

31968R0259

4.3.1968

ОФИЦИАЛЕН ВЕСТНИК НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

L 56/2

Съдържание

	Страница
I Правилник за длъжностните лице на Европейските общности	I - 1
II Условия за работа на другите служители	II - 1

Настоящият сборник е изготвен в Комисията от отдел „Правни въпроси и въпроси относно Правилника за персонала“. Всякакви коментари относно настоящата публикация могат да се изпращат на имейл адрес:

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

Всякакви въпроси по съдържанието могат да се отправят до отделите, отговорни за управлението на съответните права; въпросите от по-общ характер могат да се изпращат имейл адрес:

[ADMIN ADMINFO@cec.eu.int](mailto:ADMIN_ADMINFO@cec.eu.int).

Извън институциите, координатите на лицата за контакт могат да се намерят в Интернет, и съответно органиграмите — в електронния справочник на Европейския съюз:

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

Главна дирекция администрация и персонал:

http://europa.eu.int/comm/dgs/personnel_administration/index_fr.htm

В институциите може да се прави справка на следните сайтове на IntraComm:

- *Le Raccourci (Statut)*: http://intracomm.cec.eu-admin.net/guide/systeme/systat/index_fr.htm
- и
- „Персонал и администрация“: http://www.cc.cec/pers_admin/index_fr.html

БЕЛЕЖКА**относно части I и II на настоящия сборник**

В настоящия сборник са консолидирани Правилникът за длъжностните лица на Европейските общности и Условието за работа на другите служители на тези Общности ⁽¹⁾ в сила от 5 март 1968 г., установени с членове 2 и 3 от Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 на Съвета от 29 февруари 1968 г. (*Официален вестник на Европейските общности* № L 56 от 4 март 1968 г.), както и изброените по-долу регламенти за изменение на този регламент. Тази консолидация е без правнообвързващ характер ⁽²⁾. Цифрите в скоби до някои членове от първа и втора част на настоящия сборник съответстват на номерацията, посочена по-долу и се позовават на регламенти, с които тези членове са изменени.

- (1) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2278/69 (ОВ L 289 от 17.11.1969 г., стр. 1)
- (2) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 95/70 (ОВ L 15 от 21.1.1970 г., стр. 1)
- (3) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 96/70 (ОВ L 15 от 21.1.1970 г., стр. 4)
- (4) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 16/71 (ОВ L 5 от 7.1.1971 г., стр. 1)
- (5) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 2653/71 (ОВ L 276 от 16.12.1971 г., стр. 1)
- (6) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 2654/71 (ОВ L 276 от 16.12.1971 г., стр. 6)
- (7) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 1369/72 (ОВ L 149 от 1.7.1972 г., стр. 1)
- (8) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 1473/72 (ОВ L 160 от 16.7.1972 г., стр. 1)
- (9) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2647/72 (ОВ L 283 от 20.12.1972 г., стр. 1)
- (10) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 558/73 (ОВ L 55 от 28.2.1973 г., стр. 1)
- (11) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 2188/73 (ОВ L 223 от 11.8.1973 г., стр. 1)
- (12) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 2/74 (ОВ L 2 от 3.1.1974 г., стр. 1)
- (13) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 3191/74 (ОВ L 341 от 20.12.1974 г., стр. 1)
- (14) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 711/75 (ОВ L 71 от 20.3.1975 г., стр. 1)
- (15) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 1009/75 (ОВ L 98 от 19.4.1975 г., стр. 1)
- (16) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 1601/75 (ОВ L 164 от 27.6.1975 г., стр. 1)
- (17) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2577/75 (ОВ L 263 от 11.10.1975 г., стр. 1)
- (18) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 2615/76 (ОВ L 299 от 29.10.1976 г., стр. 1)
- (19) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3177/76 (ОВ L 359 от 30.12.1976 г., стр. 1).
- (20) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3178/76 (ОВ L 359 от 30.12.1976 г., стр. 9)
- (21) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 1376/77 (ОВ L 157 от 28.6.1977 г., стр. 1)
- (22) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 2687/77 (ОВ L 314 от 8.12.1977 г., стр. 1)
- (23) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 2859/77 (ОВ L 330 от 23.12.1977 г., стр. 1)
- (24) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 912/78 (ОВ L 119 от 3.5.1978 г., стр. 1).
- (25) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 914/78 (ОВ L 119 от 3.5.1978 г., стр. 8)
- (26) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2711/78 (ОВ L 328 от 23.11.1978 г., стр. 1)
- (27) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 3084/78 (ОВ L 369 от 29.12.1978 г., стр. 1)
- (28) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 3085/78 (ОВ L 369 от 29.12.1978 г., стр. 6)
- (29) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 2955/79 (ОВ L 336 от 29.12.1979 г., стр. 1)
- (30) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 160/80 (ОВ L 20 от 26.1.1980 г., стр. 1)
- (31) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 161/80 (ОВ L 20 от 26.1.1980 г., стр. 5)

(1) Този правилник и тези Условия замества Правилника за длъжностните лица и Условието за работа на другите служители на Европейската икономическа общност и на Европейската общност за атомна енергия, установени с Регламент (ЕИО) № 31, (ЕОВС) № 11 на Съветите от 18.12.1961 г. (ОВ 45 от 14.6.1962 г.), както и Правилника за длъжностните лица и Условието за работа на другите служители на Европейската общност за въглища и стомана, които са били междуременно изменени.

(2) На дадена консолидация на нормативни текстове се признава официален характер, единствено когато тази консолидация се осъществява от самия законодател, в конкретния случай от Съвета. Настоящият сборник е изработен от службите на Комисията и обхваща различни регламенти на Съвета. Следователно при спор пред правораздавателен орган следва да се направи позоваване на текста на регламента на Съвета, както е публикуван в Официален вестник, а не на текста на настоящия сборник.

Въпреки това текстовете са възпроизведени с особено старание, с цел настоящият сборник да може да се използва като ценен източник на информация и като наръчник.

- (32) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 187/81 (ОВ L 21 от 24.1.1981 г., стр. 18) и Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 397/81 (ОВ L 46 от 19.2.1981 г., стр. 1).
- (33) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2780/81 (ОВ L 271 от 26.9.1981 г., стр. 1).
- (34) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 3821/81 (ОВ L 386 от 31.12.1981 г., стр. 1)
- (35) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 371/82 (ОВ L 47 от 19.2.1982 г., стр. 8)
- (36) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 372/82 (ОВ L 47 от 19.2.1982 г., стр. 13)
- (37) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3139/82 (ОВ L 331 от 26.11.1982 г., стр. 1)
- (38) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 440/83 (ОВ L 53 от 26.2.1983 г., стр. 1)
- (39) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 1819/83 (ОВ L 180 от 5.7.1983 г., стр. 1)
- (40) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 2074/83 (ОВ L 203 от 27.7.1983 г., стр. 1)
- (41) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 3647/83 (ОВ L 361 от 24.12.1983 г., стр. 1)
- (42) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 419/85 (ОВ L 51 от 21.2.1985 г., стр. 1),
- (43) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 420/85 (ОВ L 51 от 21.2.1985 г., стр. 6),
- (44) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 1578/85 (ОВ L 154 от 13.6.1985 г., стр. 3)
- (45) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 1915/85 (ОВ L 180 от 12.7.1985 г., стр. 3)
- (46) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 2799/85 (ОВ L 265 от 8.10.1985 г., стр. 1)
- (47) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3580/85 (ОВ L 343 от 20.12.1985 г., стр. 1)
- (48) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 3855/86 (ОВ L 359 от 19.12.1986 г., стр. 1)
- (49) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 3856/86 (ОВ L 359 от 19.12.1986 г., стр. 5)
- (50) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 793/87 (ОВ L 79 от 21.3.1987 г., стр. 1)
- (51) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 3019/87 (ОВ L 286 от 9.10.1987 г., стр. 3)
- (52) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 3212/87 (ОВ L 307 от 29.10.1987 г., стр. 1)
- (53) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 3784/87 (ОВ L 356 от 18.12.1987 г., стр. 1)
- (54) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 2338/88 (ОВ L 204 от 29.7.1988 г., стр. 1)
- (55) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 2339/88 (ОВ L 204 от 29.7.1988 г., стр. 5)
- (56) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3982/88 (ОВ L 354 от 22.12.1988 г., стр. 1)
- (57) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 2187/89 (ОВ L 209 от 21.7.1989 г., стр. 1)
- (58) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 3728/89 (ОВ L 364 от 14.12.1989 г., стр. 1)
- (59) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2258/90 (ОВ L 204 от 2.8.1990 г., стр. 1)
- (60) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 3736/90 (ОВ L 360 от 22.12.1990 г., стр. 1)
- (61) Регламент (ЕИО) № 2232/91 (ОВ L 204 от 27.7.1991 г., стр. 1)
- (62) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3830/91 (ОВ L 361 от 31.12.1991 г., стр. 1)
- (63) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3831/91 (ОВ L 361 от 31.12.1991 г., стр. 7)
- (64) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3832/91 (ОВ L 361 от 31.12.1991 г., стр. 9)
- (65) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3833/91 (ОВ L 361 от 31.12.1991 г., стр. 10)
- (66) Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 3834/91 (ОВ L 361 от 31.12.1991 г., стр. 13)
- (67) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 571/92 (ОВ L 62 от 7.3.1992 г., стр. 1)
- (68) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 3761/92 (ОВ L 383 от 29.12.1992 г., стр. 1)
- (69) Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 3947/92 (ОВ L 404 от 31.12.1992 г., стр. 1)
- (70) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕО) № 3608/93 (ОВ L 328 от 29.12.1993 г., стр. 1)
- (71) Регламент (ЕОВС, ЕО, Евратом) № 3161/94 (ОВ L 335 от 23.12.1994 г., стр. 1) изменен с Регламент (ЕОВС, ЕО, Евратом) № 1197/95 (ОВ L 119 от 30.5.1995 г., стр. 1)
- (72) Регламент (ЕО, Евратом, ЕОВС) № 2963/95 (ОВ L 310 от 22.12.1995 г., стр. 1)
- (73) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕО) № 1354/96 (ОВ L 175 от 13.7.1996 г., стр. 1)
- (74) Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕО) № 2485/96 (ОВ L 338 от 28.12.1996 г., стр. 1)
- (75) Регламент (ЕОВС, ЕО, Евратом) № 2192/97 (ОВ L 301 от 5.11.1997 г., стр. 5)
- (76) Регламент (ЕОВС, ЕО, Евратом) № 2591/97 (ОВ L 351 от 23.12.1997 г., стр. 1)

- (77) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 781/98 (ОВ L 113 от 15.4.1998 г., стр. 4)
- (78) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 2458/98 (ОВ L 307 от 17.11.1998 г., стр. 1)
- (79) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 2594/98 (ОВ L 325 от 3.12.1998 г., стр. 1)
- (80) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 2762/98 (ОВ L 346 от 22.12.1998 г., стр. 1)
- (81) Съобщение на Комисията до другите институции относно конверсията в еуро на сумите, съдържащи се в Правилника за персонала № 1999/С 60/09 (ОВ С 60 от 3.2.1999 г., стр. 11)
- (82) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 620/1999 (ОВ L 78 от 24.3.1999 г., стр. 1)
- (83) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 1238/1999 (ОВ L 150 от 17.6.1999 г., стр. 1)
- (84) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 2700/1999 (ОВ L 327 от 21.12.1999 г., стр. 1)
- (85) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 212/2000 (ОВ L 24 от 29.1.2000 г., стр. 1)
- (86) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 628/2000 (ОВ L 76 от 25.3.2000 г., стр. 1)
- (87) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 2804/2000 (ОВ L 326 от 22.12.2000 г., стр. 3)
- (88) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 2805/2000 (ОВ L 326 от 22.12.2000 г., стр. 7)
- (89) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 1986/2001 (ОВ L 271 от 12.10.2001 г., стр. 1)
- (90) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 2581/2001 (ОВ L 345 от 29.12.2001 г., стр. 1)
- (91) Регламент (ЕО, ЕОВС, Евратом) № 490/2002 (ОВ L 77 от 20.3.2002 г., стр. 1)
- (92) Регламент (ЕО, Евратом) № 2265/2002 (ОВ L 347 от 20.12.2002 г., стр. 1)
- (93) Регламент (ЕО, Евратом) № 2148/2003 (ОВ L 323, 10.12.2003 г., стр. 1)
- (94) Регламент (ЕО, Евратом) № 2181/2003 (ОВ L 327, 16.12.2003 г., стр. 1)
- (95) Регламент (ЕО, Евратом) № 2182/2003 (ОВ L 327, 16.12.2003 г., стр. 3) ⁽¹⁾
- (96) Регламент (ЕО, Евратом) № 723/2004 (ОВ L 124, 27.4.2004 г., стр. 1)
- (97) Регламент (ЕО, Евратом) № 31/2005 (ОВ L 008, 12.1.2005 г., стр. 1)
- (98) Регламент (ЕО, Евратом) № 23/2005 (ОВ L 006, 8.1.2005 г., стр. 1)

⁽¹⁾ С този регламент последно бяха адаптирани заплатите на длъжностните лица и на другите служители на Европейските общности, по-специално съгласно член 65 от Правилника за длъжностните лица.

