11660,09
11	8050,31	8388,59	8741,09	8984,28	9108,40	9491,15	9889,98	10305,57
10	7115,13	7414,12	7725,67	7940,61	8050,31	8388,59	8741,09	9108,40
9	6288,58	6552,84	6828,20	7018,17	7115,13			
8	5558,06	5791,62	6034,99	6202,89	6288,58	6552,84	6828,20	7115,13
7	4912,40	5118,82	5333,92	5482,32	5558,06	5791,62	6034,99	6288,58
6	4341,74	4524,18	4714,29	4845,45	4912,40	5118,82	5333,92	5558,06
5	3837,37	3998,62	4166,65	4282,57	4341,74	4524,18	4714,29	4912,40
4	3391,59	3534,11	3682,62	3785,08	3837,37	3998,62	4166,65	4341,74
3	2997,60	3123,57	3254,82	3345,38	3391,59	3534,11	3682,62	3837,37
2	2649,38	2760,71	2876,72	2956,75	2997,60	3123,57	3254,82	3391,59
1	2341,61	2440,01	2542,54	2613,28	2649,38			

#### Articolul 9 (96)

În perioada 1 mai 2004-30 aprilie 2011 și prin derogare de la anexa I secțiunea B din statut, în ceea ce privește funcționarii de gradele AD 12 și 13 și de gradul AST 10, procentele menționate la articolul 6 alineatul (2) din statut sunt următoarele:

Grad	De la 1 mai 2004 până la						
	30 aprilie 2005	30 aprilie 2006	30 aprilie 2007	30 aprilie 2008	30 aprilie 2009	30 aprilie 2010	30 aprilie 2011
A*/AD 13	-	-	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %
A*/AD 12	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %
B*/AST 10	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %

#### Articolul 10 (96)

(1) Funcționarii angajați în muncă, încadrați în categoriile C sau D înainte de 1 mai 2004, sunt repartizați începând cu 1 mai 2006 unor cariere care permit promovarea:

- în vechea categorie C, până la gradul AST 7;
- în vechea categorie D, până la gradul AST 5.

(2) Pentru acești funcționari, începând cu 1 mai 2004 și prin derogare de la anexa I secțiunea B din statut, procentele menționate la articolul 6 alineatul (2) din statut sunt următoarele:

Carieră C							
Grad	De la 1 mai 2004 până la						După data de 30 aprilie 2010
	30 aprilie 2005	30 aprilie 2006	30 aprilie 2007	30 aprilie 2008	30 aprilie 2009	30 aprilie 2010	
C*/AST 7	-	-	-	-	-	-	-
C*/AST 6	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %
C*/AST 5	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
C*/AST 4	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
C*/AST 3	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
C*/AST 2	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
C*/AST 1	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %

Carieră D							
Grad	De la 1 mai 2004 până la						După data de 30 aprilie 2010
	30 aprilie 2005	30 aprilie 2006	30 aprilie 2007	30 aprilie 2008	30 aprilie 2009	30 aprilie 2010	
D*/AST 5	-	-	-	-	-	-	-
D*/AST 4	5 %	5 %	5 %	10 %	10 %	10 %	10 %
D*/AST 3	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
D*/AST 2	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
D*/AST 1	-	-	-	-	-	-	-

(3) Funcționarii cărora li se aplică alineatul (1) pot deveni fără restricții membri ai grupeii de funcții de asistenți, după ce reușesc la un concurs general sau pe baza unei proceduri de atestare. Procedura de atestare se bazează pe vechime, experiență, merite și nivel de pregătire al funcționarilor, precum și pe disponibilitatea posturilor în cadrul grupeii de funcții AST. Un comitet paritar examinează candidaturile funcționarilor în vederea atestării. Instituțiile adoptă modalitățile de punere în aplicare a procedurii menționate anterior înainte de 1 mai 2004. După caz, instituțiile adoptă dispoziții specifice pentru a ține seama de schimbarea categoriei care au drept efect modificarea ratelor de promovare aplicabile.

(4) Raportul prezentat de Comisie în temeiul articolului 6 alineatul (3) din statut este însoțit de informații cu privire la incidențele financiare ale ratelor de promovare prevăzute în prezenta anexă și de integrare în noul sistem de carieră a funcționarilor încadrați în muncă înainte de 1 mai 2004, inclusiv de aplicarea procedurii de atestare.

(5) Prezentul articol nu se aplică funcționarilor care au trecut în altă categorie după 1 mai 2004.

#### Articolul 11 (96)

Articolul 45 alineatul (2) nu se aplică promovărilor care intră în vigoare înainte de 1 mai 2006.

#### Secțiunea 2

#### Articolul 12 (96)

(1) În perioada 1 mai 2004-30 aprilie 2006, orice referire la gradele din grupele de funcții AST și AD din articolul 31 alineatele (2) și (3) din statut trebuie interpretată conform regulilor următoare:

- AST 1- AST 4: C \*1- C \*2 și B \*3-B \*4
- AD 5-AD 8: A \*5-A \*8
- AD 9, AD 10, AD 11, AD 12: A \*9, A \*10, A \*11, A \*12.

(2) Dispozițiile articolului 5 alineatul (3) din statut nu se aplică funcționarilor recrutați pe liste de candidați eligibili stabilite în urma concursurilor publicate înainte de 1 mai 2004.

(3) Funcționarii înscriși pe o listă de candidați eligibili înainte de 1 mai 2006 și recrutați în perioada 1 mai 2004-30 aprilie 2006 sunt încadrați:

- atunci când lista este stabilită pentru categoria A \*, B \* sau C \*, în gradul publicat în anunțul de concurs,
- atunci când lista este stabilită pentru categoria A, LA, B sau C, conform tabelului următor:

Gradul concursului	Gradul recrutării
A8/LA8	A*5
A7/LA7 și A6/LA6	A*6
A5/LA5 și A4/LA4	A*9
A3/LA3	A*12
A2	A*14
A1	A*15
B5 și B4	B*3
B3 și B2	B*4
C5 și C4	C*1
C3 și C2	C*2

#### Articolul 13 (96)

(1) Funcționarii înscriși pe o listă de candidați eligibili înainte de 1 mai 2006 și recrutați după această dată sunt încadrați conform tabelului următor:

Gradul concursului	Gradul recrutării
A8/LA8	A*5 AD5
A7/LA7 și A6/LA6	A*6 AD6
	A*7 AD7
	A*8 AD8
A5/LA5 și A4/LA4	A*9 AD9
	A*10 AD10
	A*11 AD11
A3/LA3	A*12 AD12
A2	A*14 AD14
A1	A*15 AD15
B5 și B4	B*3 AST3
B3 și B2	B*4 AST4
C5 și C4	C*1 AST1
C3 și C2	C*2 AST2

(2) Prin derogare de la articolul 12 alineatul (3) și de la alineatul (1) din prezentul articol, instituțiile pot recruta în gradul A\*7 sau AD 7 funcționari cu atribuții de jurist-lingvist care se află pe liste de candidați eligibili stabilite în urma unui concurs de nivel LA 7 și LA 6 sau A\*6 înainte de 1 mai 2006. Cu toate acestea, autoritatea împuternicită să facă numiri poate, ținând seama de pregătirea și experiența profesională specifică a persoanei în cauză, să îi acorde un spor de vechime, care nu poate depăși 48 de luni.

#### Secțiunea 3

#### Articolul 14 (96) (97)

Prin derogare de la articolul 2 alineatul (1) din anexa VII la statut, valoarea alocației pentru creșterea copilului se înlocuiește cu valorile următoare:

---

1.7.04-31.12.04:	262,79 EUR
1.1.05-31.12.05:	275,97 EUR
1.1.06-31.12.06:	289,16 EUR
1.1.07-31.12.07:	302,35 EUR
1.1.08-31.12.08:	315,53 EUR

---

Aceste valori sunt ajustate în fiecare an prin aplicarea aceleiași procent ca cel utilizat la ajustarea anuală menționată în anexa XI la statut.

#### Articolul 15 (96) (97)

Prin derogare de la articolul 3 alineatul (2) din anexa VII la statut, valoarea alocației pentru creșterea copilului acordată pentru fiecare copil cu vârsta mai mică de cinci ani sau care nu frecventează în mod regulat cursurile de zi ale unei instituții de învățământ primar sau secundar se înlocuiește cu valorile următoare:

---

1.7.04-31.8.05:	16,06 EUR
1.9.05-31.8.06:	32,12 EUR
1.9.06-31.8.07:	48,17 EUR
1.9.07-31.8.08:	64,24 EUR.

---

Aceste valori sunt ajustate în fiecare an prin aplicarea aceleiași procent ca cel utilizat la ajustarea anuală menționată în anexa XI la statut.

#### Articolul 16 (96)

Prin derogare de la articolul 3 din anexa VII la statut, orice funcționar care primește o alocație școlară forfetară continuă să beneficieze de aceasta atât timp cât condițiile în care aceasta i-a fost acordată sunt îndeplinite și cel mai târziu până la 31 august 2008. Cu toate acestea, valorile plăților forfetare sunt reduse la 80 % din valoarea lor în perioada 30 aprilie 2004-1 septembrie 2004, la 60 % din această valoare la 1 septembrie 2005, la 40 % din această valoare la 1 septembrie 2006 și la 20 % din această valoare la 1 septembrie 2007.

#### Articolul 17 (96)

În perioada 1 mai 2004-31 decembrie 2008, prin derogare de la articolul 17 alineatul (2) din anexa VII la statut, funcționarul poate transfera o sumă suplimentară, sub rezerva respectării următoarelor condiții:

- (a) această sumă trebuie să fi fost transferată periodic înainte de 1 mai 2004, iar condițiile necesare pentru autorizare trebuie întotdeauna îndeplinite;
- (b) această sumă suplimentară nu poate avea drept efect creșterea totalului transferurilor peste pragurile următoare, exprimate în procente din suma totală transferată lunar, înainte de 1 mai 2004:

---

1 mai-31 decembrie 2004:	100 %
1 ianuarie-31 decembrie 2005:	80 %
1 ianuarie-31 decembrie 2006:	60 %
1 ianuarie-31 decembrie 2007:	40 %
1 ianuarie-31 decembrie 2008:	20 %.

---

#### Articolul 18 (96)

(1) Beneficiarul indemnizației forfetare menționate la articolul 4a din anexa VII la statutul în vigoare înainte de 1 mai 2004, la care avea dreptul în luna anterioară datei de 1 mai 2004, continuă să o primească *ad personam* până la gradul 6. Valorile indemnizației sunt ajustate anual conform aceleiași procent ca cel utilizat la ajustarea anuală a remunerațiilor menționată în anexa XI la statut. Atunci când, în urma eliminării indemnizației forfetare, remunerația netă a unui funcționar promovat în gradul 7 este mai mică decât remunerația netă pe care o primea în cursul lunii anterioare promovării, toate celelalte condiții rămânând neschimbate, funcționarul respectiv are dreptul până la avansarea în treapta următoare în gradul respectiv la o indemnizație compensatorie egală cu diferența respectivă.

(2) Funcționarul din categoria C sau D angajat în muncă înainte de 1 mai 2004 care nu a devenit fără restricții membru al grupeii de funcții de asistenți în conformitate cu articolul 10 alineatul (3) din prezenta anexă are în continuare dreptul fie la concediu de odihnă compensatoriu, fie la remunerație, atunci când cerințele serviciului nu permit compensarea în luna ulterioară celei în cursul căreia orele suplimentare au fost efectuate, în conformitate cu anexa VI.

### Articolul 19 (96)

În cazul în care primește, în cursul perioadei tranzitorii 1 mai 2004-31 decembrie 2008, o remunerație lunară netă, înaintea aplicării oricărui coeficient corector, mai mică decât remunerația netă pe care ar fi primit-o în aceeași situație personală în luna anterioară datei de 1 mai 2004, funcționarul beneficiază de o indemnizație compensatorie egală cu diferența. Această dispoziție nu se aplică atunci când reducerea remunerației nete provine din ajustarea anuală a remunerațiilor menționată în anexa XI la statut. Această garanție a veniturilor nete nu acoperă efectele prelevării speciale, ale evoluțiilor ratelor contribuțiilor la pensii sau ale modificărilor aduse dispozițiilor referitoare la transferul unei părți din remunerație.

### Secțiunea 4

### Articolul 20 (96)

(1) Pensiei funcționarului pensionat înainte de 1 mai 2004 îi este aplicat coeficientul corector menționat la articolul 3 alineatul (5) litera (b) din anexa XI la statut pentru statele membre în care demonstrează că și-a stabilit reședința principală.

Coeficientul corector minim aplicabil este 100.

În cazul în care funcționarul își stabilește reședința într-o țară terță, coeficientul corector aplicabil este egal cu 100.

Prin derogare de la articolul 45 din anexa VIII, pensia beneficiarului care își are reședința într-un stat membru se plătește în moneda statului membru de reședință, în condițiile stabilite la articolul 63 paragraful al doilea din prezentul statut.

(2) Prin derogare de la alineatul (1) primul paragraf, în perioada 1 mai 2004-1 mai 2009 pensia stabilită înainte de 1 mai 2004 se ajustează prin aplicarea mediei coeficienților corectori menționați la articolul 3 alineatul (5) prima și a doua liniuță din anexa XI la statut, utilizate pentru statul membru în care beneficiarul pensiei justifică stabilirea reședinței sale principale. Această medie se calculează pe baza coeficientului corector indicat în tabelul următor:

Începând cu	1 mai 2004	1 mai 2005	1 mai 2006	1 mai 2007	1 mai 2008
%	80 % litera (a) 20 % litera (b)	60 % litera (a) 40 % litera (b)	40 % litera (a) 60 % litera (b)	20 % litera (a) 80 % litera (b)	100 % litera (b)

Atunci când se modifică cel puțin unul dintre coeficienții menționați la articolul 3 alineatul (5) din anexa XI, se modifică și media, cu efect de la aceeași dată.

(3) La stabilirea drepturilor de pensie ale funcționarului recrutat înainte de 1 mai 2004 și care nu este beneficiar al unei pensii la acea dată, metoda de calcul prevăzută la alineatele anterioare se aplică:

- anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii în sensul articolului 3 din anexa VIII acumulați înainte de 1 mai 2004 și
- anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care rezultă dintr-un transfer în sensul articolului 11 din anexa VIII privind drepturile de pensie dobândite în cadrul sistemului de origine înainte de 1 mai 2004 de către un funcționar angajat în muncă înainte de 1 mai 2004.

Pensiei îi este aplicat coeficientul corector numai în cazul în care funcționarul își are reședința în țara sa de origine în sensul articolului 7 alineatul (3) din anexa VII. Cu toate acestea, din motive de ordin familial sau medical, funcționarul titular al unei pensii poate solicita, în mod excepțional, autorității împuternicite să facă numiri modificarea locului său de origine. Această decizie este luată pe baza prezentării de către funcționarul respectiv a documentelor justificative corespunzătoare.

Prin derogare de la articolul 45 din anexa VIII, pensia beneficiarului care își are reședința într-un stat membru se plătește în moneda statului membru de reședință, în condițiile stabilite la articolul 63 paragraful al doilea din prezentul statut.

(4) Prezentul articol se aplică prin analogie beneficiarului unei prestații de invaliditate și beneficiarului unei indemnizații primite în temeiul articolelor 41 și 50 din statut și al regulamentelor (CEE) nr. 1857/89 <sup>(1)</sup>, (CE, Euratom, CECO) nr. 2688/1995 <sup>(2)</sup>, (CE, Euratom, CECO) nr. 2689/1995 <sup>(3)</sup>, (CE, Euratom) nr. 1746/2002 <sup>(4)</sup>, (CE, Euratom) nr. 1747/2002 <sup>(5)</sup> sau (CE, Euratom) nr. 1748/2002 <sup>(6)</sup>. Cu toate acestea, prezentul articol nu se aplică beneficiarului indemnizației menționate la articolul 41 din statut care își are reședința în țara în care se află ultimul său loc de repartizare.

<sup>(1)</sup> JO L 181, 28.6.1989, p. 2.

<sup>(2)</sup> JO L 280, 23.11.1995, p. 1, regulament astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 2458/98 (JO L 307, 17.11.1998, p. 1).

<sup>(3)</sup> JO L 280, 23.11.1995, p. 4, regulament astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 2458/98.

<sup>(4)</sup> JO L 264, 2.10.2002, p. 1.

<sup>(5)</sup> JO L 264, 2.10.2002, p. 5.

<sup>(6)</sup> JO L 264, 2.10.2002, p. 9.

### Articolul 21 (96)

Prin derogare de la articolul 77 paragraful al doilea teza a doua, funcționarul încadrat în muncă înainte de 1 mai 2004 obține 2 % din salariul menționat pentru fiecare an de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii, calculat în conformitate cu articolul 3 din anexa VIII.

### Articolul 22 (96)

(1) Funcționarul în vârstă de cel puțin 50 de ani sau care are o vechime în serviciu de cel puțin 20 de ani la 1 mai 2004 are dreptul la pensie pentru limită de vârstă la vârsta de 60 de ani.

Funcționarul cu vârsta cuprinsă între 30 și 49 de ani la 1 mai 2004 are dreptul la pensie pentru limită de vârstă la împlinirea vârstei stabilite în tabelul următor:

Vârsta la 1 mai 2004	Vârsta la care persoana în cauză are drept de pensionare
49 ani	60 ani și 2 luni
48 ani	60 ani și 4 luni
47 ani	60 ani și 6 luni
46 ani	60 ani și 8 luni
45 ani	60 ani și 10 luni
44 ani	61 ani
43 ani	61 ani și 2 luni
42 ani	61 ani și 4 luni
41 ani	61 ani și 6 luni
40 ani	61 ani și 8 luni
39 ani	61 ani și 10 luni
38 ani	61 ani și 11 luni
37 ani	62 ani
36 ani	62 ani și 1 lună
35 ani	62 ani și 2 luni
34 ani	62 ani și 4 luni
33 ani	62 ani și 5 luni
32 ani	62 ani și 6 luni
31 ani	62 ani și 7 luni
30 ani	62 ani și 8 luni

Funcționarul care nu a împlinit 30 de ani la 1 mai 2004 are dreptul la pensie pentru limită de vârstă la împlinirea vârstei de 63 de ani.

Cu excepția unei dispoziții contrare a prezentului statut, vârsta de pensionare a funcționarului încadrat în muncă înainte de 1 mai 2004 care urmează să fie luată în considerare în toate referirile la vârsta de pensionare din prezentul statut se stabilește în conformitate cu dispozițiile menționate anterior.

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 din anexa VIII, funcționarul încadrat în muncă înainte de 1 mai 2004 care rămâne în activitate după vârsta la care ar fi dobândit dreptul la o pensie pentru limită de vârstă are dreptul la o majorare a procentului pensiei sale de bază pentru fiecare an lucrat după această vârstă, fără ca valoarea totală a pensiei sale să poată depăși 70 % din ultimul salariu de bază, în sensul, paragrafelor al doilea sau, după caz, al treilea din articolul 77 din statut.

Această majorare se acordă și în caz de deces, atunci când funcționarul a rămas în activitate după vârsta la care ar fi dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă.

În cazul în care, în aplicarea anexei IVa, un funcționar încadrat în muncă înainte de 1 mai 2004 și care lucrează cu normă redusă contribuie la sistemul de pensii proporțional cu timpul lucrat, majorările drepturilor prevăzute la prezentul alineat se aplică doar în aceeași proporție.

