

DECIZIA (UE) 2016/1352 A CONSILIULUI**din 4 august 2016****privind regimul aplicabil experților naționali detașați în cadrul Agenției Europene de Apărare și de abrogare a Deciziei 2004/677/CE**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind Uniunea Europeană, în special articolele 42 și 45,

având în vedere Decizia (PESC) 2015/1835 a Consiliului din 12 octombrie 2015 de definire a statutului, sediului și regulamentului de funcționare ale Agenției Europene de Apărare ⁽¹⁾, în special articolul 11,

întrucât:

- (1) Detașarea de experți ar trebui să permită Agenției Europene de Apărare (denumită în continuare „agenția”) să beneficieze de cunoștințele și experiența profesională de înalt nivel ale experților respectivi, în special în domeniile în care o astfel de competență nu este disponibilă imediat în cadrul agenției.
- (2) Schimbul de experiență profesională și de cunoștințe în domeniul apărării, astfel cum este prevăzut în Decizia (PESC) 2015/1835, și funcțiile de sprijin conexe ar trebui să fie sprijinite prin afectarea temporară a unor experți naționali detașați (denumiți în continuare „END”) din sectoarele publice ale statelor membre.
- (3) Drepturile și obligațiile END ar trebui să garanteze că aceștia se achită de sarcinile lor numai în interesul agenției.
- (4) Termenul „detașare” se interpretează în contextul prezentei decizii.
- (5) Având în vedere că regimul instituit prin prezenta decizie ar trebui să îl înlocuiască pe cel prevăzut în Decizia 2004/677/CE a Consiliului ⁽²⁾, decizia respectivă ar trebui să fie abrogată,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

*CAPITOLUL I****Dispoziții generale****Articolul 1***Domeniul de aplicare**

Regimul instituit prin prezenta decizie se aplică END care îndeplinesc condițiile prevăzute la articolul 2, detașați la agenție și care sunt experți detașați de către administrațiile publice ale statelor membre participante, la nivel național sau regional, în special ministerele apărării și/sau agențiile lor, organisme, colegiile naționale de apărare, institutele de cercetare, inclusiv cele în conformitate cu articolul 11 alineatul (4) litera (b) din Decizia (PESC) 2015/1835.

⁽¹⁾ JO L 266, 13.10.2015, p. 55.

⁽²⁾ Decizia 2004/677/CE a Consiliului din 24 septembrie 2004 privind regimul aplicabil experților și militarilor naționali detașați în cadrul Agenției Europene de Apărare (JO L 310, 7.10.2004, p. 64).

În conformitate cu articolul 11 alineatul (4) litera (a) din Decizia (PESC) 2015/1835, experții:

- dintr-o țară terță cu care agenția a încheiat un acord administrativ; sau
- din partea organizațiilor/entităților cu un acord administrativ cu agenția, cu condiția ca END să fie resortisant al unui stat membru al UE sau al unei țări terțe cu care agenția a încheiat un acord administrativ,

sunt detașați sau numiți, în temeiul articolului 26 alineatul (1) din respectiva decizie, în cadrul agenției cu acordul comitetului director, în conformitate cu condițiile care urmează a fi stabilite în acordurile respective.

Articolul 2

Condiții pentru detașare

Pentru a fi eligibili pentru detașare în cadrul agenției, experții trebuie:

1. să fi fost angajați permanent sau pe bază contractuală de angajatorul acestora pe o perioadă de cel puțin 12 luni înainte de detașare;
2. să rămână în serviciul angajatorului lor pe durata detașării și să fie remunerați în continuare de către angajatorul respectiv;
3. să dispună de o experiență profesională de cel puțin trei ani cu normă întreagă în funcții de apărare, administrative, științifice, tehnice, operaționale, de consiliere sau de supraveghere relevante pentru îndeplinirea sarcinilor care le sunt atribuite. Angajatorul furnizează agenției, anterior detașării, o adeverință de angajare a expertului referitoare la ultimele douăsprezece luni;
4. să fie resortisanți ai unui stat membru participant sau care intră sub incidența dispozițiilor de la articolul 1 al doilea paragraf;
5. să aibă cunoștințe temeinice în ceea ce privește o limbă oficială a unuia dintre statele membre participante și cunoștințe satisfăcătoare în ceea ce privește o alta dintre aceste limbi, pentru a putea îndeplini sarcinile care le sunt încredințate.

Articolul 3

Procedura de selecție

(1) END sunt selecționați în baza unei proceduri deschise și transparente stabilite în conformitate cu articolul 42.

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor de la articolul 2 punctul 4, END sunt detașați pentru a asigura agenției serviciile unor persoane cu cele mai înalte standarde de competență, eficiență și integritate (merit). Detașarea acestora se efectuează pe criterii geografice cât mai largi, dintre resortisanții statelor membre participante. Statele membre participante și agenția cooperează pentru a asigura, pe cât posibil, un echilibru între femei și bărbați și pentru a respecta principiul șanselor egale.