I

Правилник за длъжностните лица на Европейските общности

		Член	Страница
ДЯЛ I.	ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ	1—10в	21
ДЯЛ II.	ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦА	11—26а	25
ДЯЛ III.	КАРИЕРА НА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦА		30
ГЛАВА 1:	НАЗНАЧАВАНЕ	27—34	30
ГЛАВА 2:	АДМИНИСТРАТИВЕН СТАТУТ	35	33
	Раздел 1: Активна заетост	36	33
	Раздел 2: Командировка	37—39	33
	Раздел 3: Отпуск по лични причини	40	35
	Раздел 4: Неактивна заетост	41	36
	Раздел 5: Отпуск за отбиване на военна служба	42	37
	Раздел 6: Отпуск за отглеждане на дете или отпуск по семейни причини	42а—42б	37
ГЛАВА 3:	АТЕСТИРАНЕ, ПОВИШАВАНЕ В СЪПКА И ПОВИШАВАНЕ В ДЪЛЖНОСТ	43—46	37
ГЛАВА 4:	ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЛУЖЕБНОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ	47	39
	Раздел 1: Оставка	48	39
	Раздел 2: Задължителна оставка	49	39
	Раздел 3: Отстраняване от длъжност в интерес на службата	50	39
	Раздел 4: Процедури при професионална некомпетентност	51	40
	Раздел 5: Пенсиониране	52—53	41
	Раздел 6: Почетни отличия	54	41
ДЯЛ IV.	УСЛОВИЯ НА ТРУД НА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦА		41
ГЛАВА 1:	РАБОТНО ВРЕМЕ	55—56в	41
ГЛАВА 2:	ОТПУСК	57—60	43
ГЛАВА 3:	ОФИЦИАЛНИ ПРАЗНИЦИ	61	44
ДЯЛ V.	ЗАПЛАТА И СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ НА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦА		44
ГЛАВА 1:	ЗАПЛАТА И ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА РАЗНОСКИ		44
	Раздел 1: Заплата	62—70	44
	Раздел 2: Възстановяване на разноски	71	48
ГЛАВА 2:	СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ	72—76а	48
ГЛАВА 3:	ПЕНСИИ И ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ЗА ИНВАЛИДНОСТ	77—84	51
ГЛАВА 4:	ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА НЕОСНОВАТЕЛНО ПЛАТЕНИ СУМИ ...	85	54
ГЛАВА 5:	СУБРОГАЦИЯ НА ОБЩНОСТИТЕ	85а	54
ДЯЛ VI.	ДИСЦИПЛИНАРНИ МЕРКИ	86—89	55
ДЯЛ VII.	ПРАВНИ СРЕДСТВА ЗА ЗАЩИТА	90—91а	55
ДЯЛ VIII.	СПЕЦИАЛНИ РАЗПОРЕДБИ, ПРИЛОЖИМИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦАТА В НАУЧНИТЕ ИЛИ ТЕХНИЧЕСКИ СЛУЖБИ НА ОБЩНОСТИТЕ	92—101	57
ДЯЛ VIIIa.	СПЕЦИАЛНИ И ОТМЕНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ, ПРИЛОЖИМИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦА НА СЛУЖБА В ТРЕТА ДЪРЖАВА	101а	57
ДЯЛ IX.	ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ		57
ГЛАВА 1:	ПРЕХОДНИ РАЗПОРЕДБИ	102—109	57
ГЛАВА 2:	ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	110	58

		Член	Страница
ПРИЛОЖЕНИЕ I	КОЕФИЦИЕНТИ ЗА ЕКВИВАЛЕНТНОСТ НА СРЕДНАТА КАРИЕРА ЗА ПЕРСОНАЛА		59
ПРИЛОЖЕНИЕ II	СЪСТАВ И ПРОЦЕДУРИ ЗА ОРГАНИТЕ, ПРЕДВИДЕНИ В ЧЛЕН 9 ОТ ПРАВИЛНИКА		62
	Раздел 1 Комитет по персонала	1	62
	Раздел 2 Съвместна комисия	2—3a	62
	Раздел 3 Комисия по инвалидност	7—9	63
	Раздел 4 Комитет по атестиране	10—11	64
	Раздел 5 Съвместен консултативен комитет ...по въпроси на професионална некомпетентност.....	12	64
ПРИЛОЖЕНИЕ III	КОНКУРСИ	1—7	65
ПРИЛОЖЕНИЕ IV	УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОТПУСКАНЕ НА ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПО ЧЛЕНОВЕ 41 И 50 ОТ ПРАВИЛНИКА ЗА ПЕРСОНАЛА		67
ПРИЛОЖЕНИЕ IVa	НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ	1—5	69
ПРИЛОЖЕНИЕ V	ОТПУСК		70
	Раздел 1 Годишен отпуск	1—5	70
	Раздел 2 Специален отпуск	6	70
	Раздел 3 Дни за пътуване	7	71
ПРИЛОЖЕНИЕ VI	КОМПЕНСИРАНЕ НА ИЗВЪНРЕДНИЯ ТРУД С ДОПЪЛНИТЕЛЕН ОТПУСК И ЗАПЛАЩАНЕ	1—3	72
ПРИЛОЖЕНИЕ VII	ЗАПЛАТА И ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА РАЗНОСКИ		73
	Раздел 1 Семейни надбавки	1—3	73
	Раздел 2 Надбавка за експатриране	4	75
	Раздел 3 Възстановяване на разноски		75
	А. Надбавка за настаняване	5	75
	Б. Надбавка за пренастаняване	6	76
	В. Пътни разноски	7—8	77
	Г. Разноски по пренасяне	9	78
	Д. Дневна надбавка	10	79
	Е. Разноски за мисия	11—13a	79
	Ж. Общо възстановяване на разноски	14—15	81
	Раздел 4 Удържане на дължими суми	16—17	81
ПРИЛОЖЕНИЕ VIII	ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНА СХЕМА		83
ГЛАВА 1	ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ.....	1	83
ГЛАВА 2	ПЕНСИЯ ЗА ОСИГУРИТЕЛЕН СТАЖ И ОБЩЕТИЕ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЛУЖЕБНОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ		83
	Раздел 1 Пенсия за осигурителен стаж	2—11	83
	Раздел 2 Обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение	12	86
ГЛАВА 3	ОБЕЗЩЕТИЕ ЗА ИНВАЛИДНОСТ	13—16	86
ГЛАВА 4	НАСЛЕДСТВЕНА ПЕНСИЯ	17—29	87
ГЛАВА 5	ВРЕМЕННИ ПЕНСИИ	30—33	90
ГЛАВА 6	ПОВИШАВАНЕ РАЗМЕРА НА ПЕНСИЯТА ПРИ НАЛИЧИЕТА НА ДЕЦА НА ИЗДРЪЖКА	34—35	91
ГЛАВА 7		91
	Раздел 1 Финансиране на пенсионната схема	36—39	91
	Раздел 2 Установяване на претенции съгласно пенсионната схема...	40—44	91
	Раздел 3 Плащания от пенсионната схема	45—47	92
ГЛАВА 8	ПРЕХОДНИ РАЗПОРЕДБИ.....	48—51	92

		Член	Страница
ПРИЛОЖЕНИЕ IX	ДИСЦИПЛИНАРНО ПРОИЗВОДСТВО		94
	Раздел 1 Общи разпоредби	1—4	94
	Раздел 2 Дисциплинарен съвет	5—8	94
	Раздел 3 Дисциплинарни санкции	9—10	95
	Раздел 4 Дисциплинарно производство без консултиране със дисциплинарния съвет	11	96
	Раздел 5 Дисциплинарно производство с участието на дисциплинарния съвет	12—22	96
	Раздел 6 Временно отстраняване от длъжност	23—24	98
	Раздел 7 Паралелно наказателно преследване	25	98
	Раздел 8 Заключителни разпоредби	26—30	99
ПРИЛОЖЕНИЕ X	ОСОБЕНИ И ОТМЕНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ, ПРИЛОЖИМИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦА НА СЛУЖБА В ТРЕТА СТРАНА		100
ГЛАВА 1	ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ	1—3	100
ГЛАВА 2	ЗАДЪЛЖЕНИЯ	4—5	100
ГЛАВА 3	УСЛОВИЯ НА ТРУД	6—9	100
ГЛАВА 4	ЗАПЛАТА И СОЦИАЛНИ ПРИДОБИВКИ		101
	Раздел 1 Заплата и семейни надбавки	10—16	101
	Раздел 2 Възстановяване на разноски	17—23	103
	Раздел 3 Социално осигуряване	24—25	104
ПРИЛОЖЕНИЕ XI	ПРАВИЛА ЗА ПРИЛАГАНЕТО НА ЧЛЕНОВЕ 64 И 65 ОТ ПРАВИЛНИКА ЗА ПЕРСОНАЛА		105
ГЛАВА 1	ГОДИШНО ПРЕРАЗГЛЕЖДАНЕ НА НА НИВОТО НА ЗАПЛАТИТЕ СЪГЛАСНО ЧЛЕН ... 65, ПАРАГРАФ 1 ОТ ПРАВИЛНИКА ЗА ПЕРСОНАЛА		105
	Раздел 1 Елементи, които подлежат на годишно адаптиране	1—2	105
	Раздел 2 Годишно адаптиране на заплатите и пенсиите	3	106
ГЛАВА 2	ВРЕМЕННО АДАПТИРАНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ (ЧЛЕН 65, ПАРАГРАФ 2 ОТ ПРАВИЛНИКА ЗА ПЕРСОНАЛА)	4—7	107
ГЛАВА 3	ДАТА НА ПРИЛАГАНЕ НА КОРИГИРАЩИ КОЕФИЦИЕНТ, МЯСТО НА РАБОТА СЪС СИЛНО НАРАСТВАНЕ НА ИЗДРЪЖКАТА НА ЖИВОТ	8	108
ГЛАВА 4	СЪЗДАВАНЕ И ОТМЯНА НА КОРИГИРАЩИ КОЕФИЦИЕНТИ (ЧЛЕН 64 ОТ ПРАВИЛНИКА ЗА ПЕРСОНАЛА)	9	108
ГЛАВА 5	КЛАУЗА ЗА ИЗКЛЮЧВАНЕ	10	109
ГЛАВА 6	УЧАСТИЕ НА ЕВРОСТАТ И ОТНОШЕНИЯ С КОМПЕТЕНТНИТЕ ОРГАНИ В ДЪРЖАВИТЕ-ЧЛЕНКИ	11—14	109
ГЛАВА 7	ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА И КЛАУЗА ЗА ПРЕРАЗГЛЕЖДАНЕ	15	110
ПРИЛОЖЕНИЕ XII	ПРАВИЛА ЗА ПРИЛАГАНЕТО НА ЧЛЕН 83А ОТ ПРАВИЛНИКА ЗА ПЕРСОНАЛА		111
ГЛАВА 1	ОБЩИ ПРИНЦИПИ	1—200	111
ГЛАВА 2	ОЦЕНКА НА АКТИВНИЯ БАЛАНС	3—8	111
ГЛАВА 3	СИСТЕМА НА ИЗЧИСЛЯВАНЕ	9—12	115
ГЛАВА 4	ИЗПЪЛНЕНИЕ	13	116
ГЛАВА 5	КЛАУЗА ЗА ПРЕРАЗГЛЕЖДАНЕ	14	116
ПРИЛОЖЕНИЕ XIII	ПРЕХОДНИ МЕРКИ, ПРИЛОЖИМИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДЪЛЖНОСТНИТЕ ЛИЦА НА ОБЩНОСТИТЕ		117
	РАЗДЕЛ 1	1—11	117
	РАЗДЕЛ 2	12—13	124
	РАЗДЕЛ 3	14—19	125
	РАЗДЕЛ 4	20—29	127
ПРИЛОЖЕНИЕ XIII.1	ВИДОВЕ ДЪЛЖНОСТИ ПРЕЗ ПРЕХОДНИЯ ПЕРИОД		132