Pentru funcționarul care are cel puțin 50 de ani sau care are o vechime în serviciu de cel puțin 20 de ani, majorarea pensiei prevăzută la primul paragraf al prezentului alineat este egală cu 5 % din valoarea drepturilor de pensie dobândite la vârsta de 60 de ani. În cazul în care acesta are vârsta cuprinsă între 40 și 49 de ani, valoarea maximă a majorării pensiei se stabilește la 3 % din salariul luat în considerare la calcularea pensiei, fără să poată depăși 4,5 % din drepturile de pensie obținute de funcționar la vârsta de 60 de ani. În cazul în care acesta are vârsta cuprinsă între

35 și 39 de ani, valoarea maximă a majorării pensiei se stabilește la 2,75 % din salariul luat în considerare la calcularea pensiei, fără să poată depăși 4 % din drepturile de pensie dobândite de funcționar la vârsta de 60 de ani. În cazul în care acesta are vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani, valoarea maximă a majorării pensiei se stabilește la 2,5 % din salariul luat în considerare la calcularea pensiei, fără să poată depăși 3,5 % din drepturile de pensie dobândite de funcționar la vârsta de 60 de ani. În cazul în care acesta nu a împlinit 30 de ani, valoarea maximă a majorării pensiei este stabilită la 2 % din salariul luat în considerare la calcularea pensiei.

(3) În cazul în care, în situații individuale excepționale, introducerea noilor dispoziții în materie de pensii ar da naștere unei situații inechitabile în ceea ce privește drepturile de pensie ale unui funcționar, astfel încât aceasta s-ar îndepărta considerabil de reducerile medii, Comisia propune Consiliului măsuri de compensare adecvate. Consiliul adoptă măsurile cu majoritatea calificată prevăzută la articolul 205 alineatul (2) prima liniuță din tratatul CE.

(4) Funcționarul încadrat în muncă înainte de 1 mai 2004 care, după aplicarea articolelor 2, 3 și 11 din anexa VIII, nu poate atinge, la vârsta de 65 de ani, rata maximă a pensiei pentru limită de vârstă prevăzută la articolul 77 paragraful al doilea din statut, poate dobândi drepturi suplimentare de pensie până la concurența acestei rate maxime.

Contribuțiile care trebuie plătite de către funcționarul respectiv corespund sumei totale care cade în sarcina sa și a celei care cade în sarcina angajatorului său conform ratei contribuției stabilite la articolul 83 alineatul (2) din statut. Comisia, prin intermediul unor dispoziții generale de punere în aplicare, stabilește, pentru calculul contribuțiilor care trebuie plătite de către funcționarul în cauză, o metodă destinată asigurării echilibrului actuarial fără a recurge la subvenții din sistemul de pensii al instituțiilor europene. Comisia adoptă dispozițiile generale de punere în aplicare înainte de 1 ianuarie 2005.

Funcționarul în cauză poate beneficia de această măsură timp de cinci ani de la data de 1 mai 2004 și cu o limită: de trei luni de contribuții, în cazul în care are vârsta cuprinsă între 45 și 49 de ani la 1 mai 2004, de nouă luni, în cazul în care are vârsta cuprinsă între 38 și 44 de ani la data menționată anterior, de cincisprezece luni, în cazul în care are vârsta cuprinsă între 30 și 37 de ani la data menționată anterior, și de doi ani, în cazul în care are mai puțin de 30 de ani la data menționată anterior.

#### Articolul 23 (96)

(1) Prin derogare de la articolul 52 din statut, funcționarul încadrat în muncă înainte de 1 mai 2004 și care își încetează activitatea înaintea împlinirii vârstei la care ar fi dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă în conformitate cu articolul 22 din prezenta anexă poate solicita să beneficieze de articolul 9 a doua liniuță din anexa VIII, în condițiile următoare:

- (a) începând cu vârsta de 50 de ani, în cazul în care are cel puțin 45 de ani sau are o vechime în serviciu de cel puțin 20 de ani la 1 mai 2004,
- (b) începând cu vârsta stabilită în tabelul următor, în cazul în care are mai puțin de 45 de ani la 1 mai 2004:

Vârsta la 1 mai 2004	Vârsta pentru pensionare imediată
cel puțin 45 ani	50 ani
44 ani	50 ani și 6 luni
43 ani	51 ani
42 ani	51 ani și 6 luni
41 ani	52 ani
40 ani	52 ani și 6 luni
39 ani	53 ani
38 ani	53 ani și 6 luni
37 ani	54 ani
36 ani	54 ani și 6 luni
cel mult 35 ani	55 ani

(2) În aceste cazuri, reducerii drepturilor de pensie pentru limită de vârstă menționată la articolul 9 din anexa VIII pentru funcționarii care își încetează activitatea la vârsta de cel puțin 55 de ani i se adaugă o reducere suplimentară de 4,483 % din drepturile de pensie dobândite, în cazul în care pensia se acordă începând cu vârsta de 54 de ani, de 8,573 %, în cazul în care aceasta se acordă începând cu vârsta de 53 de ani, de 12,316 %, în cazul în care aceasta se acordă începând cu vârsta de 52 de ani, de 15,778 %, în cazul în care pensia pentru limită de vârstă se acordă începând cu vârsta de 51 de ani și de 18,934 %, în cazul în care aceasta se acordă începând cu vârsta de 50 de ani.

#### Articolul 24 (96)

(1) În cazul unei pensii stabilite înainte de 1 mai 2004, drepturile de pensie ale beneficiarului rămân stabilite după această dată conform normelor în vigoare la data stabilirii inițiale a drepturilor sale. Acest principiu se aplică în egală măsură asigurării prin sistemul comun de asigurări de sănătate. Cu toate acestea, normele privind alocațiile familiale și coeficienții corectori în vigoare de la 1 mai 2004 se aplică de îndată, fără a aduce atingere aplicării articolului 20 din prezenta anexă.

Prin derogare de la primul paragraf, beneficiarii unei pensii de invaliditate sau ai unei pensii de urmaș pot solicita să beneficieze de dispozițiile în vigoare de la 1 mai 2004.

(2) La intrarea în vigoare a prezentelor dispoziții, valoarea nominală a pensiei nete primite înainte de 1 mai 2004 este garantată. Această valoare garantată este, cu toate acestea, ajustată în caz de schimbare a situației familiale sau a țării de reședință a beneficiarului. În cazul funcționarului care iese la pensie în perioada 1 mai 2004-31 decembrie 2007, valoarea nominală a pensiei nete primite la data pensionării este garantată, luându-se drept referință dispozițiile statutare în vigoare la data ieșirii sale la pensie.

Pentru aplicarea primului paragraf, în cazul în care pensia calculată pe baza dispozițiilor în vigoare este mai mică decât pensia nominală, astfel cum este definită mai jos, se acordă o sumă compensatorie egală cu diferența.

Pentru funcționarul care beneficia de pensie înainte de 1 mai 2004, pensia nominală se calculează lunar, ținându-se seama de situația familială și de țara de reședință de la data calculării, precum și de normele din statutul în vigoare în ziua care precede data de 1 mai 2004.

Pentru funcționarul care iese la pensie în perioada 1 mai 2004-31 decembrie 2007, pensia nominală se calculează lunar, ținându-se seama de situația familială și de țara de reședință la data calculării, precum și de normele din statutul în vigoare.

În caz de deces survenit după 1 mai 2004 al beneficiarului unei pensii stabilite înainte de această dată, pensia de urmaș este stabilită ținându-se seama de garanția valorii nominale de care beneficia pensionarul decedat.

(3) Titularul unei pensii de invaliditate care nu a solicitat să beneficieze de dispozițiile aplicabile după 1 mai 2004 și nu a fost declarat apt să își reia atribuțiile continuă să beneficieze de pensia de invaliditate, considerată pensie pentru limită de vârstă, la împlinirea vârstei de 65 de ani.

(4) Alineatele (1) și (2) se aplică beneficiarului uneia din indemnizațiile primite în temeiul articolului 41 sau 50 din statut sau în temeiul Regulamentului (CEE) nr. 1857/89, al Regulamentului (CE, Euratom, CECO) nr. 2688/1995, al Regulamentului (CE, Euratom, CECO) nr. 2689/1995, al Regulamentului (CE, Euratom, CECO) nr. 1746/2002, al Regulamentului (CE, Euratom) nr. 1747/2002 sau al Regulamentului (CE, Euratom) nr. 1748/2002. Cu toate acestea, pensia pentru limită de vârstă este stabilită conform normelor în vigoare la data lichidării sale.

#### Articolul 25 (96)

(1) În ceea ce privește pensiile stabilite înainte de 1 mai 2004, gradul utilizat pentru calcularea pensiei se determină conform corespondenței stabilite în tabelele de la articolul 2 alineatul (1) și de la articolul 8 alineatul (1) din prezenta anexă.

Salariul de bază luat în considerare pentru stabilirea pensiei titularului este egal cu salariul indicat în tabelul de la articolul 66 din statut pentru noul grad stabilit astfel, la aceeași treaptă, căruia i se aplică un procent egal cu raportul dintre salariul de bază din vechiul barem și cel din baremul de la articolul 66 din statut pentru aceeași treaptă.

În ceea ce privește treptele din vechiul barem fără corespondent în baremul de la articolul 66 din statut, ultima treaptă din același grad este utilizată drept referință la calcularea procentului menționat la paragraful al doilea.

În ceea ce privește treptele din gradul D4 din vechiul barem, prima treaptă din primul grad este utilizată drept referință la calcularea procentului menționat la paragraful al doilea.

(2) Cu titlu tranzitoriu, salariul de bază în sensul articolelor 77 și 78 din statut și al anexei VIII se stabilește prin aplicarea factorului de multiplicare corespunzător, definit la articolul 7, la salariul care corespunde încadrării titularului, luat în considerare pentru stabilirea dreptului la pensia pentru limită de vârstă sau la prestația de invaliditate, conform tabelului de la articolul 66 din statut.

În ceea ce privește treptele din vechiul barem fără corespondent în baremul de la articolul 66 din statut, ultima treaptă din același grad este utilizată drept referință la calcularea factorului de multiplicare.

În ceea ce privește pensiile pentru limită de vârstă și prestațiile de invaliditate stabilite în perioada 1 mai 2004-30 aprilie 2006, se aplică articolul 8 alineatul (1).

(3) În ceea ce privește beneficiarii unei pensii de urmaș, alineatele (1) și (2) din prezentul articol se aplică prin referință la funcționarul sau fostul funcționar decedat.

(4) Alineatele (1) și (2) din prezentul articol se aplică prin analogie beneficiarului uneia din indemnizațiile primite în temeiul articolului 41 sau 50 din statut sau în temeiul Regulamentului (CEE) nr. 1857/89, a Regulamentului (CE, Euratom, CECO) nr. 2688/1995, a Regulamentului (CE, Euratom, CECO) nr. 2689/1995, a Regulamentului (CE, Euratom, CECO) nr. 1746/2002, a Regulamentului (CE, Euratom) nr. 1747/2002 sau a Regulamentului (CE, Euratom) nr. 1748/2002.

#### Articolul 26 (96)

(1) Cererile de acordare de posibilități de transfer de drepturi de pensie menționate la articolul 11 alineatul (2) din anexa VIII depuse înainte de 1 mai 2004 sunt soluționate conform normelor în vigoare la data depunerii.

(2) În măsura în care termenul prevăzut la articolul 11 alineatul (2) din anexa VIII nu era încă depășit la 1 mai 2004, funcționarii în cauză care nu depuseseră o astfel de cerere în termenele prevăzute anterior sau a căror cerere fusese respinsă și depusă din nou după expirarea acestor termene pot încă depune sau depune din nou o cerere de transfer în temeiul articolului 11 alineatul (2) din anexa VIII.

(3) Funcționarii care au depus o cerere de transfer în termenele prevăzute anterior, dar care au respins propunerea care le-a fost făcută și nu au depus o cerere de transfer în termenele prevăzute anterior sau a căror cerere fusese respinsă fiind depusă din nou după expirarea acestor termene pot încă depune sau depune din nou o astfel de cerere până la cel târziu la 31 octombrie 2004.

(4) În cazurile prevăzute la alineatele (2) și (3) din prezentul articol, instituția în care funcționarul își desfășoară activitatea stabilește numărul de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii de luat în considerare conform propriului său sistem, în conformitate cu dispozițiile generale de aplicare adoptate în temeiul articolului 11 alineatul (2) din anexa VIII și ținând seama de dispozițiile prezentei anexe. Cu toate acestea, pentru aplicarea alineatului (3) din prezentul articol, vârsta și gradul funcționarului care urmează să fie luate în considerare sunt cele de la data titularizării acestuia.

(5) Funcționarul care a acceptat transferarea drepturilor sale de pensie în aplicarea articolului 11 alineatul (2) din anexa VIII înainte de 1 mai 2004 poate solicita o nouă calculare a sporului deja obținut în cadrul sistemului de pensii al instituțiilor comunitare, în aplicarea articolului menționat anterior. Noul calcul se bazează pe parametrii în vigoare la data acordării sporului, ajustați conform articolului 22 din prezenta anexă.

(6) Funcționarul care a obținut un spor în aplicarea alineatului (1) din prezentul articol poate solicita aplicarea alineatului (5) din prezentul articol începând cu notificarea sporului în cadrul sistemului de pensii al instituțiilor comunitare.

#### Articolul 27 (96)

(1) La calcularea echivalentului actuarial menționat la articolul 11 alineatul (1) și la articolul 12 alineatul (1) litera (b) din anexa VIII la statut, funcționarul sau agentul temporar beneficiază, în ceea ce privește partea de drepturi aferente unor perioade de serviciu anterioare datei de 1 mai 2004, de aplicarea dispozițiilor următoare.

Echivalentul actuarial al pensiei pentru limită de vârstă nu poate fi mai mic decât:

- (a) valoarea sumelor reținute din salariul său de bază în temeiul contribuției sale la constituirea pensiei, majorată cu dobânda compusă la rata de 3,5 % pe an;
- (b) o indemnizație de plecare proporțională cu perioada de activitate desfășurată efectiv, calculată pe baza unei luni și jumătate din ultimul salariu de bază supus reținerii pe an de activitate;
- (c) totalul sumei transferate Comunităților în conformitate cu articolul 11 alineatul (2) din anexa VIII la statut, majorat cu dobânda compusă la rata de 3,5 % pe an.

(2) Cu toate acestea, atunci când funcționarul sau agentul temporar își încetează definitiv activitatea în urma eliberării din funcție sau rezilierii contractului de muncă, indemnizația de plecare care urmează să fie plătită sau, după caz, echivalentul actuarial care urmează să fie transferat este stabilit în funcție de decizia luată pe baza articolului 9 alineatul (1) litera (h) din anexa IX la statut.

(3) Cu excepția cazului în care a beneficiat de articolul 11 alineatele (2) sau (3) din anexa VIII la statut, funcționarul angajat în muncă la 1 mai 2004 și care, în lipsa posibilității de transfer conform articolului 11 alineatul (1), ar fi avut dreptul la plata unei indemnizații de plecare în conformitate cu normele statutare în vigoare înainte de 1 mai 2004, continuă să aibă dreptul la plata unei indemnizații de plecare, calculată conform normelor în vigoare înaintea datei menționate anterior.

#### Articolul 28 (96)

Agentul menționat la articolul 2 din Regimul aplicabil celorlalți agenți, al cărui contract este în curs la 1 mai 2004 și care este numit funcționar după această dată, are dreptul, la data pensionării, la o ajustare actuarială a drepturilor sale de pensie dobândite în calitate de agent temporar, ținându-se seama de modificarea vârstei la care are dreptul de pensionare în temeiul articolului 77 din statut.

#### Articolul 29 (96)

Agenții temporari recrutați înainte de 1 mai 2004, în conformitate cu articolul 2 litera (c) din Regimul aplicabil celorlalți agenți, pentru a asista un grup politic al Parlamentului European, nu intră sub incidența dispoziției articolului 29 alineatele (3) și (4) din prezentul statut care prevede ca agenții temporari să fi trecut printr-o procedură de selecție în conformitate cu articolul 12 alineatul 3a din regimul menționat anterior.

**Anexa XIII.1: Posturi tip în cursul perioadei tranzitorii**

Posturi tip din fiecare categorie, astfel cum sunt prevăzute la articolul 4 litera (n) din prezenta anexă.

<i>Categoria A</i>		<i>Categoria C</i>	
A*5	Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist	C*1 C*2 C*3	Secretar/asistent Secretar/asistent Secretar/asistent
A*6	Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist	C*4 C*5 C*6	Secretar/asistent Secretar/asistent Secretar/asistent
A*7	Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist	C*7	Secretar/asistent
A*8	Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist		
A*9	Şef de unitate Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist		
A*10	Şef de unitate Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist		
A*11	Şef de unitate Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist		
A*12	Şef de unitate Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist		
A*13	Şef de unitate Administrator/ Administrator cercetare/ Administrator lingvist		
A*14	Administrator cercetare/ Administrator lingvist Administrator/Şef de unitate Director		
A*15	Director/director general		
A*16	Director general		
<i>Categoria B</i>		<i>Categoria D</i>	
B*3	Asistent/Asistent cercetare	D*1	Agent
B*4	Asistent/Asistent cercetare	D*2	Agent
B*5	Asistent/Asistent cercetare	D*3	Agent
B*6	Asistent/Asistent cercetare	D*4	Agent
B*7	Asistent/Asistent cercetare	D*5	Agent
B*8	Asistent/Asistent cercetare		
B*9	Asistent/Asistent cercetare		
B*10	Asistent/Asistent cercetare		
B*11	Asistent/Asistent cercetare		

## II

## Regimul aplicabil celorlalți agenți ai comunităților

## Cuprins

		Articolele	Pagina
<b>Titlul I:</b>	<b>Dispoziții generale</b> .....	1-7a	135
<b>Titlul II:</b>	<b>Agenții temporari</b> .....		137
Capitolul 1:	Dispoziții generale .....	8-10	137
Capitolul 2:	Drepturi și obligații .....	11	137
Capitolul 3:	Condițiile de angajare .....	12-15	137
Capitolul 4:	Condițiile de muncă .....	16-18	139
Capitolul 5:	Remunerarea și rambursarea cheltuielilor .....	19-27	139
Capitolul 6:	Asigurările sociale .....		141
	Secțiunea A: Asigurările de boală și de accidente și alocațiile cu caracter social .....	28-30	141
	Secțiunea B: Asigurările de invaliditate și de viață .....	31-38a	143
	Secțiunea C: Pensia pentru limită de vârstă și indemnizația de plecare .....	39 și 40	145
	Secțiunea D: Finanțarea sistemului de asigurări de invaliditate și de viață, precum și a sistemului de pensii .....	41 și 42	145
	Secțiunea E: Lichidarea drepturilor agenților temporari .....	43	145
	Secțiunea F: Plata prestațiilor .....	44	145
	Secțiunea G: Subrogarea Comunităților .....	44a	145
Capitolul 7:	Recuperarea plăților excedentare .....	45	145
Capitolul 8:	Căile de atac .....	46	145
Capitolul 9:	Încetarea raporturilor de muncă .....	47-50a	145
<b>Titlul III:</b>	<b>Agenții auxiliari</b> .....		148
Capitolul 1:	Dispoziții generale .....	51-53	148
Capitolul 2:	Drepturi și obligații .....	54	148
Capitolul 3:	Condițiile de angajare .....	55 și 56	149
Capitolul 4:	Condițiile de muncă .....	57-60	149
Capitolul 5:	Remunerarea și rambursarea cheltuielilor .....	61-69	149
Capitolul 6:	Asigurările sociale .....	70 și 71	151
Capitolul 7:	Recuperarea plăților excedentare .....	72	151
Capitolul 8:	Căile de atac .....	73	151
Capitolul 9:	Încetarea raporturilor de muncă .....	74-78	151
<b>Titlul IV:</b>	<b>Agenții contractuali</b> .....		152
Capitolul 1:	Dispoziții generale .....	79 și 80	152
Capitolul 2:	Drepturi și obligații .....	81	153
Capitolul 3:	Condițiile de angajare .....	82-84	153
Capitolul 4:	Dispoziții speciale aplicabile agenților contractuali menționați la articolul 3a .....	85-87	154
Capitolul 5:	Dispoziții speciale aplicabile agenților contractuali menționați la articolul 3b .....	88-90	155
Capitolul 6:	Condițiile de muncă .....	91	156
Capitolul 7:	Remunerarea și rambursarea cheltuielilor .....	92-94	156

	Articolele	Pagina
Capitolul 8:	Asigurările sociale .....	157
	Secțiunea A: Asigurările de boală și de accidente și alocațiile cu caracter social .....	95-98 157
	Secțiunea B: Asigurările de invaliditate și de viață .....	99-108 158
	Secțiunea C: Pensia pentru limită de vârstă și indemnizația de plecare .....	109 și 110 160
	Secțiunea D: Finanțarea sistemului de asigurări de invaliditate și de viață, precum și a sistemului de pensii .....	111 și 112 161
	Secțiunea E: Lichidarea drepturilor agenților contractuali .....	113 161
	Secțiunea F: Plata prestațiilor .....	114 161
	Secțiunea G: Subrogarea Comunităților .....	115 161
Capitolul 9:	Recuperarea plăților excedentare .....	116 161
Capitolul 10:	Căile de atac .....	117 161
Capitolul 11:	Dispoziții speciale și derogatorii aplicabile agenților contractuali repartizați într-o țară terță .....	118 162
Capitolul 12:	Încetarea raporturilor de muncă .....	119 162
<b>Titlul V:</b>	<b>Agenții locali</b> .....	120-122 162
<b>Titlul VI:</b>	<b>Consilierii speciali</b> .....	123 și 124 162
<b>Titlul VII:</b>	<b>Dispoziții tranzitorii</b> .....	125 162
<b>Titlul VIII:</b>	<b>Dispoziții finale</b> .....	126 și 127 163
Anexă	Măsuri tranzitorii aplicabile agenților care intră sub incidența Regimului aplicabil celorlalți agenți .....	1-5 164

**TITLUL I: DISPOZIȚII GENERALE***Articolul 1 (18) (96)*

Prezentul regim se aplică oricărui agent angajat cu contract de către Comunități. Agentul în cauză are calitatea de:

- agent temporar,
- agent auxiliar, până la data menționată la articolul 52,
- agent contractual,
- agent local,
- consilier special.