(3) Cererea de exprimare a interesului se transmite reprezentanțelor permanente ale statelor membre participante, misiunilor din țările terțe sau organizației sau entității, după caz, și se publică pe site-ul web al agenției. Cererea precizează descrierea posturilor, criteriile de selecție și termenul pentru depunerea candidaturilor. Candidații pentru un post de END trebuie să fie sponsorizați de autoritățile lor naționale, de organizația sau entitatea de care aparțin. Este necesară o confirmare sub forma unei scrisori de sponsorizare adresate agenției în măsura posibilului înainte de data-limită de primire a cererilor și, în orice caz, nu mai târziu de data de recrutare.

- (4) În cazul END fără plată și al experților naționali în formare profesională (denumiți în continuare „ENFP”), agenția poate decide selectarea unui END fără a urma procedurile de selecție menționate la alineatele (1) și (2).
- (5) Detașarea de experți este condiționată de cerințele specifice și capacitatea bugetară ale agenției.
- (6) Agenția creează un dosar individual pentru END. Acest dosar conține informații administrative relevante.

Articolul 4

Procedura administrativă pentru detașare

Detașările se pun în aplicare printr-un schimb de scrisori între directorul executiv al agenției și reprezentanța permanentă ori misiunea statului membru în cauză sau, după caz, organizația sau entitatea. Locul de detașare și grupul de funcții căruia îi va aparține END în cadrul unei grupe de funcții de administratori (denumită în continuare „AD”) sau al unei grupe de funcții de asistenți (denumită în continuare „AST”) sunt precizate în schimbul de scrisori. Schimbul de scrisori menționează, de asemenea, direcția/unitatea în care este detașat END, precum și o descriere detaliată a atribuțiilor pe care END trebuie să le îndeplinească. O copie a regimului aplicabil END în cadrul agenției se anexează la schimbul de scrisori.

Articolul 5

Perioada de detașare

- (1) Durata de detașare este de minimum două luni și de maximum trei ani. Aceasta poate face obiectul unor reînnoiri succesive pentru o durată totală care să nu depășească patru ani.

Cu toate acestea, în mod excepțional, la cererea directorului relevant și cu acordul prealabil al angajatorului, directorul executiv poate autoriza una sau mai multe prelungiri ale detașării care să depășească durata maximă de patru ani menționată la primul paragraf cu până la doi ani suplimentari.

- (2) Durata de detașare se stabilește la început în cadrul schimbului de scrisori prevăzut la articolul 4. Aceeași procedură se aplică și în cazul oricărei reînnoiri, prelungiri a duratei de detașare sau schimbări de post.
- (3) Un END care a fost anterior detașat la agenție poate fi detașat din nou, după consultarea cu administrația națională de origine, cu condiția ca END să continue să îndeplinească condițiile pentru detașare menționate la articolul 2 și în limita plafonului general stabilit la articolul 11 alineatul (5) din Decizia (PESC) 2015/1835.

Articolul 6

Obligațiile angajatorului

Pe întreaga perioadă a detașării, angajatorul END continuă:

- (a) să plătească salariul END;
- (b) să poarte răspunderea tuturor drepturilor sociale ale END, în special a celor privind securitatea socială, asigurările sociale și pensiile; și
- (c) să mențină, sub rezerva articolului 10 alineatul (2) litera (d), statutul administrativ al END fie ca funcționar permanent, fie ca agent contractual și să informeze directorul executiv al agenției în legătură cu eventualele modificări ale statutului administrativ al END fie ca funcționar permanent, fie ca agent contractual.

*Articolul 7***Sarcini**

(1) END asistă personalul agenției și îndeplinesc atribuțiile și sarcinile care le-au fost încredințate de directorul executiv al agenției.

(2) Luând în considerare alcătuirea personalului agenției și, în special, rolul acestuia în contribuția la rezultatele agenției, directorul executiv poate să încredințeze unui END sarcini de conducere dacă acest lucru este necesar în interesul serviciului.

În orice caz, un END nu poate să angajeze agenția din punct de vedere juridic.

(3) Un END poate participa la delegații și reuniuni. Cu toate acestea, directorul executiv poate decide să limiteze participarea END la delegații și reuniuni doar:

(a) pentru a însoți un membru al personalului agenției; sau

(b) în cazul în care este singur, pentru a participa în calitate de observator sau numai în scopul informării.

(4) Agenția este singura responsabilă de aprobarea rezultatelor atribuțiilor îndeplinite de END.

(5) Agenția, angajatorul END și END depun toate eforturile pentru a evita orice conflict de interese real sau potențial în ceea ce privește sarcinile END pe durata detașării. În acest scop, agenția informează în timp util END și pe angajatorul acestuia cu privire la sarcinile prevăzute și cere fiecăruia dintre aceștia să confirme în scris că nu cunoaște niciun motiv pentru care END nu i s-ar putea repartiza sarcinile respective.