Дял I: Общи разпоредби

Член 1 (21) (73) (96)

Настоящият правилник се прилага по отношение на длъжностните лица на Общностите.

Член 1а (77) (96)

1. По смисъла на настоящия правилник „длъжностно лице на Общностите“ означава всяко лице, назначено в съответствие с настоящия правилник за персонала на определена длъжност в някоя от институциите на Общностите с акт, издаден от органа по назначаването на съответната институция.

2. Определението по параграф 1 се прилага и за лицата, назначени от органите на Общността, към които се прилага настоящият правилник по силата на техните учредителни актове (по-долу наричани „агенции“). Всяко споменаване на „институции“ в настоящия правилник за персонала се отнася и до агенциите, освен ако настоящият правилник за персонала предвижда друго.

Член 1б (96)

Освен ако не е предвидено друго в настоящия правилник за персонала,

- а) Европейският икономически и социален комитет;
- б) Комитетът на регионите;
- в) Европейският омбудсман и
- г) Европейският надзорен орган за защита на личните данни

по смисъла на настоящия правилник за персонала се считат за институции на Общностите.

Член 1в (96)

Всяко споменаване в настоящия правилник на лице от мъжки пол се счита за споменаване и на лице от женски пол, и обратно, освен ако контекстът ясно указва друго.

Член 1г (96)

1. При прилагането на настоящите правила се забранява всяка дискриминация на основата на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични белези, език, религия или изповедание, политически или други убеждения, принадлежност към национално малцинство, имуществено състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

По смисъла на настоящия правилник небрачните двойки се считат за брачни, при условие че са изпълнени всички условия, посочени в член 1, параграф 2, буква в) от приложение VII.

2. С оглед осигуряване на практика на пълно равенство между мъжете и жените в професионалния живот, което представлява съществен елемент и трябва да бъде вземано под внимание във всички аспекти на прилагането на настоящия правилник, принципът на равно третиране не пречи на институциите на Европейските общности да поддържат или приемат мерки, предвиждащи специални предимства за улесняване на по-слабо представения пол при упражняването на професионална дейност или за предотвратяване или компенсиране на неговото по-неизгодно положение в професионално отношение.

3. Институциите определят, по споразумение и след като се консултират с Комитета по правилника за персонала, мерки и действия за насърчаване на равните възможности за мъжете и жените в областите, обхванати от настоящия правилник, и приемат подходящи разпоредби за преодоляване на съществуващи *de facto* неравенства, които биха препятствали възможностите за жените в тези области.

4. По смисъла на параграф 1 дадено лице е лице с увреждане, ако страда от умствено или физическо увреждане, което е или има вероятност да остане трайно. Наличието на увреждане се определя по процедурата, предвидена в член 33.

Лицето с увреждане отговаря на условията, предвидени в член 28, буква д), ако то би било в състояние да изпълнява основните функции на работата при разумно приспособяване на работните условия.

„Разумно приспособяване на работните условия“ във връзка с основните функции на работата означава вземане на подходящи мерки, ако такива са необходими, които биха позволили на лице с увреждане да получи достъп, да участва или да израства в кариерата си или да премине обучение, освен ако тези мерки биха наложили несъразмерна тежест за работодателя.

5. Когато лицата, обхванати от настоящия правилник, които се считат за неоправдани, защото изложеният по-горе принцип на равно третиране не е бил приложен спрямо тях, установят факти, от които може да се предположи, че е налице пряка или непряка дискриминация, тежестта на доказване на липсата на нарушение на принципа на равно третиране е върху институцията. Тази клауза не се прилага за дисциплинарни процедури.

6. Като се зачитат принципът на недискриминация и принципът на пропорционалност, всяко ограничение в тяхното прилагане трябва да бъде обосновано с обективни и разумни съображения и подчинено на законосъобразни цели от общ интерес в рамките на политиката за персонала. Подобни цели могат по-специално да обосноват въвеждането на задължителна възраст за пенсиониране и минимална възраст за получаване на пенсия за осигурителен стаж.

Член 1d (96)

1. Активно заетите длъжностни лица имат достъп до мерки от социален характер, приети от институциите, и до услугите, предоставяни от социалните служби по член 9. На бивши длъжностни лица може да се даде достъп до ограничен брой мерки от социален характер.
2. На длъжностни лица на активна служба се осигуряват условия на труд, отговарящи на подходящи стандарти за здравословни и безопасни условия, които са най-малко равни на минималните изисквания, приложими съгласно мерките, приети в тези области по силата на Договорите.
3. Мерките от социален характер, приети в съответствие с настоящия член, се изпълняват от всяка институция в тясно сътрудничество с Комитета по персонала въз основа на предложения за многогодишни дейности. Тези предложения за дейности се изпращат всяка година на бюджетния орган в рамките на бюджетната процедура.

Член 2 (69) (73) (96)

1. Всяка институция определя лице, което да упражнява от нейно име правомощия на орган по назначаването по смисъла на настоящия правилник.
2. Независимо от това, една или повече институции могат възложат на всяка от тях или на междуинституционален орган да упражнява някои или всички правомощия на орган по назначаването, с изключение на решенията за назначаване, повишаване или преместване на длъжностни лица.

Член 3

В акта за назначаване на длъжностно лице се посочва датата на влизане в сила на назначаването, която не може да предхожда датата, на която съответното длъжностно лице постъпва на служба.

Член 4 (96)

Не се допуска назначаване или повишаване с цел, различна от заемане на свободна длъжност по предвидения в настоящия правилник ред.

Свободните длъжности във всяка институция се обявяват на служителите на съответната институция веднага след като органът по назначаването вземе решение за заемане на тази длъжност.

Ако свободната длъжност не може да бъде заета чрез преместване, назначаване в съответствие с член 45а или повишаване, тази длъжност се обявява на служителите на другите институции и/или се организира вътрешен конкурс.

Член 5 (8) (96)

1. Длъжностите, обхванати от настоящия правилник, се класифицират според естеството и значението на служебните задължения, с които са свързани, във функционална група „администратори“ (по-долу наричана „AD“) и функционална група „асистенти“ („AST“).
2. Функционална група AD се състои от дванадесет степени, съответстващи на ръководни, експертни, езикови и научни функции. Функционална група AST се състои от единадесет степени, съответстващи на изпълнителски, технически и помощни функции.
3. За назначаване се изисква най-малко:
 - а) за функционална група AST:
 - i) висше образование, удостоверено с диплома, или;
 - ii) средно образование, удостоверено с диплома, даваща достъп до висше образование, и подходящ професионален опит — най-малко 3 години, или
 - iii) когато е в интерес на службата — професионално обучение или равностоеен професионален опит.
 - б) за функционална група AD за 5-а и 6-а степен:
 - i) образователна степен, която съответства на завършено университетско образование с продължителност най-малко три години, удостоверено с диплома, или
 - ii) когато е в интерес на службата — равностойно професионално обучение.

- в) за функционална група AD за степени от 7 до 16:
- i) образователна степен, която съответства на завършено университетско образование, удостоверено с диплома, и с обичайна продължителност четири и повече години или
 - ii) образователна степен, която съответства на завършено университетско образование, удостоверено с диплома, и подходящ професионален опит от най-малко една година, когато обичайната продължителност на университетското образование е най-малко три години, или
 - iii) когато е в интерес на службата — равностойно професионално обучение.
4. В приложение I, раздел А се съдържа таблица на длъжностите, по която всяка институция определя задълженията и отговорностите за всеки вид длъжност след консултации с Комитета по правилника за персонала.
5. За длъжностните лица от една и съща функционална група се прилагат еднакви условия на назначаване и служебно развитие.

Член 6 (96)

1. В щатното разписание, приложено към раздела от бюджета на всяка институция, се посочва броят на длъжностите за всяка степен и за всяка функционална група.
2. За осигуряване на еквивалентността на развитието на средната кариера в кариерната структура до 1 май 2004 г. (оттук нататък наричана „старата кариерна структура“) и от 1 май 2004 г. (оттук нататък наричана „новата кариерна структура“) и без да се засяга принципът на израстване в кариерата по заслуги, установен в член 45 от правилника, щатното разписание трябва да гарантира, че към 1 януари всяка година за всяка институция броят на свободните длъжности от всяка степен съответства на броя на активно заетите длъжностни лица от по-ниски степени към 1 януари на предходната година, умножен по стойностите, посочени в приложение I, буква Б за тази степен. Тези стойности се прилагат на петгодишна усреднена основа, считано от 1 май 2004 г.
3. Въз основа на методологията, определена в параграф 5, Комисията ежегодно предава на бюджетния орган доклад относно развитието на средната кариера в двете функционални групи във всички институции, който посочва дали принципът на еквивалентност е бил спазен и, ако не — до каква степен е бил нарушен. Ако принципът не е бил спазен, бюджетният орган взема подходящите корективни предпазни мерки за възстановяване на равенството.
4. За осигуряване съответствието на системата с щатното разписание, с еквивалентността на старата и новата кариерна структура и с бюджетната дисциплина стойностите, предвидени в приложение I, точка Б, се преразглеждат на всеки пет години, считано от 1 май 2004 г., въз основа на доклад на Комисията до Съвета и на предложение на Комисията.
- Съветът взема решение съгласно член 283 от Договора за ЕО.
5. Еквивалентността се оценява като резултат от повишенията и старшинството за даден период, като се приема, че броят на служителите остава непроменен, между развитието на средната кариера преди 1 май 2004 г. и развитието на средната кариера на длъжностните лица, назначени след това.

Член 7 (8) (96)

1. Органът по назначаването разпределя чрез назначаване или преместване, като действа единствено в интерес на службата и без оглед на националността, всяко длъжностно лице на длъжност в неговата функционална група, съответстваща на степента му.

Всяко длъжностно лице може да кандидатства за преместване в рамките на своята институция.

2. На дадено длъжностно лице може да му бъде възложено срочно да заема длъжност от по-висока от неговата собствена степен в неговата функционална група. От началото на четвъртия месец на съвместителство то получава надбавка, равна на разликата между заплатата, дължима за неговата собствена степен и стъпка, и заплатата, дължима за стъпката, която би му била отредена, ако беше назначено на съответната степен, съответстваща на длъжността, която заема по съвместителство.