Orice referire din prezentul regim la o persoană de sex masculin se consideră, totodată, o referire la o persoană de sex feminin și viceversa, cu excepția cazului în care contextul indică în mod clar altfel.

*Articolul 2 (18) (96)*

În sensul prezentului regim, este considerat „agent temporar”:

- (a) agentul angajat în vederea ocupării unui post inclus în schema de personal anexată la secțiunea din buget aferentă fiecărei instituții și căruia autoritățile bugetare i-au conferit un caracter temporar;
- (b) agentul angajat în vederea ocupării, cu titlu temporar, unui post permanent inclus în schema de personal anexată la secțiunea din buget aferentă fiecărei instituții;
- (c) agentul angajat în vederea exercitării unor atribuții pe lângă o persoană care îndeplinește un mandat prevăzut de tratatele de instituire a Comunităților sau de Tratatul de instituire a unui Consiliu unic și a unei Comisii unice ale Comunităților Europene sau pe lângă președintele ales al unei instituții sau al unui organism al Comunităților ori pe lângă un grup politic al Parlamentului European sau al Comitetului Regiunilor sau pe lângă un grup din cadrul Comitetului Economic și Social European și care nu este ales dintre funcționarii Comunităților;
- (d) agentul angajat în vederea ocupării, cu titlu temporar, unui post permanent, remunerat din creditele pentru cercetare și investiții și inclus în schema de personal anexată la bugetul instituției respective.

*Articolul 3 (96)*

În sensul prezentului regim, este considerat „agent auxiliar” agentul angajat:

- (a) în vederea exercitării de atribuții într-o instituție, fie cu normă redusă, fie cu normă întreagă, în limitele prevăzute la articolul 52, fără să fie repartizat într-un post inclus în schema de personal anexată la secțiunea din buget aferentă instituției respective;
- (b) în vederea înlocuirii, după analizarea posibilităților de interimat printre funcționarii instituției, atunci când persoana în cauză se află temporar în imposibilitatea de a exercita atribuțiile care îi revin:
  - unui funcționar sau agent temporar din grupa de funcții de asistenți (AST),
  - în mod excepțional, unui funcționar sau agent temporar din grupa de funcții de administratori (AD), altul decât un funcționar cu o funcție superioară de conducere (director general sau echivalent al gradelor AD 16 sau AD 15 și director sau echivalent al gradelor AD 15 sau AD 14), care ocupă un post foarte specializat,

și remunerat din creditele globale prevăzute în acest scop în secțiunea din buget aferentă instituției.

*Articolul 3a (96)*

(1) În sensul prezentului regim, este considerat „agent contractual” agentul care nu este repartizat într-un post prevăzut în schema de personal anexată la secțiunea din buget aferentă instituției respective și care este angajat în vederea exercitării unor atribuții, fie cu normă redusă, fie cu normă întreagă:

- (a) într-o instituție, în vederea îndeplinirii unor sarcini manuale sau de sprijin administrativ,
- (b) în agențiile menționate la articolul 1a alineatul (2) din statut,
- (c) în alte organisme din cadrul Uniunii Europene înființate, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, printr-un act juridic al uneia sau mai multor instituții prin care se autorizează utilizarea acestui tip de personal,
- (d) în reprezentanțele și delegațiile instituțiilor comunitare,
- (e) în alte organisme situate în afara Uniunii Europene.

(2) Pe baza informațiilor comunicate de către toate instituțiile, Comisia prezintă în fiecare an autorității bugetare un raport privind agenții contractuali angajați, în care se determină dacă numărul total al agenților contractuali nu depășește limita stabilită de 75 % din totalul personalului angajat în agenții, în alte organisme din cadrul Uniunii Europene, în reprezentanțele și delegațiile instituțiilor comunitare și în alte organisme din afara Uniunii Europene. În cazul în care nu s-a respectat această limită, Comisia solicită agenților, celorlalte organisme din cadrul Uniunii Europene, reprezentanțelor și delegațiilor instituțiilor comunitare, precum și altor organisme din afara Uniunii Europene să ia măsurile corective care se impun.

#### Articolul 3b (96)

În sensul prezentului regim, este considerat „agent contractual auxiliar” agentul care este angajat într-o instituție într-una dintre grupele de funcții menționate la articolul 88, pe durata menționată la articolul 89, în vederea:

- (a) exercitării, fie cu normă redusă, fie cu normă întreagă, a altor atribuții decât cele menționate la articolul 3a alineatul (1) litera (a), într-un post care nu este prevăzut în schema de personal anexată la secțiunea din buget aferentă instituției respective,
- (b) înlocuirii, după analizarea posibilităților de interimat printre funcționarii instituției, anumitor persoane care se află temporar în incapacitatea de a-și exercita atribuțiile care le revin, și anume:
  - (i) funcționari sau agenți temporari din grupa de funcții AST;
  - (ii) în mod excepțional, funcționari sau agenți temporari din grupa de funcții AD care ocupă un post foarte specializat, cu excepția șefilor de unitate, directorilor, directorilor generali și funcțiilor echivalente.

Utilizarea agenților contractuali auxiliari este exclusă în cazurile în care se aplică articolul 3a.

#### Articolul 4 (8) (18) (24) (96)

În sensul prezentului regim, este considerat „agent local” agentul care este angajat în locuri de muncă din afara Uniunii Europene, în conformitate cu practica locală, în vederea îndeplinirii de sarcini manuale sau de serviciu, într-un post care nu este prevăzut în schema de personal anexată la secțiunea din buget aferentă fiecărei instituții și care este remunerat din creditele globale prevăzute în acest scop în această secțiune din buget. De asemenea, este considerat „agent local” agentul care este angajat în locuri de muncă situate în afara Uniunii Europene, în vederea îndeplinirii altor sarcini decât cele menționate anterior și a căror îndeplinire, în interesul serviciului, de către un funcționar sau un agent care are o altă calitate în sensul articolului 1, nu ar fi justificată.

#### Articolul 5

În sensul prezentului regim, este considerat „consilier special” agentul care, datorită calificărilor sale excepționale și cu toate că aceștia desfășoară și alte activități profesionale, este angajat pentru a sprijini una dintre instituțiile Comunităților în activitățile sale, fie în mod regulat, fie pe perioade determinate și care este remunerat din creditele globale deschise în acest scop în secțiunea din buget aferentă instituției de care aparține.

#### Articolul 6 (96)

Fiecare instituție stabilește autoritățile abilitate să încheie contractele de muncă menționate la articolul 1.

Dispozițiile articolului 1a alineatul (2), ale articolului 1b și ale articolului 2 paragraful al doilea din statut se aplică prin analogie.

#### Articolul 7 (8)

Agentul titular al unui contract cu o durată mai mare de un an sau încheiat pe perioadă nedeterminată are drept de vot și poate fi ales în comitetul pentru personal prevăzut la articolul 9 din statut.

În afară de aceasta, are drept de vot agentul titular al unui contract cu o durată mai mică de un an, în cazul în care vechimea acestuia în serviciu este de cel puțin șase luni.

Comisia paritară prevăzută la articolul 9 din statut poate fi consultată de către instituție sau de către comitetul pentru personal cu privire la orice problemă cu caracter general care îi privește pe agenții menționați la articolul 1.

#### Articolul 7a (8) (96)

Dispozițiile prevăzute la articolul 24b din statut se aplică agenților menționați la articolul 1.

**TITLUL II: AGENȚII TEMPORARI****CAPITOLUL 1****Dispoziții generale***Articolul 8 (18) (44) (96)*

Contractul de muncă al unui agent temporar menționat la articolul 2 litera (a) poate fi încheiat pe perioadă determinată sau nedeterminată. Contractul agentului menționat anterior angajat pe perioadă determinată nu poate fi prelungit decât o singură dată pe o perioadă determinată. Orice prelungire ulterioară a acestui contract de muncă se face pe perioadă nedeterminată.

Contractul de muncă al unui agent menționat la articolul 2 litera (b) sau (d) nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de patru ani, dar poate fi încheiat pe o perioadă mai scurtă. Contractul acestuia nu poate fi prelungit decât o singură dată, pe o perioadă de cel mult doi ani, cu condiția ca posibilitatea de prelungire să fi fost prevăzută în contractul inițial și în limitele stabilite de acesta. La sfârșitul acestei perioade, activitatea agentului angajat în calitate de agent temporar încetează în mod obligatoriu, în sensul prezentelor dispoziții. La încetarea contractului său, agentul nu poate ocupa un post permanent în instituție decât în cazul în care face obiectul unei numiri în calitate de funcționar în condițiile stabilite de statut.

Contractul de muncă al unui agent menționat la articolul 2 litera (c) nu poate fi încheiat decât pe perioadă nedeterminată.

*Articolul 9*

Agentul temporar nu poate fi angajat în alte scopuri decât pentru a ocupa, în condițiile prevăzute de prezentul titlu, un post vacant inclus în schema de personal anexată la secțiunea din buget aferentă fiecărei instituții.

*Articolul 9a (96)*

Comisia întocmește anual un raport privind utilizarea personalului temporar, care include în special precizări referitoare la personal, nivelul și tipul posturilor, echilibrul geografic și resursele bugetare aferente fiecărei grupe de funcții.

*Articolul 10 (77) (96)*

Articolele 1e, 1f, articolul 5 alineatele (1), (2), (3) și (4) și articolul 7 din statut se aplică prin analogie.

În contractul agentului temporar trebuie să se precizeze gradul și treapta de încadrare a acestuia.

Pentru numirea unui agent temporar într-un post căruia îi corespunde un grad superior celui în care a fost angajat, este necesară încheierea unui act adițional la contractul de muncă.

Titlul VIII din statut se aplică prin analogie agenților temporari remunerați din creditele înscrise în bugetul general al Uniunii Europene. Titlul VIII din statut se aplică prin analogie agenților temporari repartizați într-o țară terță.

**CAPITOLUL 2****Drepturi și obligații***Articolul 11 (44)*

Dispozițiile articolelor 11-26 din statut privind drepturile și obligațiile funcționarilor se aplică prin analogie. Cu toate acestea, pentru agentul temporar titular al unui contract pe perioadă determinată durata concediului pentru interese personale prevăzut la articolul 15 paragraful al doilea este limitată la perioada contractului de muncă care rămâne de efectuat.

Decizia de solicitare a reparării prejudiciului suferit de Comunități ca urmare a unor abateri personale grave, în conformitate cu dispozițiile articolului 22 din statut, este luată de către autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf, după respectarea formalităților prevăzute în caz de concediere din motive de abatere gravă.

Deciziile individuale privind agenții temporari sunt publicate în condițiile prevăzute la articolul 25 paragraful al doilea din statut.

**CAPITOLUL 3****Condițiile de angajare***Articolul 12 (77) (96)*

(1) Încadrarea în muncă a agenților temporari trebuie să asigure angajarea de către instituție a unor persoane cu cel mai înalt nivel de competență, de eficiență și de integritate, recrutate pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre ale Comunităților.

Agenții temporari sunt selectați fără deosebire de rasă, de convingeri politice, filozofice sau religioase, de sex sau de orientare sexuală și indiferent de starea lor civilă sau de situația familială.

(2) Poate fi angajată ca agent temporar numai persoana care:

- (a) este resortisant al unuia dintre statele membre ale Comunităților, cu excepția derogării acordate de către autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf, și care beneficiază de drepturi depline de cetățean;
- (b) și-a îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar care i se aplică;
- (c) prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor care îi revin;
- (d) este aptă din punct de vedere fizic să își exercite atribuțiile;
- (e) face dovada cunoașterii aprofundate a uneia dintre limbile Comunităților și cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a Comunităților, în măsura necesară exercitării atribuțiilor care îi revin.

(3) Oficiul Comunităților Europene pentru Selecția Personalului, denumit în continuare „oficiul”, acordă asistență diferitelor instituții, la cererea acestora, în vederea selecției de personal temporar, în special prin definirea conținutului examenelor și prin organizarea procedurilor de selecție. Oficiul asigură transparența procedurilor de selecție a personalului temporar angajat în temeiul articolului 2 literele (a), (b) și (d).

(4) Atunci când acționează la cererea unei instituții, oficiul asigură, în cadrul procedurilor de selecție organizate pentru recrutarea de agenți temporari, aplicarea acelorași criterii ca în cazul selectării funcționarilor.

(5) Fiecare instituție adoptă, dacă este necesar, dispoziții generale privind procedurile de recrutare a personalului temporar în conformitate cu articolul 110 din statut.

#### *Articolul 13 (46)*

Înainte de a fi angajat, agentul temporar este supus unui examen medical efectuat de către un medic consultant al instituției, astfel încât instituția să se asigure că acesta îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 12 alineatul (2) litera (d).

Articolul 33 paragraful al doilea din statut se aplică prin analogie.

#### *Articolul 14 (24) (44) (96)*

Agentul temporar poate avea obligația de a efectua o perioadă de probă a cărei durată nu poate depăși șase luni.

Atunci când, în cursul perioadei de probă, agentul temporar este împiedicat să își exercite atribuțiile timp de cel puțin o lună, ca urmare a unei boli sau a unui accident, autoritatea abilitată să încheie contractul de muncă poate prelungi durata perioadei de probă cu o perioadă corespunzătoare.

Cu cel puțin o lună înainte de încheierea perioadei de probă a agentului temporar, se întocmește un raport de evaluare a capacității acestuia de a îndeplini sarcinile asociate funcției sale, precum și a eficienței și conduitei sale în serviciu. Raportul se aduce la cunoștința agentului în cauză, care are dreptul de a-și formula observațiile în scris. Agentul temporar care nu a făcut dovada calităților necesare menținerii în funcție este concediat. Cu toate acestea, în mod excepțional, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate prelungi perioada de probă cu cel mult șase luni, repartizând eventual agentul temporar într-un alt serviciu.

În cazul în care activitatea agentului temporar aflat în perioada de probă se dovedește, în mod evident, necorespunzătoare, poate fi întocmit un raport oricând în cursul perioadei de probă. Raportul se aduce la cunoștința agentului în cauză, care are dreptul de a-și formula observațiile în scris. Pe baza acestui raport, autoritatea abilitată să încheie contractele de muncă poate decide concedierea agentului temporar înainte de terminarea perioadei de probă, cu un preaviz de o lună.

Agentul temporar concediat în perioada de probă are dreptul la o indemnizație egală cu o treime din salariul de bază pentru fiecare lună lucrată în perioada de probă.

#### *Articolul 15 (46) (96)*

(1) Încadrarea inițială a agentului temporar este stabilită în conformitate cu dispozițiile articolului 32 din statut.

În cazul repartizării unui agent temporar într-un post căruia îi corespunde un grad superior, în conformitate cu dispozițiile articolului 10 paragraful al treilea, încadrarea acestuia este stabilită în conformitate cu dispozițiile articolului 46 din statut.

(2) Dispozițiile articolului 43 din statut privind evaluarea se aplică prin analogie.

## **CAPITOLUL 4**

### **Condițiile de muncă**

#### *Articolul 16 (7) (46) (96)*

Articolele 42a, 42b și articolele 55-61 din statut privind durata și programul de lucru, orele suplimentare, activitatea cu program continuu, disponibilitatea permanentă la locul de muncă sau la domiciliu, concediile și sărbătorile legale se aplică prin analogie. Concediul special, concediul pentru creșterea copilului și concediul din motive familiale nu pot fi prelungite peste durata contractului.

Cu toate acestea, concediul medical plătit prevăzut la articolul 59 din statut nu poate depăși trei luni sau vechimea în serviciu a agentului, atunci când aceasta din urmă este mai lungă. Concediul medical nu poate fi prelungit peste durata contractului agentului în cauză.

La expirarea termenelor menționate anterior, agentul al cărui contract nu este reziliat în ciuda faptului că acesta nu își poate relua încă activitatea, este trecut în concediu fără plată.

Cu toate acestea, agentul temporar care contractează o boală profesională sau este victima unui accident survenit cu ocazia exercitării atribuțiilor sale beneficiază în continuare de întreaga sa remunerație pe timpul perioadei în care este inapt de muncă, atât timp cât nu are dreptul să beneficieze de prestația de invaliditate prevăzută la articolul 33.

#### *Articolul 17 (44) (96)*

În mod excepțional, agentul temporar poate beneficia, la cerere, de concediu fără plată pentru probleme personale cu caracter imperios. Autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf stabilește durata acestui concediu, care nu poate depăși un sfert din vechimea în serviciu a agentului temporar în cauză și nu poate fi mai mare de:

- trei luni, în cazul în care vechimea în serviciu a agentului temporar este mai mică de patru ani,
- douăsprezece luni, în celelalte cazuri.

Durata concediului menționat la paragraful anterior nu se ia în considerare la aplicarea dispozițiilor articolului 20 paragraful al treilea.