END este invitat, în special, să declare orice conflict potențial între anumite aspecte ale situației familiale a END (în special activitățile profesionale ale membrilor apropiați ai familiei sale sau ale membrilor familiei extinse ori eventualele interese financiare semnificative proprii sau ale acestor membri) și sarcinile preconizate pe durata detașării.

Angajatorul și END se angajează să semnaleze agenției orice schimbare a situației care, pe durata detașării, ar putea da naștere vreunui conflict de interese.

(6) În cazul în care agenția consideră că natura atribuțiilor încredințate END necesită măsuri de precauție speciale în materie de securitate, se obține o autorizație de securitate înainte de detașarea END.

*Articolul 8***Drepturile și obligațiile END**

(1) Pe durata detașării, un END acționează cu integritate. În special:

(a) END își îndeplinește sarcinile care i-au fost încredințate și, în orice caz, se comportă ținând cont doar de interesele agenției.

În special, în exercitarea sarcinilor sale, END nu acceptă instrucțiuni din partea angajatorului său, a niciunui guvern, a niciunei alte persoane, a niciunei alte societăți private sau a niciunui alt organism public și nu întreprinde nicio activitate pentru aceștia;

(b) END se abține de la orice acțiune, în special de la orice exprimare publică a opiniilor, care ar putea aduce atingere demnității funcției sale în cadrul agenției;

- (c) END își informează superiorul ierarhic în cazul în care, în îndeplinirea sarcinilor sale, END trebuie să se pronunțe cu privire la o problemă în abordarea sau soluționarea căreia END are un interes personal de natură să îi compromită independența;
- (d) END nu publică, nici nu determină publicarea, singur sau în colaborare, a niciunui text al cărui subiect are legătură cu activitatea Uniunii, fără a fi obținut o autorizație în acest sens în condițiile și în conformitate cu normele în vigoare în cadrul agenției. Autorizația poate fi refuzată numai în cazul în care publicarea prevăzută este de natură să aducă atingere intereselor agenției sau ale Uniunii;
- (e) toate drepturile aferente oricăror lucrări efectuate de un END în îndeplinirea sarcinilor sale sunt proprietatea agenției;
- (f) END își stabilește reședința la locul de detașare sau la o asemenea distanță față de acesta încât să nu fie împiedicat în îndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor care îi sunt încredințate;
- (g) END are obligația de a-l sprijini sau de a-l consilia pe superiorul ierarhic pe lângă care a fost detașat și este răspunzător în fața acestui superior pentru îndeplinirea sarcinilor care îi sunt încredințate.

(2) Atât pe durata detașării, cât și ulterior, END dă dovadă de cea mai mare discreție cu privire la faptele și informațiile de care a luat cunoștință în îndeplinirea sau în legătură cu îndeplinirea sarcinilor sale. END nu comunică, sub nicio formă, niciunei persoane care nu este autorizată să ia cunoștință de acestea, niciun document și nicio informație care nu au fost făcute publice în mod legal și nu utilizează documentul sau informația respective în beneficiul său personal.

(3) La încheierea detașării, END continuă să acționeze cu integritate și discreție pentru îndeplinirea noilor sarcini și pentru acceptarea anumitor posturi sau avantaje.

În acest scop, în cei trei ani care urmează duratei de detașare, END informează fără întârziere agenția cu privire la orice sarcină sau atribuție care ar putea da naștere unui conflict de interese în raport cu sarcinile îndeplinite de END pe durata detașării.

(4) END se supune normelor de securitate în vigoare în cadrul agenției, inclusiv normelor de protecție a datelor și normelor de protecție a rețelei agenției. De asemenea, END se supune normelor care guvernează protecția intereselor financiare ale agenției.

(5) Nerespectarea dispozițiilor alineatelor (1), (2) și (4) din prezentul articol pe durata detașării îndreptățește agenția să înceteze detașarea unui END în conformitate cu articolul 10 alineatul (2) litera (c).

(6) END notifică de îndată superiorului ierarhic, în scris, în cazul în care, pe durata detașării sale, END ia cunoștință de fapte din care se poate presupune existența următoarelor:

- (a) o posibilă activitate ilegală, inclusiv fraudă sau corupție, care aduce atingere intereselor agenției; sau
- (b) o conduită în raport cu exercitarea sarcinilor profesionale care poate constitui o încălcare gravă a obligațiilor personalului agenției sau ale END.

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

(7) În cazul în care superiorul ierarhic primește notificarea menționată la alineatul (6) din prezentul articol, superiorul ierarhic ia măsurile prevăzute la articolul 27 din Decizia (UE) 2016/1351 a Consiliului ⁽¹⁾ (denumită în continuare „statutul personalului agenției”). Articolele 27, 28 și 29 din statutul personalului agenției se aplică superiorului ierarhic în condițiile articolului 4 din prezenta decizie. Respectivele dispoziții se aplică, *mutatis mutandis*, și END în cauză, pentru a asigura respectarea drepturilor END.