Продължителността на съвместителството не може да надвишава една година, освен ако пряко или непряко целта е да бъде заместено длъжностно лице, което е командировано в интерес на службата, призовано да отбива военна служба или чието отсъствие се дължи на продължителен отпуск по болест.

Член 8

Длъжностно лице, което е командировано в друга институция на Европейските общности, може след изтичането на шест месеца да подаде заявление да бъде преместено в тази институция.

Ако както институцията, в която първоначално е назначено длъжностното лице, така и институцията, в която то е командировано, са съгласни с преместването, се счита че целият служебен стаж на лицето в

институциите на Общността е бил прослужен в последната институция. Такова преместване не дава право на финансовите облаги, дължими съгласно настоящия правилник при прекратяване на служебното правоотношения с някоя от институциите на Общността.

Ако решението за удовлетворяване на заявлението има за последица титуляризиране по-висока степен от получения в институцията, в която е първоначално назначено лицето, това се счита за повишаване; такова решение може да се вземе само по реда и условията на член 45.

Член 9 (69) (96)

1. Създават се:

а) във всяка институция:

- комитет по персонала, който може да бъде организиран в секции за различните места на работа,
- един или повече съвместни комисии, според броя на длъжностните лица в различните места на работа,
- един или повече дисциплинарни съвети, според броя на длъжностните лица в различните места на работа,
- един или повече съвместни консултативни комитети по професионална некомпетентност, според броя на длъжностните лица в различните места на работа,
- ако е необходимо — комитет по атестиране;

б) за Общностите:

- комисия по инвалидност,

които изпълняват функциите, възложени им с настоящия правилник.

1а. За прилагането на определени разпоредби на настоящия правилник може да се създаде обща съвместна комисия, която да бъде обща за две или повече институции.

2. Съставът и процедурата на тези органи се определят от всяка институция в съответствие с разпоредбите на приложение II.

Списъкът на членовете на тези органи се съобщава на служителите на съответната институция.

3. Комитетът по персонала представлява интересите на персонала спрямо институцията и осигурява постоянен контакт между нея и персонала. Той допринася за доброто функциониране на службата, като способства за формирането на становище на персонала и неговото изразяване.

Той свежда до знанието на компетентните органи на институцията всички затруднения от общ характер във връзка с тълкуването и прилагането на настоящия правилник. До него могат да се допитват за всяко подобно затруднение.

Комитетът внася в компетентните органи на институцията предложения относно организацията и функционирането на службата и относно подобряването на условията на труд или общите условия на живот на служителите.

Комитетът участва в управлението и надзора на органите за социални грижи, създадени от всяка институция в интерес на нейните служители. Той може със съгласието на институцията да създаде такива служби за социални грижи.

4. Наред с функциите, възложени му с настоящия правилник, до съвместната комисия или комисии може да се допитва органът по назначаването или комитетът по персонала по въпроси от общ характер, които всеки от тях счита за подходящо да зададе.

5. Становището на комитета по атестиране се иска:

- а) по хода на действия след приключване на срок за изпитване; и
- б) при подбора на служителите, които ще бъдат засегнати от съкращения.

Органът по назначаването може да му възложи да осигури извършването на периодично оценяване на служителите по еднакъв начин в цялата институция.

6. Становището на Съвместния консултативен комитет по професионална некомпетентност се иска за прилагането на член 51.

Член 10 (96)

Комитетът по правилника за персонала се състои от представители на институциите на Общността и от равен брой представители на техните комитети на персонала. Процедурата за назначаване на членовете на Комитета по правилника за персонала се определя с решение, взето от институциите с общо съгласие. Агенциите се представляват съвместно в съответствие с правила, определени със споразумение между тях и Комисията.

Комисията се консултира с комитета по всички предложения за ревизиране на настоящия правилник; комитетът дава становището си в срок, определен от Комисията. Наред с функциите, възложени му от правилника за персонала, комитетът може да внася предложения за неговото изменение. Комитетът заседава по инициатива на своя председател, институцията или комитета на персонала на дадена институция.

Протоколите от заседанията на комитета се изпращат на съответните органи.

Член 10а (8)

Сроковете, в които комитетът по персонала, съвместната комисия или комитетът по правилника трябва да представят становищата си, се определят от институцията, до която те са адресирани; тези срокове не могат да бъдат по-кратки от петнадесет работни дни. Ако в определения срок не бъде представено становище, институцията взема решение.

Член 10б (96)

Синдикалните и професионалните съюзи и сдружения на служителите по член 24б действат в общ интерес на служителите, без да засягат законните правомощия на комитетите по персонала.

Предложенията на Комисията по член 10 могат да бъдат предмет на консултации с представители на професионалните съюзи и сдруженията на служителите.

Член 10в (96)

Всяка институция може да сключва споразумения, отнасящи се до нейните служители, с професионалните съюзи и асоциациите на служителите. Тези споразумения не могат да доведат до изменение на правилника, до поемането на бюджетни задължения или да засегнат работата на съответната институция. Представителните професионални съюзи и асоциации на служителите, подписали споразумението, функционират в рамките на институцията при условията на законните правомощия на комитета на персонала.

Дял II

Права и задължения на длъжностните лица

Член 11 (96)

При изпълнението на служебните си задължения и в поведението си длъжностното лице се ръководи единствено от интересите на Общността; то не може да търси или да получава инструкции от никое правителство, публична власт, организация или частно лице извън своята институция. То изпълнява възложените му функции обективно, безпристрастно и при спазване на задължението за лоялност към Общностите.

Без разрешението на органа по назначаването длъжностното лице не може да приема от което и да е правителство или от който и да е друг източник извън институцията, към която принадлежи, почести, ордени, услуги, дарения или парични суми от всякакъв вид, освен за предоставени от него услуги преди назначаването му или по време на специалния му отпуск за военна или друга национална служба и във връзка с тази служба.

Член 11а (96)

1. При изпълнението на служебните си задължения, освен ако в настоящия правилник не е предвидено друго, длъжностното лице не може да се занимава със служебни въпроси, от които има пряк или непряк личен интерес, който би накърнил неговата независимост, по-специално семеен и финансов интерес.
2. Всяко длъжностно лице, на което в рамките на служебните му задължения бъде възложено да се занимае с въпрос като описания по-горе, незабавно уведомява за това органа по назначаването. Органът по назначаването взема необходимите мерки и по-специално може да освободи длъжностното лице от отговорностите му във връзка с този въпрос.
3. Длъжностното лице не може да запази или да придобие, пряко или непряко, в предприятия, подчинени на институцията, към която то принадлежи или които имат взаимоотношения с тази институция, интереси от вид или величина, които могат да накърнят неговата независимост при изпълнението на служебните му задължения.

Член 12 (96)

Длъжностното лице се въздържа от всяко действие или поведение, което би се отразило отрицателно на неговото положение.

Член 12а (96)

1. Длъжностните лица се въздържат от всяка форма на психически или сексуален тормоз.
2. Длъжностното лице, което е станало жертва на психически или сексуален тормоз, не може да претърпи никакви неблагоприятни последици от страна на институцията. Длъжностно лице, което даде показания относно психически или сексуален тормоз, не може да претърпи на никакви неблагоприятни последици от страна на институцията, при условие че е действало добросъвестно.
3. „Психически тормоз“ означава всяко непристойно поведение, осъществявано през определен период от време, многократно или систематично, и изразено чрез физически действия, писмено или устно, с жестове или други действия, извършени умишлено, които могат да уронят личността, достойнството или накърнят физическата или психологическата цялост на друго лице.
4. „Сексуален тормоз“ означава сексуално ориентирано поведение, което е нежелано от лицето, към което е насочено, и чиято цел или последица е да обиди това лице или да създаде заплашителна, враждебна, обидна или смущаваща среда. Сексуалният тормоз се третира като полова дискриминация.

Член 12б (96)

1. При спазване на условията на член 15 длъжностно лице, което желае да се заеме с външна дейност, независимо дали срещу възнаграждение или не, или да изпълнява задания, възложени му от лица извън Общностите, трябва първо да получи разрешението на органа по назначаването. Разрешение се отказва само ако въпросната дейност или задание може да попречи на изпълнението на служебните задължения на длъжностното лице или е несъвместима с интересите на институцията.
2. Длъжностното лице уведомява органа по назначаването за всяка промяна в позволената му външна дейност или задание, настъпила след като длъжностното лице е поискало разрешението на органа по назначаването по параграф 1. Разрешението може да бъде оттеглено, ако дейността или заданието престане да отговаря на условията, посочени в последното изречение на параграф 1.

Член 13 (96)

Ако съпругът на длъжностно лице осъществява професионална дейност срещу заплащане, длъжностното лице уведомява за това органа по назначаването на своята институция. Ако характерът на работата на съпруга се окаже несъвместим с тази на длъжностното лице и последното не е в състояние да поеме ангажимент, че тази дейност ще бъде прекратена в определен срок, органът по назначаването, след като се консултира със съвместната комисия, решава дали длъжностното лице да остане на същата длъжност или да бъде прехвърлено на друга.

Член 14 (96)

Отменен

Член 15 (96)

1. Длъжностно лице, което възнамерява да се кандидатира за обществена служба, трябва да уведоми за това органа по назначаването. Органът по назначаването решава, с оглед интересите на службата, дали въпросното длъжностно лице:
 - а) да подаде заявление за отпуск по лични причини;
 - б) да ползва годишен отпуск;
 - в) да премине на непълно работно време;
 - г) да продължи да изпълнява служебните си задължения както до този момент.
2. Длъжностно лице, което е избрано или назначено на обществена служба, незабавно уведомява органа по назначаването за това. Органът по назначаването взема едно от решенията по параграф 1, като отчита интересите на службата, важността на съответната длъжност, свързаните с нея задължения и заплатата и възстановяването на разходите, направени във връзка с изпълнението на тези задължения. Ако от длъжностното лице бъде поискано да излезе в отпуск по лични причини или му бъде разрешено да премине на непълно работно време, срокът на отпуска или на работата на непълно работно време трябва да съответства на мандата на длъжностното лице.

Член 16 (96)

След прекратяване на служебното правоотношение длъжностното лице продължава да е обвързано от задължението за лоялност и дискретност по отношение на приемането да изпълнява определени функции или придобивки.

Длъжностни лица, които възнамеряват да се заемат с професионална дейност, била тя платена или не, в рамките на две години след прекратяване на служебното правоотношение, трябва да уведомят институцията си за това. Ако дейността е свързана с работата, извършвана от длъжностното лице през последните три години служба, и би могла да влезе в конфликт със законните интереси на институцията, назначаващият орган може, като отчита интересите на службата, или да му забрани да поеме тази дейност, или да даде съгласието си за нейното осъществяване, като постави за това условия, каквито прецени за нужни. Институцията съобщава решението си в срок от 30 работни дни от уведомяването, след като се е консултирала със съвместната комисия. Ако до изтичането на срока тя не направи такова съобщение, се счита, че дава мълчаливо съгласие.

Член 17 (96)

1. Длъжностното лице се въздържа от всяко неразрешено разкриване на информация, получена във връзка със служебните му задължения, освен ако тази информация вече е направена публично достояние или е публично достъпна.
2. Длъжностното лице продължава да бъде обвързано с това задължение и след прекратяване на служебното правоотношение.

Член 17а (96)

1. Длъжностното лице се ползва със свободата на изразяване, като зачита принципите на лоялност и безпристрастност.
2. Без да се засягат членове 12 и 17, длъжностно лице, което възнамерява да публикува или да стане причина за публикуването — самостоятелно или съвместно с трети лица — на въпрос, свързан с работата на Общностите, предварително информира органа по назначаването.