Pe perioada concediului agentului temporar, se suspendă asigurările de boală și de accident prevăzute la articolul 28.

Cu toate acestea, pe baza unei cereri formulate cel târziu în luna următoare celei în care începe concediul fără plată, agentul temporar care nu desfășoară o activitate profesională remunerată poate beneficia în continuare de asigurările împotriva riscurilor menționate la articolul 28, cu condiția să plătească, pe durata concediului, jumătate din valoarea contribuțiilor prevăzute la acest articol; aceste contribuțiile se calculează pe baza ultimului salariu de bază al agentului temporar.

În afară de aceasta, agentul temporar menționat la articolul 2 litera (c) sau (d) care face dovada imposibilității de a dobândi drepturi de pensie în cadrul unui alt sistem de pensii poate, la cerere, continua să dobândească noi drepturi de pensie, pe durata concediului fără plată, cu condiția să plătească o contribuție egală cu triplul ratei prevăzute la articolul 41; contribuțiile se calculează pe baza salariului de bază al agentului temporar, aferent gradului și treptei acestuia.

#### *Articolul 18(44)*

Beneficiază de concediu pentru satisfacerea serviciului național agentul temporar încorporat pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu, convocat să efectueze serviciul alternativ, obligat să efectueze o perioadă de instrucție militară sau reîncorporat; în cazul agentului temporar angajat în temeiul unui contract pe perioadă determinată, perioada acestui concediu nu poate depăși în nici un caz durata contractului.

Agentul temporar încorporat pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu sau convocat să efectueze serviciul alternativ încetează să beneficieze de remunerație, dar continuă să beneficieze de dispozițiile prezentului regim privind dreptul la avansare într-o treaptă superioară. De asemenea, își menține drepturile de pensie în cazul în care, după satisfacerea serviciului militar obligatoriu sau a serviciului alternativ, efectuează plata retroactivă a contribuțiilor la sistemul de pensii.

Pe perioada instrucției sau a reîncorporării, agentul temporar obligat să efectueze o perioadă de instrucție militară sau reîncorporat beneficiază, de remunerație, din care se deduce valoarea soldei primite.

## **CAPITOLUL 5**

### **Remunerarea și rambursarea cheltuielilor**

#### *Articolul 19*

Remunerația agentului temporar cuprinde un salariu de bază, alocații familiale și indemnizații.

*Articolul 20*

(18) (19) (23) (24) (27) (30) (31) (32) (34) (35) (36) (37) (38) (41) (42) (43) (44) (45) (62) (63) (96)

(1) Articolele 63, 64, 65 și 65a din statut privind moneda în care este exprimată remunerația, precum și condițiile privind ajustarea acesteia se aplică prin analogie.

(2) Articolele 66, 67, 69 și 70 din statut privind salariul de bază, alocațiile familiale, indemnizația de expatriere și ajutorul de deces se aplică prin analogie.

(3) Dispozițiile articolului 66a din statut privind prelevarea specială se aplică prin analogie personalului temporar.

(4) Agentul temporar care are o vechime de doi ani într-o treaptă a gradului său avansează în mod automat în treapta următoare a gradului respectiv.

*Articolul 21 (96)*

Dispozițiile articolelor 1, 2, 3 și 4 din anexa VII la statut privind normele de acordare a alocațiilor familiale și a indemnizației de expatriere se aplică prin analogie.

*Articolul 22*

Sub rezerva dispozițiilor articolelor 23-26, agentul temporar are dreptul, în condițiile stabilite la articolele 5-15 din anexa VII la statut, la rambursarea cheltuielilor suportate cu ocazia angajării în muncă, cu ocazia transferului sau a încetării raporturilor de muncă, precum și a celor suportate în cursul sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale.

*Articolul 23*

Agentul temporar angajat pe o perioadă determinată de cel puțin 12 luni sau care, potrivit autorității menționate la articolul 6 primul paragraf, trebuie să efectueze o perioadă de muncă echivalentă, în cazul în care este titular al unui contract pe perioadă nedeterminată, are dreptul, în condițiile prevăzute la articolul 9 din anexa VII la statut, la rambursarea cheltuielilor de mutare.

*Articolul 24 (10) (44) (78) (81) (96) (97)*

(1) Agentul temporar angajat în muncă pe o perioadă determinată de cel puțin un an sau care, potrivit autorității menționate la articolul 6 primul paragraf, trebuie să îndeplinească o perioadă de muncă echivalentă, în cazul în care este titular al unui contract pe perioadă nedeterminată, are dreptul, în condițiile prevăzute la articolul 5 din anexa VII la statut, la o indemnizație de instalare a cărei valoare este stabilită, pentru o perioadă de serviciu previzibilă,

— egală sau mai mare de un an, dar mai mică de doi ani la 1/3

— egală sau mai mare de doi ani, dar mai mică de trei ani la 2/3      din rata stabilită la articolul 5 din anexa VII la statut

— egală sau mai mare de trei ani la 3/3

(2) Indemnizația de reinstalare prevăzută la articolul 6 din anexa VII la statut se acordă agentului temporar care are o vechime în serviciu de patru ani. Agentul care are o vechime în serviciu mai mare de un an, dar mai mică de patru ani beneficiază de o indemnizație de reinstalare al cărui quantum este proporțional cu vechimea efectivă în serviciu, neluându-se în considerare fracțiunile de ani.

(3) Cu toate acestea, indemnizația de instalare prevăzută la alineatul (1) și indemnizația de reinstalare prevăzută la alineatul (2) nu pot fi mai mici decât:

— 983,69 EUR pentru agentul care are dreptul la alocația pentru locuință,

— 584,90 EUR pentru agentul care nu are dreptul la alocația pentru locuință.

Atunci când ambii soți au dreptul la indemnizația de instalare, în calitate de funcționari sau alți angajați ai Comunității, aceasta se plătește doar soțului al cărui salariu de bază este mai mare.

*Articolul 25 (8) (44)*

Se aplică dispozițiile prevăzute la articolul 10 din anexa VII la statut privind diurna. Cu toate acestea, agentul temporar angajat pentru o perioadă determinată mai mică de douăsprezece luni sau care, potrivit autorității menționate la articolul 6 primul paragraf, trebuie să efectueze o perioadă de muncă echivalentă, în cazul în care este titular al unui contract pe perioadă nedeterminată, și care dovedește că îi este imposibil să continue să locuiască la vechiul domiciliu, beneficiază de diurnă pe întreaga durată a contractului și timp de cel mult un an.

*Articolul 26*

Beneficiază de dispozițiile articolului 8 din anexa VII la statut privind rambursarea cheltuielilor de călătorie anuală de la locul de repartizare la locul de origine numai agentul temporar care are o vechime în serviciu de cel puțin nouă luni.

*Articolul 27*

Dispozițiile articolelor 16 și 17 din anexa VII la statut privind plata sumelor datorate se aplică prin analogie.

**CAPITOLUL 6****Asigurările sociale**

## Secțiunea A

**Asigurările de boală și de accidente și alocațiile cu caracter social***Articolul 28 (18) (44) (46) (96)*

Articolele 72 și 73 din statut privind sistemele de asigurări de boală și de accidente se aplică prin analogie agentului temporar pe perioada activității acestuia, pe perioada concediilor medicale și pe perioada concediilor fără plată prevăzute la articolul 11, precum și la articolul 17, în condițiile prevăzute în acestea; articolul 72 din statut privind sistemul de asigurări de boală se aplică prin analogie agentului titular al unei prestații de invaliditate, precum și titularului unei pensii de urmaș. Articolul 72 se aplică, de asemenea, agentului menționat la articolul 39 alineatul (2), titular al unei pensii pentru limită de vârstă.

Cu toate acestea, în cazul în care în urma examenului medical la care trebuie supus agentul în temeiul dispozițiilor articolului 13 se constată că persoana în cauză suferă de o boală sau are o infirmitate, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate decide ca rambursarea cheltuielilor, prevăzută la articolul 72 din statut, să nu includă cheltuielile generate de urmările și consecințele acestei boli sau infirmități.

În cazul în care dovedește imposibilitatea obținerii unei rambursări în cadrul unui alt sistem de asigurări de boală prevăzut de dispoziții legale sau de reglementare, agentul temporar poate solicita, cel târziu în cursul lunii următoare lunii în care îi încetează contractul, să beneficieze în continuare de asigurarea de boală prevăzută la primul alineat pe termen de șase luni de la încetarea contractului. Contribuția menționată la articolul 72 alineatul (1) din statut se calculează pe baza ultimului salariu de bază al agentului, jumătate din contribuție fiind suportată de acesta.

Prin decizia autorității abilitate să încheie contractele de muncă, adoptată după obținerea avizului medicului-consilier al instituției, termenul de o lună acordat pentru depunerea cererii, precum și limita de șase luni prevăzută la paragraful anterior nu se aplică în cazul în care agentul în cauză suferă de o boală gravă sau prelungită, contractată pe perioada angajării sale, și pe care a declarat-o instituției înaintea expirării termenului de șase luni prevăzut la paragraful anterior, cu condiția ca agentul în cauză să facă obiectul unui examen medical organizat de către instituție.

*Articolul 28a (46) (78) (96) (97)*

(1) Fostul agent temporar care, în urma încetării raporturilor de muncă în cadrul unei instituții a Comunităților Europene, rămâne fără loc de muncă și:

- care nu este titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate ce sunt în sarcina Comunităților Europene,
- ale cărui raporturilor de muncă nu au încetat în urma demisiei sau a rezilierii contractului din motive disciplinare,
- a cărui vechime în serviciu efectivă este de cel puțin șase luni

și

- care își are reședința într-un stat membru al Comunităților,

beneficiază de o indemnizație lunară de șomaj în condițiile stabilite mai jos.

Atunci când are dreptul la ajutor de șomaj în cadrul unui sistem național, agentul are obligația de a declara acest lucru instituției de care a aparținut, care informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. În acest caz, valoarea acestui ajutor se deduce din indemnizația acordată în temeiul alineatului (3).

(2) Pentru a beneficia de ajutorul de șomaj menționat anterior, fostul agent temporar:

- (a) este înregistrat, la cerere, ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă la serviciile pentru ocuparea forței de muncă din statul membru în care și-a stabilit domiciliul;
- (b) trebuie să îndeplinească obligațiile care le revin titularilor prestațiilor de șomaj în temeiul legislației statului membru respectiv;

- (c) are obligația să transmită lunar instituției de care a aparținut, care o transmite de îndată Comisiei, o adeverință eliberată de serviciul național competent, în care se precizează dacă agentul a îndeplinit sau nu obligațiile prevăzute la literele (a) și (b).

Comunitatea poate acorda sau menține prestația chiar și în cazul în care nu au fost îndeplinite obligațiile naționale menționate la litera (b), în caz de boală, de accident, de maternitate, de invaliditate sau în cazul unei situații recunoscute ca fiind similară ori în cazul acordării unei dispense de la îndeplinirea obligațiilor respective de către autoritatea națională competentă.

Comisia stabilește, după obținerea avizului unui comitet de experți, dispozițiile necesare aplicării prezentului articol.

(3) Alocația de șomaj se stabilește în funcție de salariul de bază obținut de agentul temporar la data încetării raporturilor de muncă. Valoarea acestei alocații este stabilită la:

- (a) 60 % din salariul de bază pe parcursul unei perioade inițiale de douăsprezece luni,
- (b) 45 % din salariul de bază între a treisprezecea și a douăzeci și patra lună,
- (c) 30 % din salariul de bază între a douăzeci și cincea și a treizeci și șasea lună.

Cu excepția perioadei inițiale de șase luni, pe parcursul căreia se aplică limita inferioară definită mai jos, iar limita superioară nu se aplică, sumele astfel definite nu pot fi nici mai mici de 1 179,72 EUR, nici mai mari de 2 359,44 EUR. Aceste limite se ajustează în același mod ca grila salarială prevăzută la articolul 66 din statut, în conformitate cu articolul 65 din statut.

(4) Fostul agent temporar beneficiază de alocația de șomaj de la data încetării raporturilor de muncă, pe termen de cel mult treizeci și șase de luni și care nu poate în nici un caz depăși o treime din vechimea în serviciu efectivă. Cu toate acestea, în cazul în care, în cursul perioadei menționate anterior, fostul agent temporar încetează să îndeplinească condițiile prevăzute la alineatele (1) și (2), plata alocației se suspendă. Aceasta se reia în cazul în care, înainte de expirarea termenului menționat anterior, fostul agent temporar îndeplinește din nou condițiile menționate anterior fără să fi obținut dreptul la un ajutor de șomaj național.

(5) Fostul agent temporar care beneficiază de alocația de șomaj are dreptul la alocațiile familiale prevăzute la articolul 67 din statut. Alocația pentru locuință se calculează pe baza alocației de șomaj, în condițiile prevăzute la articolul 1 din anexa VII la statut.

Agentul temporar în cauză are obligația de a declara alocațiile de aceeași natură plătite din alte surse fie lui, fie soțului său, acestea fiind deduse din cele plătite în aplicarea prezentului articol.

Fostul agent temporar care beneficiază de alocație de șomaj are dreptul, în condițiile prevăzute la articolul 72 din statut, la asigurare de boală, fără a trebui să suporte vreo contribuție.

(6) Alocația de șomaj și alocațiile familiale se plătesc de către Comisie în euro. Acestor plăți nu li aplică nici un coeficient corector.

(7) Finanțarea sistemului de asigurări de șomaj se bazează, în proporție de o treime, pe contribuțiile agenților temporari. Această contribuție este stabilită la 0,81 % din salariul de bază al agentului temporar în cauză, după deducerea unei sume forfetare de 1 072,48 EUR, fără a se lua în considerare coeficienții corectori prevăzuți la articolul 64 din statut. Contribuția se deduce lunar din salariul agentului temporar și este vărsată, majorată cu cele două treimi pe care le suportă instituția, la un fond special de șomaj. Acest fond este comun instituțiilor și acestea varsă în fiecare lună Comisiei, în termen de cel mult opt zile de la plata remunerațiilor, contribuțiile acestora. Orice cheltuială care decurge din aplicarea prezentului articol se ordonanțează și se efectuează de către Comisie în conformitate cu dispozițiile Regulamentului financiar aplicabil bugetului general al Uniunii Europene.

(8) Alocația de șomaj plătită fostului agent temporar rămas fără loc de muncă este reglementată de Regulamentul (CEE, Euratom, CECA) nr. 260/68 de stabilire a condițiilor și a procedurii de aplicare a impozitului stabilit în beneficiul Comunităților Europene.

(9) Serviciile naționale pentru ocuparea forței de muncă și șomaj competente, acționând în conformitate cu legislația națională a acestora, și Comisia cooperează în mod eficient în vederea asigurării aplicării corespunzătoare a prezentului articol.

(10) Normele de aplicare a prezentului articol fac obiectul unei reglementări stabilite de comun acord de către instituțiile comunitare, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, fără a aduce atingere dispozițiilor stabilite la alineatul (2) ultimul paragraf.

(11) La un an de la introducerea prezentului sistem de asigurări de șomaj, iar ulterior la fiecare doi ani, Comisia prezintă Consiliului un raport privind situația financiară a acestui sistem. Pe lângă acest raport, Comisia poate înainta Consiliului propuneri de adaptare a contribuțiilor prevăzute la alineatul (7) în cazul în care acest lucru este necesar pentru a asigura echilibrul sistemului. Consiliul hotărăște cu privire la aceste propuneri în condițiile prevăzute la alineatul (3).

#### Articolul 29

Dispozițiile articolului 74 din statut privind alocația de naștere și cele ale articolului 75 din statut privind asumarea de către instituție a cheltuielilor prevăzute la articolul menționat anterior se aplică prin analogie.

*Articolul 30 (96)*

Dispozițiile articolului 76 din statut privind acordarea de cadouri, împrumuturi sau avansuri se aplică prin analogie agentului temporar pe întreaga durată a contractului său sau după încetarea acestuia, atunci când agentul se află în incapacitatea de a lucra ca urmare a unei boli grave sau prelungite, a unui handicap sau a unui accident survenit pe durata încadrării sale în muncă și în măsura în care dovedește că nu beneficiază de asigurare în cadrul unui alt sistem de asigurări sociale.

## Secțiunea B

**Asigurările de invaliditate și de viață***Articolul 31*

Agentul temporar beneficiază, în condițiile prevăzute mai jos, de asigurări împotriva riscurilor de deces și de invaliditate care pot surveni pe durata contractului său de muncă.

Prestațiile și garanțiile prevăzute în prezenta secțiune se suspendă în cazul în care efectele financiare ale contractului de muncă al agentului se suspendă temporar în temeiul dispozițiilor prezentului regim.

*Articolul 32 (46)*

În cazul în care în urma examenului medical efectuat înaintea încadrării în muncă a unui agent rezultă că acesta suferă de o boală sau are o infirmitate, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate decide să nu îl admită ca beneficiar al garanțiilor prevăzute în materie de invaliditate sau deces în ceea ce privește urmările sau consecințele unei astfel de boli sau infirmități decât la expirarea unei termen de cinci ani de la data angajării în muncă în cadrul instituției.

Agentul poate contesta decizia respectivă înaintea comisiei de invaliditate prevăzute la articolul 9 alineatul (1) din statut.

*Articolul 33 (8) (46) (96)*

(1) Agentul temporar care are o invaliditate considerată totală și care, din această cauză, este obligat să își suspende raporturile de muncă în cadrul instituției, beneficiază pe toată perioada de invaliditate de o prestație de invaliditate a cărei valoare este stabilită după cum urmează.

Articolul 52 din statut se aplică prin analogie beneficiarilor unei prestații de invaliditate. În cazul în care beneficiarul unei prestații de invaliditate se pensionează înainte de a împlini vârsta de 65 de ani fără să fi atins rata maximă a drepturilor de pensie, se aplică normele generale privind pensia pentru limită de vârstă. Pensia pentru limită de vârstă acordată este calculată pe baza salariului aferent încadrării, în grad și treaptă, a agentului la data la care a devenit invalid.

Rata prestației de invaliditate este stabilită la 70 % din ultimul salariu de bază al agentului temporar. Totuși, această prestație nu poate fi mai mică decât minimumul de subzistență, astfel cum este definit acesta în anexa VIII la statut. Prestația de invaliditate este condiționată de contribuția la sistemul de pensii, calculată pe baza prestației menționate anterior.

Atunci când invaliditatea rezultă în urma unui accident survenit în timpul sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, în urma unei boli profesionale, în urma unui act de abnegație înfăptuit în interes public sau în urma faptului că și-a riscat propria viață pentru a salva viața unei alte persoane, prestația de invaliditate nu poate fi mai mică de 120 % din minimumul de subzistență. În acest caz, contribuția la sistemul de pensii se plătește din bugetul fostului angajator.

În cazul în care invaliditatea a fost provocată în mod deliberat de către agent, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate decide ca acesta să beneficieze numai de indemnizația prevăzută la articolul 39.

Beneficiarul unei prestații de invaliditate are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa VII la statut, la alocațiile familiale menționate la articolul 67 din statut, alocația pentru locuință fiind calculată pe baza prestației acordate beneficiarului.

(2) Invaliditatea este stabilită de către comisia pentru invaliditate prevăzută la articolul 9 din statut.

(3) Instituția menționată la articolul 40 din anexa VIII la statut poate solicita examinarea periodică a titularului unei prestații de invaliditate pentru a se asigura că acesta îndeplinește în continuare condițiile necesare pentru a beneficia de această prestație. În cazul în care comisia pentru invaliditate constată că aceste condiții nu mai sunt îndeplinite, agentul își reia raporturile de muncă în cadrul instituției, cu condiția să nu îi fi încetat contractul de muncă.