⁽¹⁾ Decizia (UE) 2016/1351 a Consiliului din 4 august privind Statutul personalului Agenției Europene de Apărare (a se vedea pagina 1 din prezentul Jurnal Oficial).

*Articolul 9***Suspendarea detașării**

- (1) La cererea scrisă a END sau a angajatorului și cu acordul acestuia din urmă, agenția poate autoriza suspendarea detașării și poate stabili condițiile pentru aceasta. Pe durata suspendării:
- (a) indemnizațiile menționate la articolul 19 nu se plătesc;
 - (b) cheltuielile menționate la articolul 20 se rambursează numai în cazul în care suspendarea are loc la cererea agenției.
- (2) Agenția informează angajatorul și reprezentanța permanentă sau misiunea statului în cauză.

*Articolul 10***Încetarea perioadelor de detașare**

- (1) Sub rezerva dispozițiilor alineatului (2), detașarea poate să înceteze la cererea agenției sau a angajatorului END, cu condiția acordării unui preaviz de trei luni. Detașarea poate să înceteze și la cererea END, cu condiția acordării unui preaviz cu aceeași durată și sub rezerva acordului angajatorului și al agenției.
- (2) În anumite împrejurări excepționale, detașarea poate să înceteze fără preaviz:
- (a) la inițiativa angajatorului END, în cazul în care interesele esențiale ale angajatorului o impun;
 - (b) prin acord reciproc între agenție și angajator, la cererea adresată de END ambelor părți, în cazul în care interesele esențiale, personale sau profesionale, ale END, o impun;
 - (c) la inițiativa agenției, în cazul nerespectării grave de către END a obligațiilor prevăzute în prezenta decizie. Agenția se consultă cu Reprezentanța permanentă sau cu misiunea statului în cauză și ia în considerare orice comentarii primite în legătură cu decizia sa;
 - (d) la inițiativa agenției în eventualitatea încetării sau modificării statutului administrativ al END fie ca funcționar permanent, fie ca agent contractual al angajatorului. În prealabil, se oferă END posibilitatea de a prezenta observații.
- (3) În cazul în care detașarea încetează în temeiul alineatului (2) litera (c), agenția consultă de îndată angajatorul și reprezentanța permanentă sau misiunea statului în cauză.

*CAPITOLUL II***Condițiile de lucru***Articolul 11***Securitatea socială**

(1) Înaintea începerii duratei de detașare, angajatorul certifică agenției faptul că, pe durata detașării, END se supune în continuare legislației privind securitatea socială care se aplică administrației publice naționale sau organizației sau entității în cadrul căreia END este angajat. În acest sens, administrația publică relevantă furnizează agenției atestatul menționat la articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului⁽¹⁾ (denumit în continuare „documentul portabil A1”). Organizația sau entitatea furnizează END un certificat echivalent documentului portabil A1 și dovedește că legislația privind securitatea socială aplicabilă prevede rambursarea cheltuielilor medicale efectuate în străinătate.

⁽¹⁾ Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 284, 30.10.2009, p. 1).

(2) De la începerea detașării sale, END este asigurat de agenție împotriva riscului de accidente. Agenția transmite END o copie a dispozițiilor aplicabile acestui tip de asigurare în ziua în care END se prezintă la directorul executiv al agenției pentru a îndeplini formalitățile administrative legate de detașare.

(3) Atunci când, în cadrul unei delegații la care END participă în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) și cu articolul 29, este necesară o asigurare suplimentară sau specifică, cheltuielile aferente acesteia sunt suportate de agenție sau de administrația națională de origine în cazul END fără plată și ENFP, după consultarea statului membru în cauză referitor la misiune.

Articolul 12

Programul de lucru

(1) END se supune normelor în vigoare în agenție în ceea ce privește programul de lucru, în funcție de cerințele postului care i se repartizează în cadrul agenției.

(2) END lucrează cu normă întreagă pe toată durata detașării. La cererea justificată corespunzător a unui director, agenția poate autoriza un END să lucreze cu normă redusă, după ce a obținut acordul angajatorului, cu condiția ca acest lucru să fie compatibil cu interesele agenției.

(3) În cazul în care programul de lucru cu normă redusă este autorizat, END lucrează cel puțin jumătate din durata normală a programului de lucru.

Articolul 13

Absența pe motiv de boală sau accident

(1) În caz de absență pe motiv de boală sau de accident, END își anunță superiorul ierarhic în cel mai scurt timp, indicând adresa sa la momentul respectiv. END prezintă un certificat medical în cazul în care lipsește mai mult de trei zile consecutive și poate fi supus unui control medical organizat de către agenție.