Ако органът по назначаването е в състояние да докаже, че този въпрос може сериозно да накърни законните интереси на Общностите, той уведомява в писмен вид длъжностното лице за решението си в срок от 30 работни дни от получаването на информацията. При липса на уведомяване в посочения срок се счита, че органът по назначаването няма възражения.

Член 18 (96)

1. Всички права върху писмени или други произведения, създадени от дейностите на длъжностно лице при изпълнение на служебните му задължения, са собственост на Общността, с която тези писмени или други творби са свързани. Общностите могат да изискат по право да им бъдат отстъпени авторските права върху подобни произведения.
2. Всяко изобретение, създадено от длъжностно лице при или по повод изпълнението на служебните му задължения, е собственост на Общностите. Институцията може за собствена сметка и от името на Общностите да подаде заявка и да получи патент за изобретението във всички страни. Всяко изобретение, свързано с дейността на Общностите, което е създадено от длъжностно лице през годината, следваща прекратяването на служебното му правоотношение, се счита до доказване на противното за създадено при или по повод на изпълнението на служебните му задължения. Когато изобретението е защитено с патент, се посочва името или имената на неговия създател или създатели.
3. Институцията може в подходящи случаи да награти длъжностното лице — автор на патентовано изобретение, с премия в определен от нея размер.

Член 19

Без разрешение на органа по назначаването длъжностното лице няма право при никакви обстоятелства в хода на съдебни производства да разкрива информация, която му е станала известна във връзка със служебните му задължения. Такова разрешение може да бъде отказано само ако интересите на Общностите налагат това и отказът не може да води до наказателноправни последици за съответното длъжностно лице. Длъжностното лице продължава да бъде обвързано от това задължение и след прекратяване на функциите му.

Разпоредбите на предходната алинея не се прилагат по отношение на настоящо или бивше длъжностно лице, което дава показания пред Съда на Европейските общности или пред дисциплинарния съвет на институция по въпрос, свързан с настоящ или бивш служител на една от трите Европейски общности.

Член 20 (96)

Длъжностното лице е длъжно да пребивава на мястото, където е назначено на работа, или на разстояние, съвместимо с нормалното изпълнение на служебните му задължения. Длъжностното лице съобщава на органа по назначаването своя адрес и незабавно го уведомява за всяка негова промяна.

Член 21 (24) (96)

Всяко длъжностно лице, независимо от неговото ниво в йерархията, е длъжно да подпомага и съветва горестоящите; то носи отговорност за изпълнението на възложените му служебни задължения.

Длъжностно лице, на което е възложена отговорност за дадена служба, отговаря пред висшестоящите по отношение на предоставените му правомощия и за изпълнението на дадените от него инструкции. Отговорността на неговите подчинени по никакъв начин не го освобождава от неговата собствена отговорност.

Член 21a (96)

1. Длъжностно лице, което получи заповеди, които счита за неправомерни или за такива, които биха създали сериозни затруднения, уведомява прекия си ръководител; ако уведомлението е било направено в писмена форма, последният отговаря писмено. При спазване на условията на параграф 2, ако прекият ръководител потвърди заповедите и длъжностното лице счита, че това потвърждение не представлява разумен отговор на основанията за неговата загриженост, то отнася писмено въпроса непосредствено до прекия си ръководител. Ако и последният потвърди писмено заповедите, длъжностното лице ги изпълнява, освен ако те не са явно противозаконни или не противоречат на приложимите норми за безопасност.

2. Ако прекият ръководител счита, че заповедите трябва да бъдат изпълнени незабавно, длъжностното лице ги изпълнява, освен ако те са явно противозаконни или не противоречат на приложимите норми за безопасност. По искане на длъжностното лице прекият ръководител е длъжен да даде тези заповеди в писмена форма.

Член 22

Длъжностното лице може да бъде задължено да поправи, изцяло или отчасти, всички вреди, причинени на Общностите в резултат на сериозно нарушение от негова страна при или по повод на изпълнението на служебните му задължения.

Органът по назначаването издава мотивирано решение в съответствие с предвидената дисциплинарна процедура.

Съдът на Европейските общности има неограничена компетентност по споровете, възникнали на основание на настоящата разпоредба.

Член 22a (96)

1. Всяко длъжностно лице, което при или по повод на изпълнението на служебните си задължения узнае факти, които водят до предположение за наличието на евентуална противозаконна дейност, по-специално измама или корупция, увреждаща интересите на Общностите, или за поведение във връзка с изпълнението на функциите му, което може да съставлява сериозно неизпълнение на задълженията на длъжностните лица на Общностите, незабавно уведомява прекия си ръководител или своя генерален директор или, ако намери за необходимо — генералния секретар или лицата на равностойна длъжност, или директно Европейската служба за борба с измамите (ОЛАФ).

Информацията по първа алинея се подава писмено.

Настоящият параграф се прилага също в случай на сериозно неизпълнение на подобно задължение от страна на член на институция или на всяко друго лице на служба или лице, на което дадена институция е възложила извършването на определена работа.

2. Всяко длъжностно лице, което получи информацията по параграф 1, незабавно предава на ОЛАФ всички известни му доказателствена, от които може да се предположи наличието на нередностите по параграф 1.

3. Длъжностното лице не може да претърпи никакви неблагоприятни последици от страна на институцията поради това, че е съобщило информацията по параграфи 1 и 2, при условие че е действало добросъвестно.

4. Параграфи 1—3 не се отнасят до документи, актове, доклади, бележки или информация под каквато и да било форма, пазени за целите или създадени или разкрити пред длъжностното лице в хода на висящи или приключили съдебни дела.

Член 22б (96)

1. Длъжностно лице, което освен това разкрие информация по член 22a на председателя на Комисията или на Сметната палата, или на Съвета, или на Европейския парламент, или на Европейския омбудсман, не може да претърпи никакви неблагоприятни последици от страна на институцията, към която принадлежи, при условие че са изпълнени следните две условия:

- а) длъжностното лице добросъвестно предполага, че разкритата информация и всяко твърдение, съдържащо се в нея, е основателно по същество и
 - б) длъжностното лице предварително е разкрило същата информация на ОЛАФ или на собствената си институция, и е предоставило на ОЛАФ или на тази институция в срока, определен от ОЛАФ или от институцията с оглед сложността на случая, за предприемане на подходящите действия. Този срок трябва да бъде надлежно съобщен на длъжностното лице в рамките на 60 дни.
2. Срокът по параграф 1 не се прилага, ако длъжностното лице може да докаже, че предвид обстоятелствата по случая подобен срок не би бил разумен.
3. Параграфи 1 и 2 не се прилагат по отношение на документи, актове, доклади, бележки или информация под каквато и да е форма, пазени за целите или създадени или разкрити пред длъжностното лице в хода на висящи или приключили съдебни дела.

Член 23 (24) (96)

Привилегиите и имунитетите, с които се ползват длъжностните лица им се предоставят единствено в интерес на Общностите. При условията на Протокола за привилегиите и имунитетите длъжностните лица не се освобождават от изпълнението на техните частноправни задължения или от спазването на действащите закони и полицейски разпоредби.

При възникване на спор относно неговите привилегии и имунитети засегнатото длъжностно лице незабавно уведомява органа по назначаването.

Пасаванът (*laissez-passer*), предвиден в Протокола за привилегиите и имунитетите, се издава на длъжностни лица от група AD, от степен 12 до степен 16 и приравнените на тях. Когато това се налага в интерес на службата, пасавант (*laissez-passer*) може да бъде издаден със специално решение на органа по назначаването и на длъжностни лица от друга степен, чието място на работа е извън територията на държавите-членки.

Член 24 (8) (96)

Общностите оказват съдействие на всяко длъжностно лице, по-специално в производства срещу всяко лице, отправящо заплахи, обиди или клеветнически действия или твърдения, или нападение срещу личността или имуществото, на които длъжностното лице или член от неговото семейство е подложено поради длъжността, която заема, или служебните му задължения.

Те дължат солидарно обезщетение на длъжностното лице за вредите, претърпени от него в такива случаи, доколкото длъжностното лице само не е причинило умишлено или с груба небрежност вреди и не е успяло да получи обезщетение от виновния.

Член 24а (8) (96)

Общностите насърчават повишаването на професионалната квалификация на длъжностните лица, което е съвместимо с правилното функциониране на службата и съответства на интересите ѝ.

Подобно повишаване на квалификацията се взема предвид за целите на служебното развитие на длъжностните лица.

Член 24б (96)

Длъжностните лица са свободни да упражняват правото си на сдружаване; по-специално те могат да членуват в синдикални и професионални организации на служителите на Европейските общности.

Член 25 (8) (96)

Длъжностните лица могат да отправят до органа по назначаването на своята институция искания по въпроси, попадащи в приложното поле на настоящия правилник.

Всяко индивидуално решение по настоящия правилник незабавно се съобщава в писмена форма на съответното длъжностно лице, до което се отнася. Всяко решение, което има неблагоприятни последици за длъжностното лице, трябва да бъде надлежно мотивирано.

Индивидуалните решения относно назначаването, титуляризирането, повишаването, преместването, определянето на административния статут и прекратяването на служебното правоотношение с дадено длъжностно лице се публикуват в институцията, към която принадлежи съответният служител. Публикацията е достъпна за всички служители за подходящ период от време.

Член 26 (96)

Служебното досие на длъжностното лице съдържа:

- а) всички документи относно неговия административен статут и всички доклади относно неговите професионални умения, ефикасност и поведение;
- б) всички бележки на самото длъжностно лице по тези документи.

Документите се завеждат, номерират и класират по пореден номер; документите по буква а) не могат да бъдат използвани или противопоставяни от институцията срещу длъжностното лице, освен ако са му били съобщени преди завеждането им.

Съобщаването на всеки документ на длъжностното лице се удостоверява с неговия подпис или при невъзможност — с препоръчано писмо, адресирано до последния адрес, съобщен от длъжностното лице.

Служебно досие на длъжностното лице не съдържа данни за неговите политически, профсъюзни, философски или религиозни възгледи и дейности, расов или етнически произход или сексуална ориентация.

Въпреки това предходната алинея не забранява в досието да бъдат включени административни актове и документи, които са известни на длъжностното лице и са необходими за прилагането на настоящия правилник.

За всяко длъжностно лице има само едно служебно досие.

Длъжностното лице има право дори и след прекратяване на служебното правоотношение да се запознава с всички документи, съдържащи се в досието му, и да прави извлечения от тях.

Служебното досие е поверително и в него могат да се правят справки само в кабинетите на администрацията или по защитена електронна връзка. Независимо от това, досието се изпраща на Съда на Европейските общности, ако бъде заведено дело, отнасящо се до длъжностното лице.

Член 26а (96)

Длъжностните лица имат право да се запознават с медицинските си досиета при условия и ред, определени от институциите.

Дял III: Кариера на длъжностните лица

Глава I

Назначаване

Член 27 (77) (96)

Назначаването на длъжностни лица има за цел да осигури на институцията услугите на длъжностни лица със способности, ефикасност и почтеност, отговарящи на най-високите стандарти, подбрани на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите — членки на Общностите. Не се запазват никакви длъжности за граждани на определена държава-членка.

Член 28

Длъжностното лице може да бъде назначено само при условие, че:

- а) е гражданин на държава — членка на Общностите, освен ако е предвидено специално изключение от органа по назначаването, и се ползва с пълния обем граждански права;
- б) е изпълнило задълженията, наложени му от законите по отношение на военната служба;
- в) представи подходящи доказателства, свидетелстващи за годността му да изпълнява служебните си задължения;
- г) съгласно условията на член 29, параграф 2 е преминал успешно конкурс по документи или чрез изпит, или по документи и изпит съгласно предвиденото в приложение III;
- д) е годно физически да изпълнява служебните си задължения и
- е) представи доказателства за задълбочено владееие на един от езиците на Общностите и задоволително владееие на друг от езиците на Общностите в степента, необходима за изпълнението на неговите задължения.