Cu toate acestea, în cazul în care reîncadrarea în muncă în cadrul Comunităților a agentului în cauză se dovedește imposibilă, contractul acestuia poate fi reziliat sub rezerva plății unei sume a cărei valoare corespunde remunerației care i-ar fi fost plătită agentului pe perioada preavizului și, după caz, care corespunde indemnizației de reziliere a contractului prevăzute la articolul 47. Se aplică, de asemenea, articolul 39.

*Articolul 34 (18) (46) (96)*

Succesorii în drepturi ai unui agent decedat, astfel cum sunt definiți în capitolul 4 din anexa VIII la statut, beneficiază de o pensie de urmaș în condițiile prevăzute la articolele 35 - 38.

În caz de deces al unui fost agent titular al unei prestații de invaliditate, precum și în caz de deces al unui fost agent menționat la articolul 2 litera (a), (c) sau (d) și titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau care și-a încetat activitatea înainte de a împlini vârsta de 63 de ani și care a solicitat ca plata pensiei pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice următoare celei în cursul căreia împlinește vârsta de 63 de ani, succesorii în drepturi ai agentului decedat, astfel cum sunt definiți în capitolul 4 din anexa VIII la statut, beneficiază de o pensie de urmaș în condițiile prevăzute în anexa menționată anterior.

În caz de dispariție de mai mult de un an fie a unui agent, fie a unui fost agent titular al unei prestații de invaliditate sau al unei pensii pentru limită de vârstă, fie a unui fost agent care și-a încetat activitatea înainte de a împlini vârsta de 63 de ani și care a solicitat ca plata pensiei pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice următoare celei în cursul căreia împlinește vârsta de 63 de ani, dispozițiile capitolului 5 și 6 din anexa VIII la statut privind pensiile provizorii se aplică prin analogie soțului și persoanelor considerate a fi în întreținerea persoanei dispărute.

#### *Articolul 35 (96)*

Dreptul la pensie începe să producă efecte din prima zi a lunii următoare celei în care a survenit decesul sau, după caz, în prima zi a lunii care urmează perioadei în care soțul supraviețuitor, orfanii sau persoanele aflate în întreținerea agentului care a decedat beneficiază de retribuțiile acordate acestuia în temeiul articolului 70 din statut.

#### *Articolul 36 (8) (46) (96)*

Soțul supraviețuitor al unui agent beneficiază, în condițiile prevăzute în capitolul 4 din anexa VIII la statut, de o pensie de urmaș a cărei valoare nu poate fi mai mică de 35 % din ultimul salariu de bază lunar primit de agent și nici mai mică decât minimumul de subzistență, astfel cum este definit la articolul 6 din anexa VIII la statut. În caz de deces al unui agent menționat la articolul 2 litera (a), (c) sau (d), valoarea pensiei de urmaș se majorează până la concurența a 60 % din pensia pentru limită de vârstă care i-ar fi fost plătită agentului în cazul în care acesta ar fi avut dreptul, la data decesului, la o astfel de pensie, fără aplicarea unor condiții privind durata activității sau vârsta.

Beneficiarul unei pensii de urmaș are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa VII la statut, la alocațiile familiale menționate la articolul 67 din statut. Cu toate acestea, valoarea alocației pentru creșterea copilului este egală cu dublul valorii alocației prevăzute la articolul 67 alineatul (1) litera (b) din statut.

#### *Articolul 37 (8) (24) (46) (96)*

Atunci când un agent sau titularul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate decedează fără a lăsa în urmă un soț cu drept de pensie de urmaș, copiii considerați a fi în întreținerea sa la data decesului au dreptul la o pensie de orfan în condițiile stabilite la articolul 80 din statut.

Același drept este recunoscut copiilor care îndeplinesc aceleași condiții, în caz de deces sau de recăsătorie a soțului titular al unei pensii de urmaș.

Atunci când un agent sau titularul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate decedează, iar condițiile prevăzute la primul paragraf menționat anterior nu sunt îndeplinite, se aplică dispozițiile articolului 80 paragraful al treilea din statut.

În caz de deces al unui fost agent temporar astfel cum este menționat la articolul 2 litera (a), (c) sau (d), care și-a încetat activitatea înainte de a împlini vârsta de 63 de ani și care a solicitat ca plata pensiei pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice următoare celei în cursul căreia împlinește vârsta de 63 de ani, copiii recunoscuți a fi în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa VII la statut au dreptul la o pensie de orfan în aceleași condiții ca cele prevăzute la paragrafele precedente.

În ceea ce privește persoanele considerate a fi în întreținere în sensul articolului 2 alineatul (4) din anexa VII la statut, pensia de orfan acordată acestora nu poate depăși o valoare egală cu dublul alocației pentru creșterea copilului.

În caz de adopție, decesul părintelui natural care a fost înlocuit de un părinte adoptiv nu poate da dreptul la pensie de orfan.

Orfanul are dreptul la alocația școlară în condițiile prevăzute la articolul 3 din anexa VII la statut.

#### *Articolul 38*

În caz de divorț sau de coexistență a mai multor grupe de succesori care pot pretinde acordarea unei pensii de urmaș, aceasta se repartizează conform normelor stabilite la capitolul 4 din anexa VIII la statut.

#### *Articolul 38a (46)*

Regulile privind plafonarea și repartizarea, prevăzute la articolul 81a din statut, se aplică prin analogie.

## Secțiunea C

**Pensia pentru limită de vârstă și indemnizația de plecare***Articolul 39 (8) (18) (46) (96)*

(1) La încetarea raporturilor de muncă, agentul menționat la articolul 2 are dreptul la pensia pentru limită de vârstă, la transferul echivalentului actuarial sau la plata indemnizației de plecare în condițiile prevăzute în titlul V capitolul 3 din statut și în anexa VIII la statut. Atunci când agentul are dreptul la pensie pentru limită de vârstă, drepturile sale de pensie se reduc proporțional cu suma plăților efectuate în temeiul articolului 42.

Articolul 9 alineatul (2) din anexa VIII la statut se aplică în condițiile definite în continuare.

În interesul serviciului, pe baza unor criterii obiective și a unor proceduri transparente stabilite prin intermediul unor dispoziții generale de punere în aplicare, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide să nu aplice reducerea pensiilor în cazul unor agenți temporari, în cadrul unei limite maxime anuale de opt agenți pentru toate instituțiile. Numărul anual respectiv poate varia, în limita unei medii de zece agenți pentru fiecare perioadă de doi ani și respectându-se principiul neutralității bugetare. În termen de cinci ani, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport de evaluare privind punerea în aplicare a acestei măsuri. După caz, Comisia prezintă o propunere de modificare, la expirarea termenului de cinci ani, a numărului maxim anual, conform procedurii menționate la articolul 283 din Tratatul CE.

(2) Articolul 11 alineatele (2) și (3) din anexa VIII la statut se aplică prin analogie agenților în sensul articolului 2 din prezentul regim.

(3) Titularul unei pensii pentru limită de vârstă are dreptul la alocațiile familiale menționate la articolul 67 din statut. Partea proporțională din alocația pentru locuință se calculează pe baza pensiei beneficiarului.

*Articolul 40 (96) (98)*

În cazul în care este numit funcționar al Comunităților, agentul nu beneficiază de plata alocației prevăzute la articolul 39 primul paragraf.

Perioada de muncă efectuată în calitate de agent temporar al Comunităților se ia în considerare la calcularea anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii în condițiile prevăzute în anexa VIII la statut.

În cazul în care agentul a recurs la exercitarea opțiunii prevăzute la articolul 42, drepturile de pensie pentru limită de vârstă ale agentului se reduc proporțional cu perioada pentru care au fost reținute sumele respective.

Paragraful precedent nu se aplică agentului care, în termen de trei luni de la data la care i se aplică prezentul statut, solicită reluarea plății sumelor majorate cu dobânda compusă aferentă, la rata de 3,9 % pe an, rată ce poate fi revizuită conform procedurii prevăzute la articolul 12 din anexa XII la statut.

## Secțiunea D

**Finanțarea sistemului de asigurări de invaliditate și de viață, precum și a sistemului de pensii***Articolul 41 (46) (96)*

În ceea ce privește finanțarea sistemului de asigurări sociale prevăzut în secțiunile B și C de mai sus, se aplică prin analogie dispozițiile articolelor 83 și 83a din statut, precum și dispozițiile articolelor 36 și 38 din anexa VIII la acesta.

*Articolul 42 (8) (64) (93) (94) (96)*

Agentul poate solicita instituției, în condițiile care se stabilesc de aceasta, efectuarea plăților pe care agentul are eventual obligația să le efectueze în vederea constituirii sau menținerii drepturilor sale de pensie în țara de origine.

Aceste plăți nu pot fi mai mari decât dublul ratei prevăzute la articolul 83 alineatul (2) din statut și sunt în sarcina bugetului Comunităților.

## Secțiunea E

**Lichidarea drepturilor agenților temporari***Articolul 43 (46)*

Dispozițiile articolelor 40 - 44 din anexa VIII la statut se aplică prin analogie.

Secțiunea F  
**Plata prestațiilor**

*Articolul 44 (46)*

Dispozițiile articolelor 81a și 82 din statut și dispozițiile articolului 45 din anexa VIII la statut privind plata prestațiilor se aplică prin analogie.

Toate sumele datorate Comunităților de către un agent, în temeiul prezentului sistem de asigurări, la data la care produc efecte drepturile la plata prestațiilor, se deduc, în conformitate cu dispozițiile adoptate de instituția menționată la articolul 45 din anexa VIII la statut, din valoarea prestațiilor care îi revin agentului sau succesorilor săi în drepturi. Această rambursare poate fi eșalonată pe mai multe luni.

Secțiunea G  
**Subrogarea comunităților**

*Articolul 44a (46)*

Dispozițiile articolului 85a din statut privind subrogarea Comunităților se aplică prin analogie.

**CAPITOLUL 7**  
**Recuperarea plăților excedentare**

*Articolul 45 (8)*

Se aplică dispozițiile articolului 85 din statut privind recuperarea plăților excedentare.

**CAPITOLUL 8**  
**Căile de atac**

*Articolul 46*

Dispozițiile titlului VII din statut privind căile de atac se aplică prin analogie.

**CAPITOLUL 9**  
**Încetarea raporturilor de muncă**

*Articolul 47 (18) (44) (96)*

În afară de cazul încetării raporturilor de muncă agentului temporar ca urmare a decesului acestuia, contractul său de muncă poate înceta:

- (a) la sfârșitul lunii în cursul căreia agentul împlinește vârsta de 65 de ani sau
- (b) în cazul contractelor pe perioadă determinată:
  - (i) la data stabilită în contract;
  - (ii) la sfârșitul perioadei de preaviz prevăzute în contract, care îi oferă agentului sau instituției posibilitatea de a rezilia contractul înainte de termen. Perioada de preaviz nu poate fi mai mică de o lună pentru fiecare an lucrat, fiind de cel puțin o lună și cel mult trei luni. În cazul agentului temporar al cărui contract a fost reînnoit, perioada maximă este de șase luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe în timpul concediului de maternitate sau al unui concediu medical, cu condiția ca acesta din urmă să nu depășească trei luni. Pe de altă parte, perioada de preaviz se suspendă pe perioada acestor concedii, în limitele menționate anterior. În cazul în care contractul este reziliat de către instituție, agentul are dreptul la o indemnizație egală cu o treime din salariul său de bază pentru perioada cuprinsă între data la care îi încetează raporturile de muncă și data la care îi înceta contractul;
  - (iii) în cazul în care agentul nu mai îndeplinește condițiile stabilite la articolul 12 alineatul (2) litera (a) și sub rezerva aplicării derogării prevăzute la articolul menționat anterior. Atunci când nu se acordă această derogare, se aplică perioada de preaviz prevăzută la prezenta literă (b) punctul (ii) sau

- (c) în cazul contractelor pe durată nedeterminată:
- (i) la sfârșitul perioadei de preaviz prevăzute în contract, perioadă care nu poate fi mai mică de o lună pentru fiecare an lucrat, fiind de cel puțin o lună și de cel mult zece luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe în timpul concediului de maternitate sau al unui concediu medical, cu condiția ca acesta din urmă să nu depășească trei luni. Pe de altă parte, perioada de preaviz se suspendă pe perioada concediului de maternitate sau a concediului medical în limita menționată anterior;
  - (ii) în cazul în care agentul nu mai îndeplinește condițiile stabilite la articolul 12 alineatul (2) litera (a) și sub rezerva aplicării derogării prevăzute la articolul menționat anterior. Atunci când nu se acordă această derogare, se aplică perioada de preaviz prevăzută la prezenta literă (c) punctul (i).

#### Articolul 48 (44) (96)

Contractul de muncă, atât pe perioadă determinată, cât și pe perioadă nedeterminată poate fi reziliat fără preaviz de către instituție:

- (a) în cursul sau la încheierea perioadei de probă, în condițiile prevăzute la articolul 14;
- (b) în cazul în care agentul nu și-ar putea relua atribuțiile la sfârșitul concediului medical plătit prevăzut la articolul 16. În acest caz, agentul beneficiază de o indemnizație egală cu salariul său de bază plus alocațiile familiale, calculată luându-se în considerare două zile pentru fiecare lună lucrată.

#### Articolul 49 (46) (96)

(1) După îndeplinirea procedurii disciplinare prevăzute în anexa IX la statut, care se aplică prin analogie, contractul de muncă poate fi reziliat fără preaviz din motive disciplinare în caz de încălcare gravă, în mod deliberat sau din neglijență, a obligațiilor care îi revin agentului contractual. Autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf ia o decizie motivată, după ce agentului în cauză i s-a acordat în prealabil posibilitatea de a se apăra.

Înainte de rezilierea contractului de muncă, agentul poate face obiectul unei măsuri de suspendare în condițiile prevăzute la articolele 23 și 24 din anexa IX la statut, care se aplică prin analogie.

- (2) În cazul în care contractul de muncă este reziliat în conformitate cu alineatul (1), autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate decide:
- (a) să limiteze alocația prevăzută la articolul 39 la rambursarea contribuției prevăzute la articolul 83 din statut, majorată cu dobânda compusă, la rata de 3,5 % pe an,
  - (b) să retragă agentului în cauză, integral sau parțial, dreptul la indemnizația de reînnoire prevăzută la articolul 24 alineatul (2).

#### Articolul 50 (46) (96)

(1) Contractul de muncă al unui agent temporar trebuie reziliat de către instituție fără preaviz de îndată ce autoritatea prevăzută la articolul 6 primul paragraf constată:

- (a) că, la angajarea sa în muncă, agentul în cauză a furnizat intenționat informații false privind aptitudinile sale profesionale sau condițiile prevăzute la articolul 12 alineatul (2),

și

- (b) că aceste informații false au constituit un factor decisiv pentru angajarea sa în muncă.

(2) În acest caz, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf pronunță rezilierea contractului de muncă, după audierea agentului în cauză și după îndeplinirea procedurii disciplinare prevăzute în anexa IX la statut, care se aplică prin analogie.

Înainte de rezilierea contractului de muncă, agentul poate face obiectul unei măsuri de suspendare în condițiile prevăzute la articolele 23 și 24 din anexa IX la statut, care se aplică prin analogie. Se aplică dispozițiile articolului 49 alineatul (2).

#### Articolul 50a (46)

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolelor 49 și 50, orice neîndeplinire, în mod deliberat sau din neglijență, de către agentul temporar sau de către fostul agent temporar a obligațiilor care îi revin în temeiul prezentului regim îl face pasibil de o sancțiune disciplinară în condițiile prevăzute în titlul VI din statut și, după caz, în anexa IX la statut, ale căror dispoziții se aplică prin analogie.

**TITLUL III: AGENȚII AUXILIARI****CAPITOLUL 1****Dispoziții generale***Articolul 51 (96)*

Contractul agențiilor auxiliari se încheie pe perioadă determinată și poate fi reînnoit.

*Articolul 52 (96)*

Durata efectivă a încadrării în muncă a unui agent auxiliar, inclusiv durata unei eventuale reînnoiri a contractului acestuia, nu poate depăși trei ani și nu poate fi prelungită mai mult de 31 decembrie 2007. Nici un nou agent auxiliar nu poate fi angajat în muncă după 31 decembrie 2006.

*Articolul 53 (77) (96)*

Agențiile auxiliari sunt repartizați în patru categorii, subdivizate în grupe care corespund atribuțiilor pe care trebuie să le exercite.

În cadrul fiecărei grupe, agențiile auxiliari sunt repartizați în patru clase. Încadrarea acestora se face în funcție de calificări și de experiența lor profesională.

Correspondența între posturile tip și grupe este stabilită în tabelul de mai jos:

Categoria	Grupe	Atribuții
A	I	Agent responsabil de realizarea unor studii care necesită o vastă experiență într-unul sau mai multe domenii; agent cu experiență responsabil de revizuirea traducerilor; agent cu foarte multă experiență responsabil de interpretare;
	II	agent responsabil de realizarea unor studii care necesită o anumită experiență; agent responsabil de revizuirea traducerilor; agent cu experiență responsabil de traducere sau de interpretare;
	III	agent responsabil de realizarea de studii; agent responsabil de traducere sau interpretare.
B	IV	Agent responsabil de realizarea unor sarcini complexe (redactare, corectare, contabilitate sau lucrări tehnice);
	V	agent responsabil de realizarea unor sarcini simple (redactare, contabilitate sau lucrări tehnice).
C	VI	Secretar cu experiență; agent cu experiență responsabil de executarea unor sarcini de birou.
	VII	Secretar, dactilograf sau telefonist; agent responsabil de executarea unor sarcini simple de birou.
D	VIII	Muncitor calificat; aproduct sau șofer;
	IX	muncitor necalificat, curier.

Dispozițiile articolului 1d din statut privind egalitatea de tratament între funcționari se aplică prin analogie.

**CAPITOLUL 2****Drepturi și obligații***Articolul 54*

Dispozițiile articolelor 11-25 din statut privind drepturile și obligațiile funcționarilor se aplică prin analogie, cu excepția dispozițiilor articolului 13 privind exercitarea unei activități remunerate de către soțul agentului, ale articolului 15 privind situația funcționarilor candidați sau aleși în funcții publice, ale articolului 23 paragraful al treilea privind permisele de liberă trecere și ale articolului 25 paragraful al doilea privind publicarea deciziilor individuale.

Decizia de solicitare a reparării prejudiciului suferit de Comunități ca urmare a unor abateri personale grave, în conformitate cu dispozițiile articolului 22 din statut, este luată de către autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf, după respectarea formalităților prevăzute în caz de concediere din motive de abatere gravă.

### CAPITOLUL 3

#### Condițiile de angajare

##### Articolul 55

- (1) Poate fi încadrată în muncă ca agent auxiliar numai persoana care:
- (a) este resortisant al unuia dintre statele membre ale Comunităților, cu excepția derogării acordate de către autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf, și care beneficiază de drepturi depline de cetățean;
  - (b) și-a îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar care i se aplică;
  - (c) prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor care îi revin;
  - (d) este aptă din punct de vedere fizic să își exercite atribuțiile.
- (2) Autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate excepta persoana în cauză de la obligativitatea prezentării documentelor justificative prin care se certifică faptul că îndeplinește aceste condiții în cazul în care perioada de încadrare în muncă a acesteia nu depășește trei luni.