(2) În cazul în care absențele pe motiv de boală sau de accident de mai puțin de trei zile depășesc, în cursul unei perioade de douăsprezece luni, un total de douăsprezece zile, END prezintă un certificat medical pentru orice nouă absență pe motiv de boală sau accident.

(3) În cazul în care absența pe motiv de boală sau de accident depășește o lună sau durata serviciului îndeplinit de către END, fiind luată în considerare cea mai lungă dintre aceste două perioade, indemnizațiile prevăzute la articolul 19 alineatele (1) și (2) se suspendă automat. Prezentul alineat nu se aplică în cazul unei boli legate de sarcină. Absența pe motiv de boală sau de accident nu se poate prelungi dincolo de durata detașării persoanei în cauză.

(4) Cu toate acestea, dacă END este victima unui accident legat de locul său de muncă survenit pe durata de detașare, acesta continuă să primească integral indemnizațiile prevăzute la articolul 19 alineatele (1) și (2), pe toată perioada incapacității sale de muncă și până la sfârșitul duratei de detașare.

Articolul 14

Concediul anual, concediile speciale și zilele libere

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor specifice stabilite în prezenta decizie, END se supune normelor în vigoare în cadrul agenției în ceea ce privește concediul anual, concediile speciale și zilele libere.

- (2) Concediul se acordă sub rezerva unei autorizații prealabile a unității la care este repartizat END.
- (3) La cererea motivată corespunzător a angajatorului, se pot acorda de către agenție până la două zile suplimentare de concediu special într-o perioadă de douăsprezece luni. Cererile sunt examinate de la caz la caz.
- (4) Nu se efectuează rambursări pentru zilele de concediu anual care nu sunt luate până la sfârșitul duratei de detașare.
- (5) Unui END a cărui perioadă de detașare este mai mică de șase luni i se poate acorda, pe baza unei cereri motivate din partea sa, un concediu special printr-o decizie a directorului executiv al agenției. Acest concediu special nu poate să depășească trei zile pentru întreaga perioadă a detașării. Înainte de a acorda concediul respectiv, directorul în cauză consultă în prealabil unitatea de resurse umane din cadrul agenției (denumită în continuare „unitatea de resurse umane”).

Articolul 15

Concediu special în scopul formării profesionale

În pofida articolului 14 alineatul (3), END a căror durată de detașare este de cel puțin șase luni li se poate acorda de către agenție un concediu special suplimentar în scopul formării profesionale de către angajator, la cererea motivată corespunzător de către angajator în vederea reintegrării END.

Articolul 16

Concediu de maternitate și de paternitate

- (1) Un END se supune normelor în vigoare în cadrul agenției în ceea ce privește concediul de maternitate și de paternitate.
- (2) Atunci când legislația națională a angajatorului prevede un concediu de maternitate mai lung, la solicitarea END și în urma acordului prealabil al angajatorului, detașarea este suspendată pe perioada care o depășește pe cea acordată de către agenție. În acest caz, o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare se adaugă la sfârșitul detașării, în cazul în care interesele agenției o justifică.
- (3) În pofida alineatului (1), END poate solicita, cu acordul prealabil al angajatorului, o suspendare a detașării care să acopere în totalitate perioada acordată pentru concediul de maternitate. În acest caz, o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare se adaugă la sfârșitul detașării, în cazul în care interesele agenției o justifică.
- (4) Alineatele (2) și (3) se aplică și în cazurile de adopție.
- (5) În cazul alăptării, END i se poate acorda la cerere, pe baza unui certificat medical care atestă acest fapt, un concediu special de maximum patru săptămâni care se calculează de la sfârșitul concediului de maternitate, perioadă în care aceasta va primi indemnizațiile prevăzute la articolul 19.

Articolul 17

Gestionare și control

Gestionarea și controlul timpului de lucru și ale absențelor sunt atribuțiile unității de resurse umane și ale direcției sau unității în care este repartizat END, în conformitate cu normele și procedurile în vigoare în cadrul agenției.

CAPITOLUL III

Indemnizații și cheltuieli

Articolul 18

Calcularea indemnizațiilor și cheltuielilor de călătorie

(1) În sensul prezentei decizii, agenția stabilește locurile de recrutare, de detașare și de întoarcere ale END în ceea ce privește poziția geografică a acestor locuri, pe baza latitudinii și a longitudinii, calculată de către unitatea de resurse umane.

(2) În sensul prezentei decizii:

(a) locul de recrutare este locul în care END își îndeplinea sarcinile pentru angajatorul său înainte de detașare;

(b) locul de detașare este Bruxelles;

(c) locul de întoarcere este locul în care END urmează să își desfășoare activitatea principală după încetarea detașării.

Locul de recrutare se stabilește în schimbul de scrisori menționat la articolul 4.

(3) În sensul prezentului articol, circumstanțele care decurg din activitatea efectuată de END pentru un stat, altul decât cel al locului de detașare, nu se iau în considerare.