Член 29 (96)

1. Преди заемането на свободната длъжност органът по назначаването първо разглежда следните възможности:

- а) дали мястото може да бъде заето чрез:
 - i) преместване или
 - ii) назначаване по член 45а, или
 - iii) повишаванев рамките на институцията;
- б) дали са постъпили заявления за преместване от длъжностни лица от същата степен от други институции и/или дали да се проведе вътрешен конкурс за институцията, открит само за длъжностни лица и срочно наети служители, определени в член 2 от Условието за работа на другите служители на Европейските общности;

и след това пристъпва към процедурата за провеждане на конкурси — конкурс по документи или чрез изпит, или по документи и изпит. Процедурата за провеждане на конкурси е описана в приложение III.

Процедурата може да се проведе и с цел съставяне на списък с резерви за бъдещи назначения.

2. Органът по назначаването може да одобри процедура, различна от конкурс, за назначаването на служители за ръководни длъжности (генерални директори или равностойните им от степен AD 16 или AD 15, и директори или приравнени на тях от степен AD 15 и AD 14) и в изключителни случаи — за назначаване на длъжности, които изискват особена квалификация.

3. Институциите могат да организират вътрешни конкурси въз основа на квалификация и изпит за всяка функционална група за съответната институция за ниво на степен AST 6 или по-високо, и за ниво на степен AD 9 или по-високо.

Тези конкурси са открити само за срочно наети служители в същата институция, назначени по реда на член 2, буква в) от Условието за работа на другите служители на Европейските общности. Като минимална квалификация за конкурса институциите изискват най-малко 10 години стаж като срочно нает служител и първоначалното назначаване като срочно нает служител да е било въз основа на процедура за подбор, гарантираща прилагането на същите стандарти като приложимите при подбора на длъжностни лица в съответствие с член 12, параграф 4 от Условието за работа на другите служители на Европейските общности. Чрез дерогация от параграф 1, буква а) от настоящия член органът по назначаването на институцията, която е назначила срочно наетия служител, преди заемане на свободната длъжност в тази институция разглежда заявленията за преместване на длъжностни лица в рамките на институцията едновременно с успешните кандидатури от вътрешните конкурси.

4. Веднъж на всеки пет години Европейският парламент организира вътрешен конкурс въз основа на квалификация и изпит за всяка функционална група за ниво на степен AST 6 или по-високо и за ниво на степен AD 9 или по-високо при условията на параграф 3, втора алинея.

Член 30

За всеки конкурс органът по назначаването определя конкурсна комисия. Комисията съставя списък с подходящите кандидати.

Органът по назначаването решава кои от тези кандидати да назначи на свободните длъжности.

Член 31 (96)

1. Избраните кандидати се назначават в съответната степен от функционалната група, посочена в обявлението за конкурса, който са спечелили.

2. Без да се засяга разпоредбата на член 29, параграф 2, длъжностните лица се назначават само на степени от AST 1 до AST 4 или AD 5 до AD 8. Степента, посочена в обявлението за конкурса, се определя от институцията съгласно следните критерии:

- а) цел за назначаване на длъжностни лица, отговарящи на най-висок стандарт, определена в член 27;
- б) качеството на необходимия професионален опит.

За да се отговори на специфичните нужди на институциите, могат да бъдат взети предвид и условията на пазара на труда, преобладаващи в Общността.

3. Чрез дерогация от параграф 2 институцията може, когато е подходящо, да разреши организирането на конкурси за степен AD 9, AD 10, AD 11 или по изключение за AD 12. Общият брой на кандидатите, назначени на свободните длъжности в тези степени, не може да надвишава 20 % от общия брой на назначенията във функционална група AD за година в съответствие с член 30, втора алинея.

Член 32 (8) (69) (96)

Длъжностното лице се назначава на първата стъпка в неговата степен.

Органът по назначаването може да допусне допълнително старшинство до най-много 24 месеца, за да се вземе предвид професионалният опит на лицето. За прилагането на настоящия член се приемат общи изпълнителни разпоредби.

Срочно наетите служители, на които е присъдена степен в съответствие с критериите на съответната институция, запазват степента си на старшинство, придобита в това им качество, ако бъдат назначени като длъжностни лица в същата степен, непосредствено след изтичането на срочния им договор.

Член 33 (24)

Преди назначаването одобрият кандидат се подлага на медицински преглед, извършен от едно от медицинските лица на съответната институция, с цел да се провери дали са спазени изискванията на член 28, буква д).

Ако в резултат на медицинския преглед по първа алинея бъде дадено отрицателно медицинско становище, кандидатът може в срок от 20 дни от уведомяването му за решението на институцията да поиска случаят му да бъде разгледан от лекарска комисия, съставена от трима лекари, посочени от органа по назначаването измежду медицинските лица на институциите. Комисията изслушва медицинското лице, дало първоначалното отрицателно становище. Кандидатът може да представи на комисията мнението на избран от него лекар. Ако лекарската комисия потвърди заключенията от медицинския преглед по първа алинея, кандидатът заплаща 50 % от хонорарите и съпътстващите непредвидени разноски.

Член 34 (8) (24) (69) (96)

1. Длъжностното лице преминава деветмесечен срок за изпитване, преди да бъде титуляризирано.

Ако по време на срока за изпитване длъжностното лице бъде възпрепятствано да изпълнява служебните си задължения в продължение най-малко на 1 месец по причина на болест, отпуск за бременност и раждане по член 58 или злополука, органът по назначаването може да удължи срока за изпитване със съответния период от време.

2. Оценка на изпълнението може да бъде направена по всяко време в рамките на срока за изпитване, ако работата на съответното длъжностно лице е очевидно незадоволителна. Оценката се съобщава на съответното длъжностно лице, което има право да представи писмено забележките си в 8-дневен срок. Оценката и забележките незабавно се изпращат от прекия ръководител на лицето, което е в срок за изпитване, на органа по назначаването, който в срок от три седмици получава становището на съвместния комитет по атестиране относно действието, което да бъде предприето. Органът по назначаването може да реши да освободи длъжностното лице в срок за изпитване преди изтичането на този срок, представяйки му едномесечно предизвестие; срокът на службата обаче не може да надвишава нормалния срок за изпитване.

Въпреки това органът по назначаването може при изключителни обстоятелства да разреши продължаване на срока за изпитване и да назначи длъжностното лице в друг отдел. В този случай новото назначение трябва да бъде за най-малко шест месеца; то подлежи на ограниченията, посочени в параграф 4.

3. Най-късно един месец преди изтичането на срока за изпитване се прави оценка на способностите на лицето да изпълнява присъщите на неговата длъжност задължения, както и на неговата ефикасност и поведението му в службата. Оценката се съобщава на лицето, което има право да представи писмено забележките си в 8-дневен срок.

Ако бъде препоръчано уволнение или при изключителни обстоятелства удължаване на срока за изпитване, прекия ръководител на лицето незабавно изпраща оценката и забележките на органа по назначаването, който в срок от три седмици се консултира със съвместния комитет по атестиране относно действията, които да се предприемат.

Служител в срок за изпитване, който не е показал нужните професионални качества за титуляризиране, се освобождава от длъжност. Въпреки това органът по назначаването може при изключителни обстоятелства да удължи срока за изпитване за не повече от шест месеца и евентуално да премести служителя в друг отдел.

4. Общата продължителност на срока за изпитване не може в никакъв случай да надвишава 15 месеца.
5. Освен ако започне незабавно друга работа, освободеното преди изтичане на срока за изпитване длъжностно лице получава обезщетение в размер на три основни месечни заплати, в случай че е било на служба в продължение на повече от една година; две основни месечни заплати, ако е било на служба поне шест месеца; и основна заплата за един месец, ако е било на служба в продължение на по-малко от шест месеца.
6. Параграфи 2, 3, 4 и 5 не се прилагат по отношение на длъжностни лица, които подадат оставка преди изтичане на техния срок за изпитване.

Глава 2

Административен статут

Член 35 (96)

Длъжностното лице може да има един от следните административни статутни:

- а) в активна заетост;
- б) командировка;
- в) в отпуск по лични причини;
- г) в неактивна заетост;
- д) в отпуск за отбиване на военна служба;
- е) в отпуск за отглеждане на дете или отпуск по семейни причини.

Раздел 1

Активна заетост

Член 36

Активно заетото длъжностно лице е служител, изпълняващ функциите, съответстващи на длъжността, на която е бил назначен или изпълнява по съвместителство, при условията, предвидени в дял IV.

Раздел 2

Командировка

Член 37 (8) (40) (69) (96)

В положение на командировка се намира длъжностно лице — титуляр на определена длъжност, което с решение на органа по назначаването

- а) е пренасочено в интерес на службата:
 - временно на служба извън неговата институция или
 - временно да подпомага лице на мандатна длъжност, предвидена в Договорите, или избрания председател на институция или орган на Общностите, или политическа група в Европейския парламент или в Комитета на регионите, или група в Европейския икономически и социален комитет,
 - временно да заема длъжност, включена в списъка на длъжностите, финансирани от бюджетните кредити за изследвания и инвестиции, която бюджетните органи са определили като длъжност, заемана по срочно правоотношение;
- б) по свое желание:
 - е предоставено на разположение на друга институция на Европейските общности или
 - е предоставено на разположение на организация, чиято дейност е посветена на интересите на Общността и която е включена в списък, съставен с общо съгласие от институциите на Общностите след консултации с Комитета по Правилника за персонал а.

На тази служба длъжностното лице продължава да се ползва с всички свои права при условията на членове 38 и 39, и да е обвързано от задълженията, произтичащи от качеството му на служител на институцията, в която първоначално е назначено длъжностното лице. Независимо от това при условията на член 77, трета алинея за срока на командироването, предвидено в първа алинея, буква а), второ тире, по отношение на длъжностното лице се прилагат разпоредбите, приложими за длъжностно лице от същата степен като присъдената му на длъжността, на която е командировано лицето относно пенсионирането.

Всяко активно заето длъжностно лице или длъжностно лице в отпуск по лични причини може да кандидатства или да получи предложение да бъде командировано в интерес на службата. Отпускът по лични причини се прекратява веднага след командироването.

Член 38 (8)

Командироването в интерес на службата се подчинява на следните правила:

- а) решението за командироване се взема от органа по назначаването след изслушване на съответното длъжностно лице;
- б) срокът на командироването се определя от органа по назначаването;
- в) в края на всеки шест месеца длъжностното лице може да поиска командировката му да бъде прекратена;
- г) длъжностно лице, командировано по реда на член 37, буква а), първото тире, има право на разликата в заплащането, в случай че брутната заплата за длъжността, на която е командировано, е по-малко от дължимото за степента и стъпката му в институцията, в която първоначално е назначено длъжностното лице; наред с това то има право на възстановяване на всички допълнителни разноски, направени във връзка с командироването му;
- д) длъжностно лице, командировано по реда на член 37, буква а), първото тире, продължава да плаща вноски за пенсионно осигуряване, изчислени спрямо основната заплата за активна заетост неговата степен и стъпка в институцията, в която първоначално е назначено длъжностното лице;
- е) командированото длъжностно лице запазва длъжността си, правото си на повишване в степен, както и правото си на служебно развитие;
- ж) когато командировката му приключи, длъжностното лице незабавно бива възстановено на длъжността, заемана от него преди това.