##### Articolul 56

Contractul unui agent auxiliar trebuie să precizeze în special:

- (a) durata contractului;
- (b) data angajării în muncă;
- (c) sarcinile pe care agentul în cauză trebuie să le îndeplinească;
- (d) încadrarea agentului în cauză;
- (e) locul de repartizare.

### CAPITOLUL 4

#### Condițiile de muncă

##### Articolul 57 (7) (96)

Dispozițiile articolelor 55-56b din statut privind durata și programul de lucru, orele suplimentare, activitatea cu program continuu, disponibilitatea permanentă la locul de muncă sau la domiciliu se aplică prin analogie, cu excepția articolului 55a alineatul (2) literele (d) și (e).

##### Articolul 58

Agentul auxiliar beneficiază de un concediu remunerat de două zile lucrătoare pentru fiecare lună lucrată; nu se acordă dreptul la concediu pentru orice perioadă de serviciu mai mică de 15 zile sau o jumătate de lună.

În cazul în care cerințele serviciului nu au permis să se acorde agentului concediul prevăzut la paragraful anterior pe durata încadrării sale în muncă, zilele de concediu neefectuate sunt plătite ca zile efectiv lucrate.

Pe lângă acest concediu anual, agentul auxiliar poate beneficia, la cerere și în mod excepțional, de un concediu special în condițiile stabilite de către instituție, pe baza principiilor enunțate la articolul 57 din statut și la articolul 6 din anexa V la statut.

##### Articolul 59 (46)

Dispozițiile articolului 16 privind concediul medical se aplică agentului auxiliar. Articolul 58 din statut privind concediul de maternitate se aplică prin analogie. Cu toate acestea, concediul medical plătit nu poate depăși o lună sau vechimea în serviciu a agentului auxiliar, în cazul în care aceasta din urmă este mai lungă.

##### Articolul 60

Dispozițiile articolelor 60 și 61 din statut privind absența nemotivată și sărbătorile legale se aplică prin analogie.

### CAPITOLUL 5

#### Remunerarea și rambursarea cheltuielilor

##### Articolul 61

Remunerația agentului auxiliar cuprinde un salariu de bază, alocații familiale și indemnizații.

Agentul auxiliar rămâne pe întreaga durată a contractului său în treapta de salarizare menționată în contractul său.

*Articolul 62*

Agentul auxiliar este remunerat pe bază zilnică sau lunar.

În cazul în care agentul este remunerat pe bază zilnică, numai zilele efectiv lucrate sunt remunerate.

*Articolul 63*

(1) (2) (4) (5) (9) (11) (12) (13) (19) (20) (23) (27) (30) (31) (32) (35) (36) (37) (38) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70) (71) (72) (74) (76) (78) (80) (81) (84) (87) (89) (90) (92) (93) (95) (97)

Baremul salariilor de bază este stabilit în conformitate cu tabelul de mai jos:

1.7.2004		CLASE			
CATEGORII	GRUPE	1	2	3	4
A	I	6012,49	6757,25	7502,01	8246,77
	II	4363,77	4788,99	5214,21	5639,43
	III	3667,06	3830,41	3993,76	4157,11
B	IV	3522,70	3867,56	4212,42	4557,28
	V	2767,02	2949,42	3131,82	3314,22
C	VI	2631,63	2786,56	2941,49	3096,42
	VII	2355,40	2435,55	2515,70	2595,85
D	VIII	2128,92	2254,30	2379,68	2505,06
	IX	2050,23	2078,79	2107,35	2135,91

*Articolul 63a (34)*

Dispozițiile articolului 66a din statut se aplică prin analogie.

*Articolul 64*

Articolele 63, 64 și 65 din statut privind moneda în care este exprimată remunerația, precum și condițiile privind ajustarea și adaptarea acesteia se aplică prin analogie.

*Articolul 65 (10) (24) (96)*

Articolul 67 din statut, cu excepția alineatului (1) litera (c) și articolul 69 din statut, precum și articolele 1, 2 și 4 din anexa VII la statut privind acordarea alocațiilor familiale și a indemnizației de expatriere se aplică prin analogie.

*Articolul 66 (96)*

În cazul unui agent remunerat pe bază zilnică, remunerația datorată pentru fiecare zi care se plătește este egală cu a douăzecea parte din remunerația lunară. Remunerația se plătește la sfârșitul săptămânii în curs.

*Articolul 67 (96)*

Articolele 7, 11, 12, 13 și 13a din anexa VII la statut privind rambursarea cheltuielilor de călătorie și a cheltuielilor aferente delegațiilor, precum și acordarea indemnizațiilor pentru locuință și de transport se aplică prin analogie.

*Articolul 68 (96)*

Atunci când agentul este remunerat pe bază lunară, remunerația se plătește cel târziu în ultima zi lucrătoare a lunii.

Atunci când nu se datorează remunerația integrală, aceasta se împarte în fracțiuni egale cu a treizecea parte și

- (a) în cazul în care numărul real de zile care se plătesc este mai mic sau egal cu cincisprezece, numărul de fracțiuni datorate este egal cu numărul real de zile care se plătesc;
- (b) în cazul în care numărul real de zile care se plătesc este mai mare de cincisprezece, numărul de fracțiuni datorate este egal cu diferența dintre treizeci și numărul real de zile care nu se plătesc.

Atunci când dreptul la alocațiile familiale și la indemnizația de expatriere se naște după data angajării în muncă a agentului, acesta beneficiază de acest drept începând cu prima zi a lunii în cursul căreia dreptul respectiv se naște. În cazul în care dreptul la aceste alocații și la această indemnizație încetează, agentul beneficiază de acestea până în ultima zi a lunii în cursul căreia dreptul respectiv încetează.

*Articolul 69 (8)*

Agentul auxiliar care dovedește că îi este imposibil să continue să locuiască la vechiul domiciliu beneficiază pe termen de cel mult un an de plata diurnei prevăzute la articolul 10 din anexa VII la statut.

## CAPITOLUL 6

### Asigurările sociale

#### Articolul 70 (96)

(1) Pentru a fi asigurat în caz de boală, de accident, de invaliditate, de șomaj și de deces și a-i da posibilitatea să beneficieze de pensie pentru limită de vârstă, agentul auxiliar este afiliat la un sistem obligatoriu de asigurări sociale, de preferință cel din țara în care a fost ultima dată afiliat sau din țara sa de origine.

Instituția suportă contribuțiile ce revin angajatorului prevăzute de legislația în vigoare atunci când agentul este înscris în mod obligatoriu într-un astfel de sistem de asigurări sociale sau de asigurări de șomaj sau suportă cele două treimi din contribuțiile obligatorii ale persoanei în cauză, atunci când aceasta este înscrisă în continuare, în mod voluntar, în cadrul sistemului național de asigurări sociale din care făcea parte înainte de angajarea în muncă în cadrul Comunităților, sau în cazul în care se înscrie, în mod voluntar, într-un sistem național de asigurări sociale.

(2) În măsura în care dispozițiile alineatului (1) de mai sus nu pot fi aplicate, agentul auxiliar este asigurat în caz de boală, de accident, de invaliditate și de deces, precum și pentru a permite persoanei în cauză să beneficieze de pensie pentru limită de vârstă, pe spezele instituției din care face parte și până la concurența unei valori egale cu două treimi, prevăzute la alineatul (1) de mai sus. Condițiile de aplicare a prezentei dispoziții sunt stabilite de comun acord între instituții, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor prevăzut la articolul 10 din statut.

#### Articolul 71

Dispozițiile articolului 76 din statut privind acordarea de cadouri, împrumuturi sau avansuri se aplică prin analogie agentului auxiliar pe durata contractului său.

## CAPITOLUL 7

### Recuperarea plăților excedentare

#### Articolul 72 (8)

Se aplică Dispozițiile articolului 85 din statut privind recuperarea plăților excedentare.

## CAPITOLUL 8

### Căile de atac

#### Articolul 73

Dispozițiile titlului VII din statut privind căile de atac se aplică prin analogie.

## CAPITOLUL 9

### Încetarea raporturilor de muncă

#### Articolul 74 (96)

În afară de cazul încetării raporturilor de muncă agentului auxiliar ca urmare a decesului acestuia, contractul său de muncă încetează:

- (a) la data stabilită în contract;
- (b) la sfârșitul lunii în cursul căreia agentul împlinește vârsta de 65 de ani;
- (c) la sfârșitul perioadei de preaviz stabilite în contract care îi oferă agentului sau instituției posibilitatea de a rezilia contractul înainte de termen. Perioada de preaviz nu poate fi mai mică de o lună pentru fiecare an lucrat, fiind de cel puțin o lună și de cel mult trei luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe în timpul concediului de maternitate sau al unui concediu medical, cu condiția ca acesta din urmă să nu depășească trei luni. Pe de altă parte, perioada de preaviz se suspendă pe perioada acestor concedii, în limita menționată anterior. În cazul în care contractul este reziliat de către instituție, agentul are dreptul la o indemnizație egală cu o treime din salariul său de bază pentru perioada cuprinsă între data la care îi încetează raporturile de muncă și data la care îi înceta contractul;
- (d) în cazul în care agentul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 55 alineatul (1) litera (a) și sub rezerva aplicării derogării prevăzute la acest articol. Atunci când nu se acordă această derogare, se aplică perioada de preaviz prevăzută la litera (c) a prezentului articol.

#### Articolul 75 (96)

Contractul de muncă al agentului auxiliar:

1. trebuie reziliat de către instituție fără acordarea unui preaviz în cazul în care agentul este reîncorporat.

2. poate fi reziliat de către instituție fără acordarea unui preaviz:
- (a) în cazul în care agentul este reîncorporat, iar natura atribuțiilor pe care trebuie să le exercite în temeiul contractului respectiv face improbabilă reintegrarea în postul său la încheierea perioadei de reîncorporare. În acest caz, agentul beneficiază de o indemnizație egală cu salariul său de bază plus alocațiile familiale, calculată luându-se în considerare două zile pentru fiecare lună lucrată;
  - (b) în cazul în care agentul este ales într-o funcție publică și în cazul în care autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf consideră că mandatul public al agentului este incompatibil cu exercitarea normală a atribuțiilor sale în cadrul Comunităților;
  - (c) în cazul în care agentul nu mai îndeplinește condițiile de la articolul 55 alineatul (1) litera (d). Cu toate acestea, contractul nu poate fi reziliat decât atunci când agentul în cauză are dreptul la o prestație de invaliditate;
  - (d) în cazul în care agentul nu poate să își reia atribuțiile la încheierea perioadei de concediu medical plătit prevăzut la articolul 59. În acest caz, agentul beneficiază de o indemnizație egală cu salariul său de bază plus alocațiile familiale, calculată luându-se în considerare două zile pentru fiecare lună lucrată.

#### Articolul 76

Contractul de muncă al agentului auxiliar poate fi reziliat fără preaviz din motive disciplinare, în caz de încălcare gravă, în mod deliberat sau din neglijență, a obligațiilor care îi revin. Autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf ia o decizie motivată după ce agentului auxiliar în cauză i s-a acordat în prealabil posibilitatea de a se apăra.

#### Articolul 77

Instituția trebuie să rezilieze fără preaviz contractul de muncă al agentului auxiliar de îndată ce autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf constată că:

- (a) la încadrarea sa în muncă, agentul în cauză a furnizat intenționat informații false privind aptitudinile sale profesionale sau condițiile prevăzute la articolul 55 alineatul (1)  
și
- (b) informații false menționate anterior au constituit un factor decisiv pentru încadrarea sa în muncă.

În acest caz, după audierea agentului în cauză, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf pronunță rezilierea contractului de muncă.

#### Articolul 78 (86) (96)

Prin derogare de la dispozițiile prezentului titlu, agenții auxiliari angajați de către Parlamentul European pe durata lucrărilor sesiunilor fac obiectul condițiilor de recrutare și de remunerare prevăzute de acordul încheiat între această instituție, Consiliul Europei și Adunarea Uniunii Europene Occidentale privind încadrarea în muncă a acestui personal.

Dispozițiile acestui acord, precum și orice modificare ulterioară a acestora se aduc la cunoștința autorităților bugetare competente cu o lună înainte de intrarea lor în vigoare.

Aceleași condiții privind recrutarea și remunerarea aplicate interpreților de conferință recrutați de către Parlamentul European se aplică și agenților auxiliari angajați de către Comisie în calitate de interpreți de conferință pentru instituțiile și organismele comunitare.

Dispozițiile prezentului articol se aplică până la 31 decembrie 2006, dată de la care agenții în cauză fac obiectul condițiilor adoptate conform procedurii prevăzute la articolul 90.

### TITLUL IV: AGENȚII CONTRACTUALI (96)

#### CAPITOLUL 1

#### Dispoziții generale (96)

#### Articolul 79 (96)

- (1) Agentul contractual este remunerat din creditele globale prevăzute în acest scop în secțiunea din buget aferentă instituției.
- (2) Fiecare instituție adoptă, după caz, normele generale de aplicare care reglementează utilizarea agenților contractuali în conformitate cu articolul 110 din statut.

(3) Comisia prezintă un raport anual privind utilizarea agenților contractuali, în care se indică numărul agenților, nivelul și tipul de posturi, distribuția geografică și resursele bugetare corespunzătoare fiecărei grupe de funcții.

(4) Instituțiile, agențiile și celelalte organisme menționate la articolul 3a din statut care recurg la serviciile agenților contractuali prezintă în fiecare an, în cadrul procedurii bugetare, o situație estimativă a utilizării agenților contractuali, pe grupe de funcții.

#### Articolul 80 (96)

(1) Agenții contractuali sunt repartizați în patru grupe de funcții care corespund sarcinilor pe care trebuie să le îndeplinească. Fiecare grupă de funcții este împărțită în grade și în trepte.

(2) Corespondența dintre tipurile de sarcini și grupele de funcții este stabilită conform tabelului de mai jos:

Grupă de funcții	Grade	Atribuții
IV	13-18	Atribuții administrative, de consiliere, lingvistice și atribuții tehnice echivalente exercitate sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari
III	8-12	Atribuții de execuție, de redactare, de contabilitate și alte atribuții tehnice echivalente exercitate sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari
II	4-7	Atribuții de birou și de secretariat, administrarea biroului și alte atribuții echivalente exercitate sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari
I	1-3	Atribuții manuale și de sprijin administrativ exercitate sub controlul funcționarilor sau al agenților temporari

(3) Pe baza acestui tabel, fiecare instituție sau organism menționat la articolul 3a adoptă, după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor, descrierea funcțiilor și a atribuțiilor corespunzătoare fiecărui tip de atribuție.

(4) Dispozițiile articolului 1e din statut privind măsurile sociale și condițiile de muncă se aplică prin analogie.

## CAPITOLUL 2

### Drepturi și obligații (96)

#### Articolul 81 (96)

Articolul 11 se aplică prin analogie.

## CAPITOLUL 3

### Condițiile de angajare (96)

#### Articolul 82 (96)

(1) Agenții contractuali sunt recrutați pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre, fără deosebire de origine rasială sau etnică, de convingeri politice, filozofice sau religioase, de vârstă sau de handicap, de sex sau de orientare sexuală și indiferent de starea lor civilă sau de situația familială.

(2) Pentru ca o persoană să fie recrutată în calitate de agent contractual trebuie să îndeplinească cel puțin următoarele condiții:

- (a) pentru grupa de funcții I, absolvirea învățământului obligatoriu;
- (b) pentru grupele de funcții II și III:
  - (i) un nivel de studii superioare absolvite cu diplomă sau
  - (ii) un nivel de studii secundare absolvite cu diplomă care permit accesul la învățământul superior și o experiență profesională adecvată de cel puțin trei ani sau
  - (iii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, formare profesională sau experiență profesională de nivel echivalent;
- (c) pentru grupa de funcții IV:
  - (i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei ani absolvit cu diplomă sau
  - (ii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională de nivel echivalent.

- (3) Poate fi încadrată în muncă ca agent contractual numai persoana care:
- (a) este resortisant al unuia dintre statele membre, cu excepția derogării acordate de către autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf și care beneficiază de drepturi depline de cetățean;
  - (b) și-a îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar;
  - (c) prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor care îi revin;
  - (d) este aptă din punct de vedere fizic să își exercite atribuțiile;
  - (e) face dovada cunoașterii aprofundate a uneia dintre limbile Comunităților și cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a Comunităților, în măsura necesară exercitării atribuțiilor care îi revin.
- (4) În contractul inițial, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate excepta persoana în cauză de la obligativitatea prezentării documentelor justificative prin care se certifică faptul că îndeplinește condițiile menționate la alineatele (2) și (3) literele (a), (b) și (c), în cazul în care perioada de încadrare în muncă nu depășește trei luni.
- (5) Oficiul Comunităților Europene pentru Selecția Personalului acordă asistență diferitelor instituții, la cererea acestora, în vederea selecționării de agenți contractuali, în special prin definirea conținutului examenelor și prin organizarea procedurilor de selecție. Oficiul asigură transparența procedurilor de selecție a personalului contractual.
- (6) Fiecare instituție stabilește, după caz, normele generale care reglementează procedurile de recrutare a agenților contractuali în conformitate cu articolul 110 din statut.

#### Articolul 83 (96)

Înainte de a fi angajat în muncă, agentul contractual este supus unui examen medical efectuat de către un medic consultant al instituției, astfel încât instituția să se asigure că acesta îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 82 alineatul (3) litera (d).

Articolul 33 paragraful al doilea din statut se aplică prin analogie.

#### Articolul 84 (96)

- (1) Agentul contractual al cărui contract este încheiat pe o perioadă de cel puțin un an efectuează o perioadă de probă în primele șase luni de activitate, în cazul în care este încadrat în grupa de funcții I și în primele nouă luni pentru celelalte grupe de funcții.
- (2) În cazul în care, în perioada de probă, agentul contractual este împiedicat să își exercite atribuțiile timp de cel puțin o lună, ca urmare a unei boli sau a unui accident, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate prelungi durata perioadei de probă cu o perioadă corespunzătoare.
- (3) Cu cel puțin o lună înainte de terminarea perioadei de probă a agentului contractual, se întocmește un raport de evaluare a capacității acestuia de a îndeplini sarcinile asociate funcției sale, precum și a eficienței și conduitei sale în serviciu. Raportul se aduce la cunoștința agentului în cauză, care are dreptul de a-și formula observațiile în scris. Agentul contractual care nu a făcut dovada calităților necesare menținerii în funcție este concediat. Cu toate acestea, în mod excepțional, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate prelungi perioada de probă cu cel mult șase luni, repartizând eventual agentul contractual într-un alt serviciu.
- (4) În cazul în care activitatea agentului contractual aflat în perioada de probă se dovedește, în mod evident, necorespunzătoare, poate fi întocmit un raport oricând în cursul perioadei de probă. Raportul se aduce la cunoștința agentului în cauză, care are dreptul de a-și formula observațiile în scris. Pe baza acestui raport, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate decide concedierea agentului contractual înainte de încheierea perioadei de probă, cu un preaviz de o lună.
- (5) Agentul contractual concediat în perioada de probă are dreptul la o indemnizație egală cu o treime din salariul de bază pentru fiecare lună lucrată în perioada de probă.