Articolul 19

Indemnizații

(1) END are dreptul, pe durata detașării, la o diurnă în conformitate cu aceleași criterii care se aplică indemnizației de expatriere pentru agenți temporari menționate la articolul 4 din anexa IV la statutul personalului agenției. În cazul în care aceste criterii sunt îndeplinite, diurna este de 128,67 EUR. În caz contrar, aceasta este de 32,18 EUR. Diurna trebuie să fie echivalentă cu cea plătită unui expert național detașat la Secretariatul General al Consiliului Uniunii Europene.

(2) END are dreptul, pe durata detașării, la o indemnizație lunară suplimentară acordată în conformitate cu tabelul de mai jos:

Distanța geografică dintre locul de recrutare și locul de detașare (în km)	Cuquantum în EUR
0-150	0,00
> 150	82,70
> 300	147,03
> 500	238,95
> 800	385,98

Distanța geografică dintre locul de recrutare și locul de detașare (în km)	Cuquantum în EUR
> 1 300	606,55
> 2 000	726,04

(3) Indemnizațiile menționate la alineatele (1) și (2) sunt destinate să acopere, de asemenea, costurile ocazionate de mutarea END și cheltuielile de călătorie anuale efectuate pe durata detașării. Indemnizațiile se plătesc pentru perioadele de delegație, de concediu anual, de concediu de maternitate, de paternitate sau de adopție, de concediu special și pentru zilele libere acordate de către agenție, fără a aduce atingere articolelor 14, 15 și 16. În cazul în care este autorizat programul de lucru cu normă redusă, END are dreptul la indemnizații reduse pe bază proporțională.

(4) La începutul duratei de detașare, END beneficiază de un avans al cărui cuquantum este echivalent cu 75 de zile de diurnă, iar această plată duce la stingerea oricărui drept la noi diurne pentru perioada căreia îi corespunde. În cazul în care detașarea în cadrul agenției se încheie înainte de expirarea perioadei luate în considerare la calcularea avansului, END este obligat să restituie cuquantumul corespunzător părții restante din perioada respectivă.

(5) La efectuarea schimbului de scrisori prevăzut la articolul 4, angajatorul informează agenția în legătură cu orice beneficiu primit de END similar celor prevăzute la alineatele (1) și (2) din prezentul articol. Cuquantumul acestuia se deduce din indemnizațiile corespunzătoare plătite END de către agenție.

(6) Actualizarea remunerațiilor și a indemnizațiilor adoptate prin aplicarea articolului 60 din statutul personalului agenției se aplică automat indemnizațiilor lunare și diurnelor în luna următoare adoptării lor, fără efect retroactiv. În urma adoptării, noile cuquantumuri se publică în seria C a *Jurnalului Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 20

Cheltuieli de călătorie

(1) END are dreptul pentru propria persoană la o rambursare forfetară a cheltuielilor de călătorie la începutul duratei de detașare.

(2) Rambursarea forfetară se efectuează pe baza unei indemnizații calculate pe kilometru de distanță geografică între locul de recrutare și locul de detașare. Cuquantumul indemnizației pentru distanța parcursă în kilometri se stabilește în conformitate cu articolul 7 din anexa IV la statutul personalului agenției.

(3) END are dreptul la rambursarea, pentru propria persoană, a cheltuielilor de călătorie până la locul de întoarcere la sfârșitul duratei de detașare. Această rambursare nu poate avea ca obiect plata unei sume mai mari decât cea la care END ar fi avut dreptul în cazul întoarcerii la locul de recrutare.

(4) Cheltuielile de călătorie pentru membrii familiei END nu se rambursează.

Articolul 21

Delegațiile și cheltuielile de delegație

(1) END poate fi trimis în delegație.

(2) Cheltuielile de delegație se rambursează în conformitate cu dispozițiile în vigoare în cadrul agenției.

*Articolul 22***Formarea**

END are dreptul să participe la cursurile de formare organizate de agenție, în cazul în care interesele agenției justifică acest lucru. Atunci când se ia o decizie privind permisiunea de a frecventa cursurile, trebuie luate în considerare interesele rezonabile ale END, în special cu privire la cariera sa profesională de după detașare.

*Articolul 23***Dispoziții administrative**

- (1) END se prezintă în prima zi a detașării sale la unitatea de resurse umane pertinentă pentru a completa formalitățile administrative necesare. Preluarea funcției de către END are loc la data de întâi sau șaisprezece a lunii.
- (2) Plățile se efectuează de către agenție în euro.

*CAPITOLUL IV****Experți care efectuează o detașare fără plată****Articolul 24***Experți care efectuează o detașare fără plată**

- (1) Un END poate fi detașat în cadrul agenției ca END fără plată în durata de detașare.

Această detașare nu implică plata niciunei indemnizații sau cheltuieli pentru agenție, cu excepția, după caz, a celor prevăzute la articolul 25.