Член 39 (8) (40) (96)

Командироването по искане на длъжностното лице се подчинява на следните правила:

- а) решението за командироване се взема от органа по назначаването, който определя неговата продължителност;
- б) в срок от шест месеца от поемане на новите си задължения длъжностното лице може да поиска командироването да бъде прекратено; то незабавно бива възстановено на длъжността, заемана от него преди това;
- в) след изтичането на този шестмесечен срок на длъжността може да бъде назначено друго лице;
- г) за срока на командироването пенсионноосигурителните вноски, както и другите пенсионни права, се изчисляват въз основа на заплата за активна заетост на неговата степен и стъпка в институцията, в която първоначално е назначено длъжностното лице. Независимо от това длъжностно лице, командировано по реда на член 37, параграф 1, буква б), второто тире, което придобие право на пенсиониране в органа, в който е командировано, спира членството си в пенсионноосигурителната схема на институцията, в която първоначално е назначено за срока на командироването.

Длъжностно лице, което бъде инвалидизирано по време на командироване по смисъла на член 37, параграф 1, буква б), второто тире, както и правоприемниците на длъжностното лице, починало в периода на командироването, имат право на обезщетение за инвалидност или наследствена пенсия по настоящия правилник, от която се приспадат всички суми, платени на същото основание за същия период от органа, в който е било командировано длъжностното лице.

Тази разпоредба не може да доведе до общ размер на пенсията на длъжностното лице или на неговите правоприемници, надвишаващ максималния размер на пенсията, която лицето би получило по силата на настоящия правилник;

- д) по време на командироването длъжностното лице запазва правото си на придвижване на по-висока стъпка;
- е) при приключване на командироването длъжностното лице задължително се възстановява на първата свободна длъжност в неговата функционална група, съответстваща на степента му, при условие че отговаря на изискванията за заемане на въпросната длъжност. В случай че длъжностното лице откаже предложената му длъжност, то запазва правото си на възстановяване при последващо освобождаване на длъжност, съответстваща на степента му, в неговата функционална група при спазване на посоченото по-горе условие; ако лицето повторно откаже, то може да бъде подложено на процедурата за задължителна оставка след консултации със съвместната комисия. До ефективното му възстановяване на длъжност лицето продължава да бъде командировано, но без да получава заплата.

Раздел 3

Отпуск по лични причини

Член 40 (8) (24) (40) (96)

1. По изключение и по искане на длъжностно лице титуляр може да му бъде разрешен неплатен отпуск по лични причини.

2. Без да се засягат разпоредбите на член 15, продължителността на този вид отпуск не може да надвишава една година. Той може да бъде удължаван с допълнителни периоди.

Продължителността на всеки такъв допълнителен период може да е най-много една година. Общата продължителност на отпуска по лични причини не може да надвишава петнайсет години за цялата кариера на длъжностното лице.

Ако обаче длъжностното лице подаде заявление за такъв отпуск с цел:

- i) отглеждане на дете, считано за дете на издръжка на длъжностното лице по смисъла на член 2, параграф 2 от приложение VII, и страдащо от признато от медицинското лице на институцията сериозно умствено или физическо увреждане, което изисква постоянни грижи или надзор, или
- ii) да последва съпруг — също длъжностно лице или друг служител на Общностите, което по повод на изпълнението на служебните си задължения трябва да установи обичайното си пребиваване на такова разстояние от мястото на работа на лицето, поискала отпуск по лични причини, че установяването на местопребиваването на съпрузите на това място би довело до затруднения за изпълнението на служебните му функции,

отпусъкът може да бъде продължаван без ограничения, при условие че към момента на продължаването са изпълнени условията, обосноваващи разрешаването на отпуска.

3. По време на отпуска длъжностното лице няма право на повишаване в по-висока стъпка или повишаване в степен, а членските му права в схемата за социално осигуряване, предвидена в членове 72 и 73, и покритието на рисковете по тази схема се спират.

Независимо от това длъжностно лице, което не извършва професионална дейност срещу заплащане, може не по-късно от един месец след изтичането на месеца, в който е започнал отпусъкът по лични причини, да поиска да продължи да се ползва от закрилата, предвидена в споменатите членове, при условие че поеме половината от вноските, дължими за покриване на рисковете по член 72, параграф 1 и член 73, параграф 1 през първата година, и пълните вноски за останалата част от отпуска по лични причини. Закрилата по член 73 може да се ползва само ако е била получена закрила в съответствие с член 72. Вноските се изчисляват въз основа на последната основна заплата на длъжностното лице. Наред с това длъжностно лице, което докаже, че не може да получи пенсионни права по друга схема, може по свое искане да продължи да придобива допълнителни пенсионни права за срок от най-много една година, при условие че заплати трикратната стойност на вноската, предвидена в член 83, параграф 2; вноските се изчисляват въз основа на основната заплата за степента и стъпката на съответното длъжностно лице.

4. Отпусъкът по лични причини се подчинява на следните правила:

- а) той се разрешава по искане на съответното длъжностно лице от органа по назначаването;
- б) заявлението за продължаване се подава два месеца преди изтичане на срока на отпуска;
- в) на длъжността, заемана от лицето в отпуск, може да бъде назначено друго лице;
- г) след изтичането на отпуска по лични причини длъжностното лице трябва да бъде възстановено на първата свободна длъжност в неговата функционална група, съответстваща на степента му, при условие че отговаря на изискванията за заемане на въпросната длъжност. В случай че длъжностното лице

откаже предложената му служба, то запазва правото си на възстановяване при последващо освобождаване на длъжност, съответстваща на степента му, в неговата функционална група при спазване на посоченото по-горе условие; ако лицето повторно откаже, то може да бъде подложено на процедурата за задължителна оставка след консултации със съвместната комисия. До ефективното му възстановяване на длъжност или командироване длъжностното лице продължава да бъде в неплатен отпуск по лични причини.

Раздел 4

Неактивна заетост

Член 41 (8) (46) (78) (79) (96)

1. Неактивно заето длъжностно лице е лице, засегнато от мерки за съкращение на броя на длъжностите в неговата институция.

2. Решенията относно съкращаването на броя на длъжностите в дадена степен се вземат от компетентния бюджетен орган в рамките на бюджетната процедура.

Органът по назначаването определя след консултации със съвместната комисия видовете длъжности, които ще бъдат засегнати от тези мерки.

След като се консултира със съвместната комисия, органът по назначаването съставя списък на длъжностните лица, които ще бъдат засегнати от тези мерки, като взема предвид техните способности, ефикасност, поведение в службата, семейно положение и старшинство.

Всяко длъжностно лице, заемащо някоя от длъжностите, споменати в предходната алинея, което изрази желание да премине в неактивна заетост, автоматично бива включено в този списък.

Длъжностните лица, чиито имена са включени в списъка, се обявяват за лица в неактивна заетост с решение на органа по назначаването.

3. Докато е в неактивна заетост, длъжностното лице преустановява изпълнението на функциите си и не се ползва с право на заплата или повишаване на по-висока стъпка, но продължава, за срок от не повече от пет години, да придобива пенсионни права въз основа на заплата за неговата степен и стъпка.

За срок от две години от датата на получаване на статут на неактивно зает длъжностното лице се ползва с предимство при възстановяване на освободена или новосъздадена длъжност, съответстваща на степента му в неговата функционална група, при условие че притежава необходимата квалификация.

Неактивно заетите длъжностни лица получават обезщетение, изчислено в съответствие с приложение IV.

Сумата от доходите, получени от длъжностното лице на новата му функция през този период, се удържа от предвиденото в предходната алинея обезщетение, доколкото тези доходи заедно с обезщетението надвишават последната брутна заплата на длъжностното лице титуляр, изчислена според таблицата на заплатите, в сила към първия ден на месеца, за който обезщетението трябва да бъде изплатено.

Длъжностното лице е длъжно да представи всички искани писмени доказателства и да уведоми институцията за всички факти от значение за неговите права.

По отношение на обезщетението не се прилагат корекционни коефициенти.

Независимо от това, обезщетението и последната брутна заплата, посочена в четвъртата алинея на настоящия член, подлежат на коригиране с коефициента, предвиден в член 3, параграф 5, първа алинея от приложение XI, при ставката, определена за държавата-членка, за която получателят на обезщетението успее да докаже, че пребивава в нея, при условие че в тази държава-членка е било неговото последно място на работа. В тези случаи, ако паричната единица на държавата-членка е различна от еурото, размерът на обезщетението се изчислява въз основа на обменните курсове, предвидени в член 63 от настоящия правилник.

4. След изтичане на периода, през който лицето има право на обезщетение, то се подлага на процедурата за задължителна оставка. То може да получи пенсия за осигурителен стаж съгласно предвиденото в пенсионноосигурителната схема.

5. Длъжностно лице, на което преди изтичането на двегодишния период по параграф 3 бъде предложено да заеме длъжност, съответстваща на неговата степен, която то отхвърли без основателна причина, може след консултации със съвместната комисия да бъде лишено от правото да се ползва от посочените по-горе разпоредби и да бъде подложено на процедурата за задължителна оставка.

Раздел 5

Отпуск за отбиване на военна служба

Член 42

Длъжностно лице в отпуск за отбиване на военна служба е лице, повикано на военна служба или на учебно-мобилизационно мероприятие за резервисти, или върнато на военна служба.

Длъжностното лице, което е повикано на военна служба, престава да получава заплата, но запазва правото си на повишаване на по-висока стъпка и повишаване в длъжност при условията на настоящия правилник. То продължава да се ползва и от пенсионните си права за периода на службата си във въоръжените сили, ако след нейното приключване изплати пенсионноосигурителните си вноски.

За периода на обучението или службата длъжностно лице, което е повикано на учебно-мобилизационно мероприятие за резервисти или върнато на военна служба, продължава да получава заплатата си, като от него се приспада сума, равна на заплатата му като военнослужещ.

Раздел 6

Отпуск за отглеждане на дете или отпуск по семейни причини

Член 42a (96) (97)

За всяко дете длъжностното лице има право на отпуск за отглеждане на дете без основна заплата с продължителност не повече от шест месеца, който може да ползва през първите дванадесет години от раждането или осиновяването на детето. Продължителността на отпуска може да бъде удвоена за самотните родители, признати по силата на общи изпълнителни разпоредби, приети от институциите. Минималната продължителност на отпуска е не по-малка от един месец.

За срока на отпуска за отглеждане на дете членството на длъжностното лице в социалноосигурителната схема, придобиването на пенсионни права и правата на надбавки за деца на издръжка и за обучение се запазват. Длъжностното лице запазва длъжността си и правото си на по-висока стъпка или повишаване в степен. Отпускът може да се ползва под формата на пълно преустановяване на служебните задължения или като работа на половин работен ден. Когато отпускът за отглеждане на дете се ползва като работа на половин работен ден, максималният срок, предвиден в първа алинея, се удвоява. За периода на отпуска за отглеждане на дете длъжностното лице има право на месечна надбавка в размер на 804,36 EUR или на 50 % от тази сума, ако е на половин работен ден, но не може да извършва друг вид платена професионална дейност. Пълният размер на вноските по социалноосигурителната схема, предвидена в членове 72 и 73, се поема от институцията и изчислява въз основа на основната заплата на длъжностното лице. Независимо от това, в случай на работа на половин работен ден тази разпоредба се прилага само по отношение на разликата между brutната основна заплата и пропорционално намалената основна заплата. За действително получената част от основната заплата вноските, дължими от длъжностното лице, се изчисляват при прилагане на същите проценти като при работа на пълен работен ден.

Надбавката е в размер на 1072,48 EUR на месец или 50 % от тази сума, ако длъжностното лице е на половин работен ден, за самотните родители по първа алинея за първите три месеца от отпуска за отглеждане на дете, когато същият се ползва от бащата през срока на отпуска за бременност и раждане, или от който и да е от двамата родители непосредствено след изтичането на срока на отпуска за бременност и раждане или по време на или непосредствено след отпуска за осиновяване. Сумите, предвидени в настоящия член, подлежат на коригиране в зависимост от заплатата.