### CAPITOLUL 4

#### Dispoziții speciale aplicabile agenților contractuali menționați la articolul 3a (96)

#### Articolul 85 (96)

(1) Contractul de muncă al agenților contractuali menționați la articolul 3a poate fi încheiat pe o perioadă determinată de cel puțin trei luni și de cel mult cinci ani. Contractul poate fi reînnoit cel mult o singură dată pe o perioadă determinată de cel mult cinci ani. Durata cumulată a contractului inițial și a primei prelungiri nu poate fi mai mică de șase luni pentru grupa de funcții I și, respectiv, de nouă luni pentru celelalte grupe de funcții. Orice prelungire ulterioară nu se poate face decât pentru o perioadă nedeterminată.

Perioadele lucrate în baza unui contract de agent contractual auxiliar menționat la articolul 3b nu sunt luate în calcul în vederea încheierii sau reînnoirii contractelor menționate la prezentul articol.

(2) Prin derogare de la alineatul (1) primul paragraf ultima teză, autoritatea împuternicită să facă numiri poate decide ca numai a patra reînnoire a contractului de muncă al unui membru din grupa de funcții 1 să fie stabilită pe perioadă nedeterminată, cu condiția ca durata totală a contractului pe perioadă determinată să nu depășească zece ani.

(3) Agentul contractual din grupa de funcții IV trebuie să demonstreze, înainte de reînnoirea contractului său pentru o perioadă nedeterminată, că are capacitatea să lucreze într-o a treia limbă dintre cele menționate la articolul 314 din Tratatul CE. Dispozițiile privind accesul la formare și modalitățile de evaluare menționate la articolul 45 alineatul (2) din statut se aplică prin analogie.

(4) Înainte de reînnoirea contractului său pe perioadă nedeterminată agentul contractual trebuie să fi efectuat o perioadă de probă în conformitate cu articolul 84.

#### *Articolul 86 (96)*

(1) Agentul contractual menționat la articolul 3a nu poate fi recrutat decât în:

- (i) gradele 13, 14 sau 16 pentru grupa de funcții IV;
- (ii) gradele 8, 9 sau 10 pentru grupa de funcții III;
- (iii) gradele 4 sau 5 pentru grupa de funcții II;
- (iv) gradul 1 pentru grupa de funcții I.

Încadrarea în fiecare grupă de funcții se efectuează în funcție de calificările și de experiența profesională a agentului. Pentru a răspunde nevoilor specifice ale instituțiilor, se poate lua în considerare și situația de pe piața muncii comunitare. Agentul contractual recrutat este încadrat în prima treaptă a gradului său.

(2) Agentul contractual menționat la articolul 3a care își schimbă postul în cadrul unei grupe de funcții nu poate fi încadrat într-un grad sau o treaptă inferioară celor corespunzătoare postului anterior.

Un agent contractual care accede într-o grupă de funcții superioară este încadrat într-un grad și o treaptă care îi conferă dreptul la o remunerație cel puțin egală cu cea de care beneficia pe perioada contractului precedent.

Aceleași dispoziții se aplică atunci când agentul contractual încheie un nou contract cu o instituție sau un organism imediat după terminarea unui contract precedent de agent contractual cu altă instituție sau alt organism.

#### *Articolul 87 (96)*

(1) Articolul 43 primul paragraf din statut privind evaluarea se aplică prin analogie agenților contractuali menționați la articolul 3a angajați pe o perioadă de minim un an.

(2) Agentul contractual menționat la articolul 3a care are o vechime de doi ani într-o treaptă a gradului său avansează în mod automat în treapta următoare a gradului respectiv.

(3) Încadrarea unui agent contractual menționat la articolul 3a într-un grad imediat superior în cadrul aceiași grupe de funcții face obiectul unei decizii a autorității menționate la articolul 6 primul paragraf. Aceasta are drept rezultat încadrarea agentului contractual în prima treaptă a gradului imediat superior. O astfel de promovare se efectuează exclusiv prin selecție, din rândul agenților contractuali angajați pe o durată de cel puțin trei ani și care au o vechime de cel puțin doi ani în gradul respectiv, după o analiză comparativă a meritelor lor, precum și a rapoartelor de evaluare a activității lor. Ultima teză din articolul 45 alineatul (1) din statut se aplică prin analogie.

(4) Agentul contractual menționat la articolul 3a poate accede într-o grupă de funcții superioară numai prin participarea la o procedură generală de selecție.

### **CAPITOLUL 5**

#### **Dispoziții speciale aplicabile agenților contractuali menționați la articolul 3b (96)**

#### *Articolul 88 (96)*

În ceea ce privește agentul contractual menționat la articolul 3b:

- (a) contractul se încheie pe perioadă determinată și poate fi prelungit;
- (b) durata efectivă a încadrării în muncă într-o instituție, inclusiv durata unei eventuale reînnoiri a contractului, nu poate depăși trei ani.

Perioadele lucrate în baza unui contract de agent contractual menționat la articolul 3a nu sunt luate în considerare în vederea încheierii sau reînnoirii contractelor menționate la prezentul articol.

#### *Articolul 89 (96)*

(1) Agentul contractual menționat la articolul 3b poate fi recrutat în orice grad din grupele de funcții II, III și IV în conformitate cu articolul 80, ținând seama de calificările și de experiența agentului în cauză. Pentru a răspunde nevoilor specifice ale instituțiilor, se poate lua în considerare și situația de pe piața muncii comunitare. Agentul contractual angajat este încadrat în prima treaptă a gradului său.

(2) Agentul contractual menționat la articolul 3b care are o vechime de doi ani într-o treaptă a gradului său avansează în mod automat în treapta următoare a gradului respectiv.

*Articolul 90 (96)*

Prin derogare de la dispozițiile prezentului titlu, interpreții de conferință angajați de către Parlamentul European sau de către Comisie în numele instituțiilor și organismelor comunitare fac obiectul condițiilor prevăzute în convenția din 28 iulie 1999 încheiată între Parlamentul European, Comisie și Curtea de Justiție, acționând în numele instituțiilor, pe de o parte, și asociațiile profesionale reprezentative, pe de altă parte.

Modificările convenției menționate anterior care se impun în urma intrării în vigoare a Regulamentului (CE, Euratom) nr. 723/2004 <sup>(1)</sup> se adoptă înainte de 31 decembrie 2006, conform procedurii prevăzute la articolul 78 paragraful al doilea. Orice modificare a convenției efectuată după 31 decembrie 2006 se adoptă de comun acord între instituții.

**CAPITOLUL 6****Condițiile de muncă (96)***Articolul 91 (96)*

Articolele 16-18 se aplică prin analogie.

**CAPITOLUL 7****Remunerarea și rambursarea cheltuielilor (96)***Articolul 92 (96)*

Articolele 19-27 se aplică prin analogie, sub rezerva modificărilor prevăzute la articolele 90 și 94.

*Articolul 93 (96) (97)*

Baremul salariilor de bază este stabilit conform tabelului de mai jos.

Grupe de funcții	1.7.2005	Trepte						
	Grade	1	2	3	4	5	6	7
IV	18	5145,58	5252,59	5361,82	5473,32	5587,15	5703,33	5821,94
	17	4547,80	4642,37	4738,91	4837,46	4938,06	5040,75	5145,58
	16	4019,46	4103,05	4188,37	4275,48	4364,39	4455,15	4547,80
	15	3552,50	3626,38	3701,79	3778,78	3857,36	3937,57	4019,46
	14	3139,79	3205,09	3271,74	3339,78	3409,23	3480,13	3552,50
	13	2775,03	2832,74	2891,65	2951,78	3013,17	3075,83	3139,79
III	12	3552,45	3626,32	3701,73	3778,70	3857,28	3937,49	4019,37
	11	3139,77	3205,06	3271,71	3339,74	3409,19	3480,08	3552,45
	10	2775,03	2832,73	2891,64	2951,77	3013,15	3075,81	3139,77
	9	2452,66	2503,66	2555,72	2608,87	2663,12	2718,50	2775,03
II	8	2167,74	2212,82	2 258,83	2305,80	2353,75	2402,70	2452,66
	7	2452,60	2503,61	2555,68	2608,84	2663,10	2718,49	2775,03
	6	2167,62	2212,71	2 258,73	2305,71	2353,67	2402,62	2452,60
	5	1915,77	1955,61	1996,29	2037,81	2080,19	2123,46	2167,62
I	4	1693,17	1728,39	1764,34	1801,03	1838,49	1876,73	1915,77
	3	2085,85	2129,14	2173,33	2218,43	2264,47	2311,47	2359,44
	2	1843,98	1882,25	1921,31	1961,19	2001,89	2043,44	2085,85
	1	1630,16	1663,99	1698,53	1733,78	1769,76	1806,49	1843,98

*Articolul 94 (96) (97)*

Prin derogare de la articolul 24 alineatul (3), indemnizația de instalare prevăzută la alineatul (1) și indemnizația de reinstalare prevăzută la alineatul (2) din articolul menționat anterior nu pot fi mai mici de:

- 739,90 EUR pentru agentul care are dreptul la alocația pentru locuință,
- 438,67 EUR pentru agentul care nu are dreptul la alocația pentru locuință.

(<sup>1</sup>) JO L 124, 27.4.2004, p. 1.

## CAPITOLUL 8

### Asigurările sociale (96)

#### Secțiunea A

### Asigurările de boală și de accidente și alocațiile cu caracter social (96)

#### Articolul 95 (96)

Articolul 28 se aplică prin analogie. Cu toate acestea, articolul 72 alineatele (2) și (2a) din statut nu se aplică agentului contractual rămas în serviciul Comunităților până la vârsta de 63 de ani, cu excepția cazului în care acesta a fost angajat pe o perioadă mai mare de trei ani în calitate de agent contractual.

#### Articolul 96 (96)(97)

(1) Fostul agent contractual care, în urma încetării raporturilor de muncă în cadrul unei instituții a Comunităților Europene, rămâne fără loc de muncă și:

- (a) care nu este titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate ce sunt în sarcina Comunităților Europene,
- (b) ale cărui raporturilor de muncă nu au încetat în urma demisiei sau a rezilierii contractului din motive disciplinare,
- (c) a cărui vechime în serviciu efectivă este de cel puțin șase luni,
- d) care își are reședința într-un stat membru,

beneficiază de o alocație lunară de șomaj, în condițiile stabilite mai jos.

Atunci când are dreptul la ajutor de șomaj în cadrul unui sistem național, agentul are obligația de a declara acest lucru instituției de care a aparținut, care informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. În acest caz, valoarea acestui ajutor se deduce din alocația acordată în temeiul alineatului (3).

(2) Pentru a beneficia de ajutorul de șomaj menționat anterior, fostul agent contractual:

- (a) este înregistrat, la cerere, ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă la serviciile pentru ocuparea forței de muncă din statul membru în care și-a stabilit reședința;
- (b) trebuie să îndeplinească obligațiile care le revin titularilor prestațiilor de șomaj în temeiul legislației statului membru respectiv;
- (c) are obligația să transmită lunar instituției de care a aparținut, care o transmite de îndată Comisiei, o adeverință eliberată de serviciul național competent pentru ocuparea forței de muncă, în care să se precizeze dacă a îndeplinit sau nu obligațiile și condițiile prevăzute la literele (a) și (b).

Comunitatea poate acorda sau menține prestația chiar și în cazul în care nu au fost îndeplinite obligațiile naționale menționate la litera (b), în caz de boală, de accident, de maternitate, de invaliditate sau în cazul unei situații recunoscute ca fiind similară ori în cazul acordării unei dispense de la îndeplinirea obligațiilor respective de către autoritatea națională competentă.

Comisia stabilește, după obținerea avizului unui comitet de experți, dispozițiile necesare aplicării prezentului articol.

(3) Alocația de șomaj se stabilește în funcție de salariul de bază obținut de agentul temporar la data încetării raporturilor de muncă. Valoarea acestei alocații este stabilită la:

- (a) 60 % din salariul de bază pe parcursul unei perioade inițiale de douăsprezece luni,
- (b) 45 % din salariul de bază între a treisprezecea și a douăzeci și patra lună,
- (c) 30 % din salariul de bază între a douăzeci și cincea și a treizeci și șasea lună.

Cu excepția perioadei inițiale de șase luni, pe parcursul căreia se aplică limita inferioară definită mai jos, iar limita superioară nu se aplică, sumele astfel definite nu pot fi nici mai mici de 884,79 EUR, nici mai mari de 1 769,58 EUR. Aceste limite se ajustează în același mod ca grila salarială prevăzută la articolul 66 din statut, în conformitate cu articolul 65 din statut.

(4) Fostul agent contractual beneficiază de alocația de șomaj de la data încetării raporturilor de muncă pe termen de cel mult treizeci și șase de luni și care nu poate în nici un caz depăși o treime din vechimea în serviciu efectivă. Cu toate acestea, în cazul în care, în cursul perioadei menționate anterior, fostul agent contractual încetează să îndeplinească condițiile prevăzute la alineatele (1) și (2), plata alocației se suspendă. Aceasta se reia în cazul în care, înainte de expirarea termenului menționat anterior, fostul agent contractual îndeplinește din nou condițiile menționate anterior fără să fi obținut dreptul la un ajutor de șomaj național.

(5) Fostul agent contractual care beneficiază de alocația de șomaj are dreptul la alocațiile familiale prevăzute la articolul 67 din statut. Alocația pentru locuință se calculează pe baza alocației de șomaj, în condițiile prevăzute la articolul 1 din anexa VII la statut.

Agentul contractual în cauză are obligația de a declara alocațiile de aceeași natură plătite din alte surse fie lui, fie soțului său, acestea fiind deduse din cele plătite în aplicarea prezentului articol.

Fostul agent contractual care beneficiază de alocație de șomaj are dreptul, în condițiile prevăzute la articolul 72 din statut, la asigurare de boală, fără a trebui să suporte vreo contribuție.

(6) Alocația de șomaj și alocațiile familiale se plătesc de către Comisie în euro. Acestor plăți nu li aplică nici un coeficient corector.

(7) Finanțarea sistemului de asigurări de șomaj se bazează, în proporție de o treime, pe contribuțiile agenților contractuali. Această contribuție este stabilită la 0,81 % din salariul de bază al agentului contractual în cauză, după deducerea unei sume forfetare în valoare de 804,36 EUR, fără a se lua în considerare coeficienții corectori prevăzuți la articolul 64 din statut. Contribuția se deduce lunar din salariul agentului în cauză și este vărsată, majorată cu cele două treimi pe care le suportă instituția, la un fond special de șomaj. Acest fond este comun instituțiilor și acestea varsă în fiecare lună Comisiei, în termen de cel mult opt zile de la plata remunerațiilor, contribuțiile acestora. Orice cheltuielă care decurge din aplicarea prezentului articol se ordonânțează și se efectuează de către Comisie în conformitate cu dispozițiile Regulamentului financiar aplicabil bugetului general al Uniunii Europene.

(8) Alocația de șomaj plătită fostului agent contractual rămas fără loc de muncă este reglementată de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 260/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 de stabilire a condițiilor și a procedurii de aplicare a impozitului stabilit în beneficiul Comunităților Europene.

(9) Serviciile naționale pentru ocuparea forței de muncă și șomaj competente, acționând în conformitate cu legislația națională a acestora, și Comisia cooperează în mod eficient în vederea asigurării aplicării corespunzătoare a prezentului articol.

(10) Normele de aplicare adoptate în conformitate cu articolul 28a alineatul (10) se aplică prezentului articol, fără a aduce atingere dispozițiilor stabilite la alineatul (2) ultimul paragraf al prezentului articol.

(11) La un an de la introducerea prezentului sistem de asigurări de șomaj, iar ulterior la fiecare doi ani, Comisia prezintă Consiliului un raport privind situația financiară a acestui sistem. Pe lângă acest raport, Comisia poate înainta Consiliului propuneri de adaptare a contribuțiilor prevăzute la alineatul (7), în cazul în care acest lucru este necesar pentru a asigura echilibrul sistemului. Consiliul hotărăște cu privire la aceste propuneri în condițiile prevăzute la alineatul (3).

#### *Articolul 97 (96)*

Dispozițiile articolului 74 din statut privind alocația de naștere și articolul 75 din statut privind asumarea de către instituție a cheltuielilor prevăzute la articolul menționat anterior se aplică prin analogie.

#### *Articolul 98 (96)*

Dispozițiile articolului 76 din statut privind acordarea de cadouri, împrumuturi sau avansuri se aplică prin analogie agentului contractual pe întreaga durată a contractului său sau după încetarea acestuia, atunci când agentul contractual se află în incapacitatea de a lucra ca urmare a unei boli grave îndelungate, a unui handicap sau a unui accident survenit pe durata încadrării sale în muncă și în măsura în care dovedește că nu beneficiază de asigurare în cadrul unui alt sistem de asigurări sociale în aceste cazuri.

### **Secțiunea B: Asigurările de invaliditate și de viață (96)**

#### *Articolul 99 (96)*

Agentul contractual beneficiază, în condițiile prevăzute mai jos, de asigurări împotriva riscurilor de deces și de invaliditate care pot surveni pe durata contractului său de muncă.

Prestațiile și garanțiile prevăzute în prezenta secțiune se suspendă în cazul în care remunerația primită de agentul contractual în conformitate cu contractul său de muncă se suspendă temporar în temeiul dispozițiilor prezentului regim.

#### *Articolul 100 (96)*

În cazul în care în urma examenului medical efectuat înaintea încadrării în muncă a unui agent rezultă că acesta suferă de o boală sau are o infirmitate, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate decide să nu îl admită ca beneficiar al garanțiilor prevăzute în materie de invaliditate sau deces în ceea ce privește urmările sau consecințele unei astfel de boli sau infirmități decât la expirarea unui termen de cinci ani de la data angajării în muncă în cadrul instituției.

Agentul contractual poate contesta decizia respectivă înaintea comisiei de invaliditate prevăzute la articolul 9 alineatul (1) litera (b) din statut.

#### *Articolul 101 (96)*

(1) Agentul contractual care are o invaliditate considerată totală și care, din această cauză, este obligat să își suspende raporturile de muncă în cadrul instituției, beneficiază pe toată perioada de invaliditate de o prestație de invaliditate a cărei valoare este stabilită după cum urmează.

Articolul 52 din statut se aplică prin analogie beneficiarilor unei prestații de invaliditate. În cazul în care beneficiarul unei prestații de invaliditate se pensionează înainte de a împlini vârsta de 65 de ani fără să fi atins rata maximă a drepturilor de pensie, se aplică normele generale privind pensia pentru limită de vârstă. Pensia pentru limită de vârstă acordată se calculează pe baza salariului aferent încadrării agentului, în grad și treaptă, la data la care a devenit invalid.

(2) Rata prestației de invaliditate este stabilită la 70 % din ultimul salariu de bază al agentului contractual. Totuși, această prestație nu poate fi mai mică decât o sumă egală cu salariul de bază lunar al unui agent contractual încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, prima treaptă. Beneficiarii unei prestații de invaliditate plătesc la sistemul de pensii o contribuție calculată pe baza prestației menționate anterior.

(3) Atunci când invaliditatea rezultă în urma unui accident survenit în timpul sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, în urma unei boli profesionale, în urma unui act de abnegație înfăptuit în interes public sau în urma faptului că și-a riscat propria viață pentru a salva viața unei alte persoane, prestația de invaliditate nu poate fi mai mică de 120 % dintr-o sumă egală cu salariul de bază lunar al unui agent contractual încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, prima treaptă. În acest caz, contribuția la sistemul de pensii se plătește din bugetul fostului angajator.

(4) În cazul în care invaliditatea a fost provocată în mod deliberat de către agentul contractual, autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf poate decide ca acesta să beneficieze numai de indemnizația prevăzută la articolul 109.

(5) Beneficiarul unei prestații de invaliditate are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa VII la statut, la alocațiile familiale menționate la articolul 67 din statut, alocația pentru locuință fiind calculată pe baza prestației acordate beneficiarului.