- (2) Articolele 18, 19 și 20 nu se aplică acestor END fără plată.

Fără a aduce atingere articolului 8, comportamentul unui END fără plată reflectă întotdeauna faptul că END fără plată este detașat în cadrul agenției și este întotdeauna adaptat demnității funcției sale în cadrul agenției.

*Articolul 25***Delegații**

- (1) În cazul în care un END fără plată participă la delegații în alt loc decât locul de detașare, END fără plată este rambursat conform normelor în vigoare privind rambursarea delegațiilor funcționarilor, cu excepția cazului în care s-a încheiat un alt acord între agenție și angajator.
- (2) În cazul în care agenția acordă funcționarilor, în legătură cu o delegație, o asigurare specială pentru „grad înalt de risc”, acest regim este acordat, în egală măsură, unui END fără plată care participă la delegația în cauză.
- (3) Un END fără plată care participă la o delegație în afara teritoriului Uniunii este supus acordurilor de securitate în vigoare în cadrul agenției în ceea ce privește delegațiile respective.

Articolul 26

END fără plată nu trebuie incluși în schema de personal. Cu toate acestea, în scopuri de informare și de transparență, numărul acestora se raportează comitetului director în cadrul rapoartelor anuale ale directorului executiv.

CAPITOLUL V

End plătiți din bugetele aferente proiectelor sau programelor ad-hoc*Articolul 27*

Prezenta decizie se aplică, de asemenea, END ale căror indemnizații sunt plătite din bugetele aferente proiectelor sau programelor ad-hoc ale agenției, menționate la articolele 19 și 20 din Decizia (PESC) 2015/1835 (denumiți în continuare „END ad-hoc”).

Articolul 28

END ad-hoc trebuie să li se încredințeze exclusiv proiecte sau programe ad-hoc al căror buget finanțează indemnizațiile și cheltuielile lor respective.

Recrutarea END ad-hoc este supusă aprobării prealabile a statelor membre participante relevante, pe baza unei propuneri, inclusiv a proiectului de anunț de post vacant asociat fiecărui post, din partea unuia sau mai multora dintre statele membre participante relevante sau din partea agenției.

Articolul 29

END ad-hoc nu trebuie incluși în schema de personal. Cu toate acestea, în scopuri de informare și de transparență, numărul acestora se raportează comitetului director în cadrul rapoartelor anuale ale directorului executiv.

Articolul 30

Bugetele aferente proiectelor sau programelor ad-hoc care acoperă indemnizațiile și cheltuielile END ad-hoc pot fi formate din contribuții primite de la țările terțe care participă la astfel de proiecte și programe, în conformitate cu articolul 26 alineatul (5) din Decizia (PESC) 2015/1835.

În pofida dispozițiilor celui de al doilea paragraf de la articolul 1, contribuțiile respective nu permit resortisanților din țările terțe în cauză să fie considerați eligibili în cadrul procedurilor de recrutare a END ad-hoc.

CAPITOLUL VI

Experții naționali în formare profesională*Articolul 31***Dispoziții generale și definiții**

Experții naționali în formare profesională (denumiți în continuare „ENFP”) sunt END care sunt admiși în cadrul agenției pentru scopuri de formare profesională.

*Articolul 32***Scopul formării profesionale**

- (1) Scopul formării profesionale este:
- (a) să ofere ENFP experiența metodelor de lucru și a proiectelor agenției;
 - (b) să le permită să dobândească experiență practică și înțelegerea activității curente a agenției și să le ofere oportunitatea de a lucra într-un mediu multicultural și multilingv;
 - (c) să permită personalului din administrațiile naționale, în special Ministerul Apărării, să pună în practică cunoștințele dobândite în timpul studiilor, în special în domeniile lor de responsabilitate respective.
- (2) În ceea ce o privește, agenția beneficiază de contribuția unor persoane care pot oferi un nou punct de vedere și cunoștințe actualizate care vor completa activitatea zilnică a instituției și își creează o rețea de persoane cu experiență directă a procedurilor sale.

*Articolul 33***Eligibilitate**

Dispozițiile articolului 2, cu excepția alineatului (3), se aplică prin analogie ENFP.

*Articolul 34***Durata formării profesionale**

- (1) Stagiile profesionale durează între trei și douăzeci și patru de luni. Durata se stabilește la început și poate fi extinsă din motive justificate în mod corespunzător, în limita a maximum douăzeci și patru de luni.
- (2) Un ENFP poate finaliza un singur stagiu profesional.

*Articolul 35***Organizarea formării profesionale**

Pe toată durata stagiului profesional, ENFP sunt supravegheați de un consilier pe probleme de formare. Consilierul pe probleme de formare trebuie să informeze unitatea de resurse umane cu privire la orice incidente semnificative pe durata stagiului profesional, în special absențe, boli, accidente sau întreruperi, de care știe sau de care a fost informat de către ENFP.