#### Articolul 102 (96)

(1) Invaliditatea este stabilită de către comisia pentru invaliditate prevăzută la articolul 9 alineatul (1) litera (b) din statut.

(2) Dreptul la prestația de invaliditate începe să producă efecte din ziua următoare datei la care încetează contractul agentului contractual, în conformitate cu articolele 47 și 48, care se aplică prin analogie.

(3) Instituția menționată la articolul 40 din anexa VIII la statut poate solicita examinarea periodică a titularului unei prestații de invaliditate pentru a se asigura că acesta îndeplinește în continuare condițiile necesare pentru a beneficia de această prestație. În cazul în care comisia pentru invaliditate constată că aceste condiții nu mai sunt îndeplinite, agentul își reia raporturile de muncă în cadrul instituției, cu condiția să nu îi fi încetat contractul de muncă.

Cu toate acestea, în cazul în care reîncadrarea în muncă în cadrul Comunităților a agentului în cauză se dovedește imposibilă, contractul acestuia poate fi reziliat sub rezerva plății unei sume a cărei valoare corespunde remunerației care i-ar fi fost plătită agentului pe perioada preavizului și, după caz, care corespunde indemnizației de reziliere a contractului prevăzute la articolul 47. Se aplică, de asemenea, articolul 109.

#### Articolul 103 (96)

(1) Succesorii în drepturi ai unei agent contractual decedat, astfel cum sunt definiți în capitolul 4 din anexa VIII la statut, beneficiază de o pensie de urmaș în condițiile prevăzute la articolele 104 - 107.

(2) În caz de deces al unui fost agent contractual titular al unei prestații de invaliditate, precum și în caz de deces al unui fost agent contractual titular al unei pensii pentru limită de vârstă sau care și-a încetat activitatea înainte de a împlini vârsta de 63 de ani și care a solicitat ca plata pensiei sale pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice următoare celei în cursul căreia împlinește vârsta de 63 de ani, succesorii în drepturi ai agentului contractual decedat, astfel cum sunt definiți în capitolul 4 din anexa VIII la statut, beneficiază de o pensie de urmaș în condițiile prevăzute în această anexă.

(3) În cazul dispariției de mai mult de un an fie a unui agent contractual, fie a unui fost agent contractual beneficiar al unei prestații de invaliditate sau a unei pensii pentru limită de vârstă, fie a unui fost agent contractual care și-a încetat activitatea înainte de a împlini vârsta de 63 de ani și care a solicitat ca plata pensiei pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice în cursul căreia împlinește vârsta de 63 de ani, dispozițiile capitolului 5 și 6 din anexa VIII la statut privind pensiile provizorii se aplică prin analogie soțului și persoanelor considerate a fi în întreținerea persoanei dispărute.

#### Articolul 104 (96)

Dreptul la pensie începe să producă efecte din prima zi a lunii următoare celei în care a survenit decesul sau, după caz, în prima zi a lunii care urmează perioadei în care soțul supraviețuitor, orfanii sau persoanele aflate în întreținerea agentului care a decedat beneficiază de retribuițiile acordate acestuia în temeiul articolului 70 din statut.

#### Articolul 105 (96)

Soțul supraviețuitor al unui agent contractual beneficiază, în condițiile prevăzute în capitolul 4 din anexa VIII la statut, de o pensie de urmaș a cărei valoare nu poate fi mai mică de 35 % din ultimul salariu de bază lunar primit de agentul contractual și nici mai mică decât salariul de bază al unui agent contractual încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, prima treaptă. În caz de deces al unui agent contractual, valoarea pensiei de urmaș se majorează până la concurența a 60 % din pensia pentru limită de vârstă care i-ar fi fost plătită agentului contractual în cazul în care acesta ar fi avut dreptul, la data decesului, la o astfel de pensie, fără aplicarea unor condiții privind durata activității sau vârsta.

Beneficiarul unei pensii de urmaș are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa VII la statut, la alocațiile familiale menționate la articolul 67 din statut. Cu toate acestea, valoarea alocației pentru creșterea copilului este egală cu dublul valorii alocației prevăzute la articolul 67 alineatul (1) litera (b) din statut.

#### Articolul 106 (96)

(1) Atunci când un agent contractual sau beneficiarul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate decedează fără a lăsa în urmă un soț cu drept de pensie de urmaș, copiii considerați a fi în întreținerea sa la data decesului au dreptul la o pensie de orfan în condițiile stabilite la articolul 80 din statut.

(2) Același drept este recunoscut copiilor care îndeplinesc aceleași condiții, în caz de deces sau de recăsătorire a soțului titular al unei pensii de urmaș.

(3) Atunci când un agent contractual sau titularul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei prestații de invaliditate decedează, iar condițiile prevăzute la alineatul (1) nu sunt îndeplinite, se aplică dispozițiile prevăzute la articolul 80 paragraful al treilea din statut.

(4) În caz de deces al unui fost agent contractual care și-a încetat activitatea înainte de a împlini vârsta de 63 din ani și care a solicitat ca plata pensiei pentru limită de vârstă să fie amânată până în prima zi a lunii calendaristice următoare celei în cursul căreia împlinește vârsta de 63 de ani, copiii recunoscuți a fi în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa VII la statut au dreptul la o pensie de orfan în aceleași condiții ca cele prevăzute la alineatele precedente.

(5) În ceea ce privește persoanele considerate a fi în întreținere în sensul articolului 2 alineatul (4) din anexa VII la statut, pensia de orfan acordată acestora nu poate depăși o sumă egală cu dublul alocației pentru creșterea copilului. Cu toate acestea, dreptul la această pensie încetează în cazul în care un terț are obligația de a plăti pensie alimentară în temeiul dispozițiilor naționale.

(6) În caz de adopție, decesul părintelui natural care a fost înlocuit de un părinte adoptiv nu poate da dreptul la pensie de orfan.

(7) Orfanul are dreptul la alocația școlară în condițiile prevăzute la articolul 3 din anexa VII la statut.

#### *Articolul 107 (96)*

În caz de divorț sau de coexistență a mai multor grupe de succesori care pot pretinde acordarea unei pensii de urmaș, aceasta se repartizează conform normelor stabilite la capitolul 4 din anexa VIII la statut.

#### *Articolul 108 (96)*

Regulile privind plafonarea și repartizarea, prevăzute la articolul 81a din statut, se aplică prin analogie.

### Secțiunea C

## **Pensia pentru limită de vârstă și indemnizația de plecare (96)**

#### *Articolul 109 (96)*

(1) La încetarea raporturilor de muncă, agentul contractual are dreptul la pensia pentru limită de vârstă, la transferul echivalentului actuarial sau la plata indemnizației de plecare în condițiile prevăzute în titlul V capitolul 3 din statut și în anexa VIII la statut. Atunci când agentul contractual are dreptul la pensie pentru limită de vârstă, drepturile sale de pensie nu acoperă perioadele corespunzătoare contribuțiilor plătite în temeiul articolului 112 din prezentul regim.

(2) Articolul 11 alineatele (2) și (3) din anexa VIII la statut se aplică prin analogie personalului contractual.

(3) În cazul în care a fost angajat pe o perioadă mai mare de trei ani în calitate de agent contractual, titularul unei pensii pentru limită de vârstă are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa VII la statut, la alocațiile familiale prevăzute la articolul 67 din statut, alocația pentru locuință fiind calculată pe baza pensiei beneficiarului.

#### *Articolul 110 (96)(98)*

(1) În cazul în care este numit funcționar sau agent temporar al Comunităților, agentul contractual nu beneficiază de plata alocației prevăzute la articolul 109 alineatul (1).

Perioada de muncă efectuată în calitate de agent contractual al Comunităților se ia în considerare la calcularea anilor de ani de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii în condițiile prevăzute în anexa VIII la statut.

(2) În cazul în care instituția a recurs la exercitarea opțiunii prevăzute la articolul 112, drepturile de pensie pentru limită de vârstă ale agentului contractual se reduc proporțional cu perioada pentru care s-au reținut sumele respective.

(3) Alineatul precedent nu se aplică agentului contractual care, în termen de trei luni de la data la care i se aplică prezentul statut, solicită reluarea plății sumelor majorate cu dobânda compusă aferentă, la rata de 3,9 % pe an, rată ce poate fi revizuită conform procedurii prevăzute la articolul 12 din anexa XII la statut.

## Secțiunea D

**Finanțarea sistemului de asigurări de invaliditate și de viață, precum și a sistemului de pensii (96)***Articolul 111 (96)*

În ceea ce privește finanțarea sistemului de asigurări sociale prevăzut în secțiunile B și C, se aplică prin analogie dispozițiile articolelor 83 și 83a din statut, precum și dispozițiile articolelor 36 și 38 din anexa VIII la acesta.

*Articolul 112 (96)*

Agentul contractual poate solicita instituției, în condițiile care se stabilesc de aceasta, efectuarea tuturor plăților pe care acesta are obligația să le efectueze în vederea constituirii sau menținerii drepturilor sale de pensie, a ajutorului de șomaj, a asigurării de invaliditate, a asigurării de viață și a asigurării de boală în țara în care a fost asigurat ultima dată în cadrul unor astfel de sisteme. Pe durata aplicării acestor contribuții, agentul contractual nu beneficiază de sistemul de asigurări de boală al Comunităților. În afară de aceasta, pe perioada aferentă acestor contribuții, agentul contractual nu beneficiază de asigurare în cadrul sistemelor de asigurări de viață și de invaliditate ale Comunităților și nu dobândește drepturi în cadrul sistemelor de asigurări de șomaj și de pensie ale Comunităților.

Durata efectivă a acestor plăți pentru orice agent contractual nu poate depăși șase luni. Cu toate acestea, instituția poate decide să prelungească această perioadă la un an. Plățile se efectuează din bugetul Comunităților. Plățile destinate constituirii sau menținerii drepturilor de pensie nu pot fi mai mari decât dublul ratei prevăzute la articolul 83 alineatul (2) din statut.

## Secțiunea E

**Lichidarea drepturilor agenților contractuali (96)***Articolul 113 (96)*

Articolele 40 - 44 din anexa VIII la statut se aplică prin analogie.

## Secțiunea F

**Plata prestațiilor (96)***Articolul 114 (96)*

(1) Articolele 81a și 82 din statut și articolul 45 din anexa VIII la statut privind plata prestațiilor se aplică prin analogie.

(2) Toate sumele datorate Comunităților de un agent contractual, în temeiul prezentului sistem de asigurări, la data la care produc efecte drepturile la plata prestațiilor, se deduc, în conformitate cu dispozițiile adoptate de instituția prevăzută la articolul 45 din anexa VIII la statut, din valoarea prestațiilor care îi revin agentului sau succesorilor săi în drepturi. Această rambursare poate fi eșalonată pe mai multe luni.

## Secțiunea G

**Subrogarea Comunităților (96)***Articolul 115 (96)*

Dispozițiile articolului 85a din statut privind subrogarea Comunităților se aplică prin analogie.

## CAPITOLUL 9

**Recuperarea plăților excedentare (96)***Articolul 116 (96)*

Dispozițiile articolului 85 din statut privind recuperarea plăților excedentare se aplică prin analogie.

## CAPITOLUL 10

**Căile de atac (96)***Articolul 117 (96)*

Dispozițiile titlului VII din statut privind căile de atac se aplică prin analogie.

**CAPITOLUL 11****Dispoziții speciale și derogatorii aplicabile agenților contractuali repartizați într-o țară terță (96)***Articolul 118 (96)*

Dispozițiile articolelor 6-16 și 19-25 din anexa X la statut se aplică prin analogie agenților contractuali repartizați în țări terțe. Cu toate acestea, articolul 21 din anexa menționată anterior nu se aplică decât în cazul în care durata contractului nu este mai mică de un an.

**CAPITOLUL 12****Încetarea raporturilor de muncă (96)***Articolul 119 (96)*

Articolele 47-50a se aplică prin analogie agenților contractuali.

În cazul în care agentul contractual face obiectul unei proceduri disciplinare, comisia de disciplină menționată în anexa IX la statut și la articolul 49 din prezentul regim se întrunește într-o configurație care cuprinde doi membri suplimentari care aparțin aceleiași grupe de funcții și aceluiași grad ca agentul contractual în cauză. Acești doi membri suplimentari sunt desemnați printr-o procedură ad hoc, stabilită de comun acord de către autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf din prezentul regim și de către comitetul pentru personal.

**TITLUL V: AGENȚII LOCALI (96)***Articolul 120 (96)*

Sub rezerva dispozițiilor prezentului titlu, condițiile de angajare a agenților locali, în special în ceea ce privește:

- (a) modalitățile de angajare și de reziliere a contractelor acestora,
- (b) concediile,
- (c) remunerația acestora,

sunt stabilite de către fiecare instituție, pe baza reglementărilor și practicilor existente în locul în care agentul urmează să își exercite atribuțiile.

*Articolul 121 (96)*

În ceea ce privește asigurările sociale, instituția își asumă plata cheltuielilor care le revin angajatorilor în temeiul reglementărilor existente în locul în care agentul urmează să își exercite atribuțiile.

*Articolul 122 (69)(96)*

Litigiile între instituție și agentul local care își desfășoară activitatea într-o țară terță sunt prezentate unei comisii de arbitraj, în condițiile definite în clauza compromisorie cuprinsă în contractul agentului local.

**TITLUL VI: CONSILIERII SPECIALI (18) (96)***Articolul 123 (96)*

(1) Remunerația consilierului special este stabilită prin înțelegere directă între persoana în cauză și autoritatea menționată la articolul 6 primul paragraf. Durata contractului unui consilier special nu poate depăși doi ani. Acest contract poate fi reînnoit.

(2) Atunci când intenționează să recruteze un consilier special sau să îi reînnoiască contractul, instituția informează autoritatea bugetară competentă cu privire la acest lucru, precizând valoarea remunerației preconizate pentru consilierul în cauză.

Înainte de încheierea definitivă a contractului respectiv, remunerația face obiectul unui schimb de opinii cu autoritatea bugetară competentă, în cazul în care, în termen de o lună de la notificarea prevăzută anterior, un membru al acestei autorități sau instituția interesată solicită acest lucru.

*Articolul 124 (77)(96)*

Articolele 1c, 1d, 11, 11a, 12 și 12a, articolul 16 primul paragraf, articolele 17, 17a, 19, 22, 22a și 22b, articolul 23 primul și al doilea paragraf și articolul 25 paragraful al doilea din statut privind drepturile și obligațiile funcționarului, precum și articolele 90 și 91 din statut privind căile de atac se aplică prin analogie.

**TITLUL VII: DISPOZIȚII TRANZITORII (96)***Articolul 125 (96)*

Fără a aduce atingere altor dispoziții ale regimului, anexa II stabilește dispozițiile tranzitorii aplicabile agenților angajați prin contract și cărora li se aplică prezentul regim.

**TITLUL VIII: DISPOZIȚII FINALE***Articolul 126 (96)*

Sub rezerva dispozițiilor articolului 127, dispozițiile generale de punere în aplicare a prezentului regim se adoptă de către fiecare instituție în urma consultării comitetului pentru personal și după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor prevăzut la articolul 10 din statut.

Administrațiile instituțiilor Comunităților se coordonează în vederea asigurării unei aplicări uniforme a dispozițiilor prezentului regim.

*Articolul 127 (96)*

Dispozițiile generale de punere în aplicare menționate la articolul 110 din statut se aplică agenților menționați în prezentul regim în măsura în care dispozițiile din statut li se aplică acestora în temeiul prezentului regim.

---

**Anexă****Măsurile tranzitorii aplicabile agenților care intră sub incidența Regimului aplicabil celorlalți agenți (96)***Articolul 1 (96)*

- (1) Dispozițiile anexei XIII la statut se aplică prin analogie celorlalți agenți încadrați în muncă la data de 30 aprilie 2004.
- (2) În cursul perioadei cuprinse între 1 mai 2004 și 30 aprilie 2006, în Regimul aplicabil celorlalți agenți:
  - (a) la articolul 3 litera (b) prima liniuță, termenii „din grupa de funcții de asistenți (AST)” se înlocuiesc cu termenii „din categoriile B și C”;
  - (b) la articolul 3 litera (b) a doua liniuță termenii „din grupa de funcții de administratori (AD)” se înlocuiesc cu termenii „din categoria A”, termenii „AD 16 sau AD 15” se înlocuiesc cu termenii „A\*16 sau A\*15”, iar termenii „AD 15 sau AD 14” se înlocuiesc cu termenii „A\*15 sau A\*14”.

*Articolul 2 (96)*

- (1) În conformitate cu Regimul aplicabil celorlalți agenți, autoritatea prevăzută la articolul 6 primul paragraf din regimul menționat anterior propune un contract de agent contractual pe perioadă nedeterminată oricărei persoane angajate în muncă în cadrul Comunităților la data de 1 mai 2004 pe baza unui contract pe perioadă nedeterminată în calitate de agent local în Uniunea Europeană sau în temeiul legislației naționale într-una din agențiile și organismele menționate la articolul 3a alineatul (1) literele (b) și (c) din regim. Propunerea de angajare se bazează pe o evaluare a sarcinilor pe care urmează să le îndeplinească agentul contractual. Acest contract începe să producă efecte cel târziu la data de 1 mai 2005. Articolul 84 din regim nu se aplică acestui tip de contract.
- (2) În cazul în care încadrarea agentului care acceptă oferta de contract are drept rezultat o scădere a remunerației sale, instituția are posibilitatea de a plăti o sumă suplimentară, luând în considerare diferențele existente între legislația în materie de fiscalitate, asigurări sociale și pensiile din statul membru în care este repartizat agentul și dispozițiile aplicabile acestuia.
- (3) Fiecare instituție adoptă, dacă este necesar, dispoziții generale privind aplicarea alineatelor (1) și (2), în conformitate cu articolul 110 din statut.
- (4) Agentul care nu acceptă oferta menționată la alineatul (1) își poate păstra relația contractuală cu instituția.

*Articolul 3 (96)*

Pe o perioadă de cinci ani începând cu data de 1 mai 2004, agenții locali și agenți contractuali din cadrul Secretariatului General al Consiliului care, înainte de 1 mai 2004, aveau statutul de agenți locali ai secretariatului general menționat anterior sunt admiși în vederea prezentării la concursurile interne ale Consiliului în aceleași condiții ca funcționarii și agenții temporari ai instituției.

*Articolul 4 (96)*

Contractele în curs, încheiate pe perioadă determinată, ale agenților temporari cărora li se aplică articolul 2 litera (d) din regimul în vigoare la data de 1 mai 2004 pot fi reînnoite. În cazul care contractul este reînnoit a doua oară, noul contract se încheie pe o perioadă nedeterminată. Contractele în curs, încheiate pe perioadă nedeterminată, ale agenților temporari cărora li se aplică articolul 2 litera (d) din prezentul regim rămân neschimbate.

*Articolul 5 (96)*

- (1) Foștii agenți temporari care, la 1 mai 2004, sunt în șomaj și beneficiază de dispozițiile articolului 28a din prezentul regim care erau aplicabile înainte de 1 mai 2004 continuă să beneficieze de acestea până la sfârșitul perioadei de șomaj.
- (2) Agenții temporari al căror contract este în curs la data de 1 mai 2004 pot să beneficieze, la cerere, de dispozițiile articolului 28a din prezentul regim care erau aplicabile înainte de 1 mai 2004. Această cerere trebuie depusă în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data încetării contractului de agent temporar.