ENFP trebuie să respecte instrucțiunile date de consilierii lor pe probleme de formare, superiorii lor ierarhici din cadrul direcției sau serviciului la care sunt detașați și unitatea de resurse umane.

ENFP sunt autorizați să participe la reuniuni, cu excepția cazului în care acestea sunt confidențiale sau cu difuzare restrânsă și ENFP nu are nicio autorizare de securitate, să primească documentație și să participe la activitățile departamentului în care sunt detașați.

*Articolul 36***Suspendarea stagiului profesional**

La solicitarea scrisă a ENFP sau a angajatorului acestuia, cu acordul prealabil al acestuia din urmă, directorul executiv al agenției poate autoriza o suspendare foarte scurtă a stagiului profesional sau încetarea anticipată a acestuia. ENFP poate reveni pentru a-și încheia perioada rămasă din stagiul profesional, dar numai până la sfârșitul perioadei respective. Stagiul nu poate, în niciun caz, să fie prelungit.

*Articolul 37***Condițiile de muncă și remunerația**

- (1) Articolul 2 alineatul (3), articolele 3, 5, 18, 19 și 20 nu se aplică ENFP.
- (2) ENFP sunt considerați a fi END fără plată în sensul capitolului IV. Aceștia continuă să fie plătiți de către angajatorul lor fără compensații financiare plătite de agenție.

Agenția nu acceptă cererile de granturi sau taxele sau rambursarea cheltuielilor de deplasare sau a altor cheltuieli, altele decât rambursarea cheltuielilor de delegație suportate în cadrul stagiului profesional.

*Articolul 38***Rapoarte și certificat de participare**

ENFP care au încheiat perioada de formare profesională stipulată trebuie să completeze rapoartele de evaluare solicitate de către unitatea de resurse umane, la sfârșitul stagiului lor. Consilierii pe probleme de formare trebuie, de asemenea, să completeze raportul de evaluare relevant.

Sub rezerva completării rapoartelor respective, ENFP care și-au încheiat stagiile profesionale primesc un certificat care menționează datele desfășurării formării profesionale și departamentul în care aceasta a avut loc.

Articolul 39

ENFP nu trebuie incluși în schema de personal. Cu toate acestea, în scopuri de informare și de transparență, numărul acestora se raportează comitetului director în cadrul rapoartelor anuale ale directorului executiv.

*CAPITOLUL VII***Contestații***Articolul 40***Contestații**

Fără a aduce atingere posibilităților de a intenta o acțiune în justiție după preluarea funcției, în conformitate cu condițiile și termenele prevăzute la articolul 263 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, orice END poate depune, la autoritatea abilitată să încheie contracte de muncă în conformitate cu statutul personalului agenției (denumită în continuare „AAIC”), o contestație cu privire la un act emis de AAIC în temeiul prezentei decizii, care afectează în mod negativ END, cu excepția actelor care sunt o consecință directă a deciziilor luate de angajator.

Contestația se depune în termen de două luni. Această perioadă curge de la data notificării persoanei în cauză în privința deciziei, însă în niciun caz mai târziu de data la care aceasta din urmă a primit notificarea. În termen de patru luni de la data depunerii contestației, AAIC notifică persoanei în cauză o decizie motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat, END nu a primit niciun răspuns la reclamație, se consideră că contestația este implicit respinsă.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții finale

Articolul 41

Furnizarea de informații

Reprezentanțele permanente ale tuturor statelor membre sunt informate în fiecare an cu privire la numărul END din cadrul agenției. Aceste informații cuprind, de asemenea:

- (a) naționalitățile END detașați dintr-o organizație sau entitate, astfel cum se prevede la al doilea paragraf de la articolul 1;
- (b) orice excepție de la procedura de selecție în conformitate cu articolul 3 alineatul (3);
- (c) afectarea tuturor END;
- (d) orice suspendare sau încetare anticipată a detașării END în conformitate cu articolele 9 și 10;
- (e) actualizarea anuală a indemnizațiilor END în conformitate cu articolul 19.

Articolul 42

Delegarea de competențe

Toate competențele conferite agenției în temeiul prezentei decizii se exercită de către AAIC.

Articolul 43

Abrogare

Decizia 2004/677/CE se abrogă. Cu toate acestea, articolele 15-19 se aplică în continuare pentru END solicitanți în cazul detașărilor aflate în curs la data intrării în vigoare a prezentei decizii, fără a aduce atingere articolului 44.

Articolul 44

Intrare în vigoare și aplicare

Prezenta decizie intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Se aplică oricărei noi detașări, reînnoiri sau prelungiri de detașare începând cu prima zi a lunii următoare celei în care prezenta decizie intră în vigoare.

Adoptată la Bruxelles, 4 august 2016.

Pentru Consiliu
Președintele
M. LAJČÁK