Член 42b (96)

В случай на удостоверение от медицински орган сериозно заболяване или увреждане на съпруг на длъжностно лице, на роднина по възходяща или низходяща линия, брат или сестра, длъжностното лице може да ползва отпуск по семейни причини без право на основна заплата. Общата продължителност на този вид отпуск за цялата кариера на длъжностното лице не може да надвишава девет месеца.

Прилага се член 42a, втора алинея.

Глава 3

Атестиране, повишаване на по-висока стъпка и повишаване в длъжност

Член 43 (96)

Способностите, ефикасността и поведението в службата на длъжностното лице подлежат на периодично атестиране, което се извършва най-малко веднъж на всеки две години, както е предвидено от всяка институция съгласно член 110. Всяка институция приема разпоредби относно обжалването в рамките на процедурата по атестиране, което е задължителна предпоставка за обжалване по член 90, параграф 2.

За длъжностни лица от четвърта и по-висока степен във функционална група АСТ оценката може да съдържа и мнение, основано на работата на атестирания, относно потенциала на лицето да изпълнява функции на администратор.

Оценката се съобщава на длъжностното лице. То има право да направи всякакви забележки, които счита за необходими.

Член 44 (96)

Длъжностно лице, което в продължение на две години е било в една и съща стъпка в своята степен, автоматично се повишава в следващата стъпка в тази степен.

При условие че длъжностно лице бъде назначено за началник отдел, директор или генерален директор в същата степен и задоволително изпълнява функциите си през първите девет месеца от назначението, то със задна дата се повишава в следващата стъпка в тази степен, считано от датата на назначаването. Повишаването на по-висока стъпка води до увеличаване на основната месечна заплата, съответстващо на процентната разлика между първата и втората стъпка за всяка степен. Ако увеличението е по-малко или длъжностното лице вече е в последната стъпка от своята степен, то получава увеличение на месечната си заплата, покриващо разликата между първата и втората стъпка до влизане в сила на следващото му повишаване.

Член 45 (69) (96)

1. Повишаването става с решение на органа по назначаването съгласно член 6, параграф 2. То се изразява в присъждане на длъжностното лице на следващата степен във функционалната група, към която то принадлежи. За повишаване се избират само длъжностни лица, които са прослужили най-малко две години на своята степен, след сравнително съпоставяне на техните заслуги. При съпоставяне на заслугите органът по назначаването по-специално взема предвид оценката, уменията на съответното длъжностно лице при упражняване на функциите си да ползва езици, различни от тези, за които в съответствие с член 28, буква е), е представило доказателства, че владее, и при необходимост — нивото на упражняваните от него функции.

2. Преди първото им повишаване след назначаването от длъжностните лица се изисква да покажат умения за работа с трети език измежду посочените в член 314 от Договора за ЕО. По споразумение между тях институциите приемат общи правила за прилагането на настоящия параграф. Тези правила предвиждат достъп за длъжностните лица до обучение по трети език и подробно установяват реда за оценяване на уменията на служителите за работа с трети език в съответствие с член 7, параграф 2, буква г) от приложение III.

Член 45а (96)

1. Чрез дерогация от член 5, параграф 3, букви б) и в) длъжностно лице от функционална група АСТ може, считано от 5-а степен, да бъде назначено на длъжност във функционална група AD, при условие че:

- а) е било избрано по процедурата, предвидена в параграф 2 на настоящия член, за участие в задължителен курс на обучение по смисъла на буква б) от настоящия параграф,
- б) е завършило определен от органа по назначаването курс на обучение, състоящ се от задължителни учебни модули, и
- в) е включено в съставения от органа по назначаването списък на кандидати, положили успешно писмен и устен изпит, показващ че същите успешно са преминали курса на обучение, посочен в буква б) от настоящия параграф. Съдържанието на изпита се определя по реда на член 7, параграф 2, буква в) от приложение III.

2. Органът по назначаването съставя предварителен списък на длъжностните лица от функционална група АСТ, избрани за участие в гореспоменатия курс на обучение въз основа на периодично атестиране по член 43 и на тяхната образователна степен и ниво на квалификация, като се вземат предвид интересите на службата. Предварителният списък се представя за становище на съвместната комисия.

Съвместната комисията може да изслуша длъжностни лица, които са кандидатствали за участие в гореспоменатия курс на обучение, и представители на органа по назначаването. Съвместната комисията приема с мнозинство мотивирано становище относно предварителния списък, предложен от органа по назначаването. Органът по назначаването приема списък на длъжностните лица, които имат право на участие в гореспоменатия курс на обучение.

3. Назначаването на длъжност във функционална група AD не засяга степента и стъпката на длъжностното лице, заемани към момента на назначаването.

4. Броят на назначенията на длъжности във функционална група AD, предвиден в параграфи 1—3 от настоящия член, не може да надвишава 20 % от общия брой на назначенията за една година в съответствие с член 30, втора алинея.

5. Институциите приемат общи разпоредби за изпълнението на настоящия член в съответствие с член 110.

Член 46 (8) (96)

На длъжностно лице, назначено на по-висока степен по реда на член 45, се присъжда първата стъпка в тази степен. Независимо от това, на длъжностните лица от степен AD 9 до степен AD 13, изпълняващи функциите на началник-отдел, които са назначени на по-висока степен по реда на член 45, се присъжда втората стъпка в новата степен. Същото се прилага по отношение на всяко длъжностно лице, което:

- а) при повишаване е назначено за директор или генерален директор;
- б) е директор или генерален директор и за него се прилага последното изречение на член 44, втора алинея.

Глава 4

Прекратяване на служебното правоотношение

Член 47

Служебното правоотношение се прекратява на следните основания:

- а) оставка;
- б) задължителна оставка;
- в) отстраняване от длъжност в интерес на службата;
- г) уволнение поради професионална некомпетентност;
- д) отстраняване от служба;
- е) пенсиониране или
- ж) смърт.

Раздел 1

Оставка

Член 48 (8) (96)

Длъжностно лице, което желае да подаде оставка, трябва недвусмислено в писмена форма да заяви намерението си за окончателно прекратяване на служебното правоотношение с институцията.

Органът по назначаването се произнася с решение, което потвърждава окончателността на оставката, в срок от един месец от получаване на заявлението за оставка. Органът по назначаването може обаче да откаже да приеме оставката, ако към датата на получаване на заявлението за оставка срещу длъжностното лице е в ход дисциплинарно производство или такова бъде образувано в следващите тридесет дни.

Оставката влиза в сила на датата, определена от органа по назначаването, която не може да бъде по-късна от три месеца след датата, посочена от длъжностното лице в заявлението за оставка за служители от функционална група AD, и един месец — за функционална група AST.

Раздел 2

Задължителна оставка

Член 49 (8) (96)

Длъжностното лице може да бъде подложено на процедура за задължителна оставка само в случай че вече не отговаря на условията, предвидени в член 28, буква а) или в случаите, предвидени в членове 39 и 40, член 41, параграфи 4 и 5, и член 14, втора алинея от приложение VIII.

Мотивираните решения се вземат от органа по назначаването след консултации със съвместната комисия и изслушване на заинтересованото длъжностно лице.

Раздел 3

Отстраняване от длъжност в интерес на службата

Член 50 (8) (46) (96)

Служител на ръководна длъжност по смисъла на член 29, параграф 2 може да бъде отстранен от длъжност в интерес на службата с решение на органа по назначаването.

Това отстраняване от длъжност в интерес на службата не съставлява дисциплинарна мярка.

Така отстраненото длъжностно лице, което не бъде назначено на друга длъжност, съответстващ на степента му, получава обезщетение, изчислено по реда на приложение IV.

Сумата от доходите, получени от длъжностното лице на новата му функция през този период, се удържа от предвиденото в предходната алинея обезщетение, доколкото тези доходи заедно с обезщетението надвишават последната брутна заплата на длъжностното лице титуляр, изчислена според таблицата на заплатите, в сила към първия ден на месеца, за който обезщетението трябва да бъде изплатено.

При поискване длъжностното лице трябва да представи съответните писмени доказателства и е длъжно да уведоми своята институция за всеки факт от значение за правото му на обезщетение.

По отношение на обезщетението не се прилага корекционен коефициент.

Член 45, трета, четвърта и пета алинеи от приложение VIII се прилагат по аналогия.

След изтичане на срока на правото на обезщетение и при условие че длъжностното лице е навършило 55-годишна възраст, то има право на пенсия по член 9 от приложение VIII.

Раздел 4

Процедури при професионална некомпетентност

Член 51 (96)

1. Всяка институция определя процедури за навременно установяване на случаите на некомпетентност и справяне с тях и тяхното преодоляване по подходящ начин. След изчерпването на тези процедури длъжностното лице, което според последователно периодично атестиране по член 43 продължава да изпълнява некомпетентно функциите си, може да бъде уволнено, понижено или класирано в по-ниска функционална група в същата или по-ниска степен.

2. Всяко предложение за уволнение, понижение или класиране на длъжностно лице в по-ниска функционална група се мотивира и съобщава на длъжностното лице, за което се отнася. Предложението на органа по назначаването се изпраща на съвместния консултативен комитет по член 9, параграф 6.

3. Длъжностното лице има право да получи пълното си служебно досие и да прави извлечения от всички документи, имащи отношение към процедурата. То разполага с най-малко петнадесет дни, считано от датата на получаване на предложението, за да подготви защитата си. То може да бъде подпомагано от трето лице по свой избор. Длъжностното лице може да представи писмени забележки. То се изслушва от съвместния консултативен комитет. Длъжностното лице може да призове свидетели.

4. Пред съвместния консултативен комитет институцията се представлява от длъжностно лице, определено за тази цел от органа по назначаването. Това длъжностно лице има същите права като длъжностното лице, обект на процедурата.

5. Предвид предложението по параграф 2 и всички писмени и устни изявления на длъжностното лице или свидетелите, съвместният консултативен комитет приема с мнозинство мотивирано становище, в което определя мярката, която счита за подходяща, с оглед установените по негово искане факти. Комитетът изпраща становището си на органа по назначаването и на заинтересованото длъжностно лице в срок от два месеца от датата, на която е бил сезиран. При гласуване на решенията на съвместния консултативен комитет председателят няма право на глас, освен по процедурни въпроси и при равен брой гласове.

Органът по назначаването взема решение в срок от два месеца от получаването на становището на съвместния консултативен комитет след изслушване на длъжностното лице. Решението се подкрепя с доказателства. В него се посочва датата му на влизане в сила.

6. За периода, определен в параграф 7, уволненото поради некомпетентност длъжностно лице има право на месечно обезщетение за уволнение, равно на основната месечна заплата на длъжностно лице първа стъпка в степен 1. За същия период длъжностното лице има право и на семейните надбавки по член 67. Надбавката за жилищни нужди се изчислява на базата на основната месечна заплата на длъжностно лице от първа степен в съответствие с член 1 от приложение VII.

Надбавката не се изплаща, ако лицето подаде оставка след началото на процедурата по параграфи 1, 2 и 3, или ако за него незабавно възникне право на пълна пенсия. Ако то се ползва с право на обезщетение за безработица по национална осигурителна схема, сумата на получаваното по този ред обезщетение се приспада от горепосочената надбавка.

7. Периодът, за който се дължат плащанията по параграф 6, е както следва:

- a) три месеца, ако към датата на вземане на решението за уволнение длъжностното лице е навършило по-малко от пет години на служба;

- б) шест месеца, ако длъжностното лице е навършило най-малко пет, но по-малко от десет години служба;
- в) девет месеца, ако длъжностното лице е навършило най-малко десет, но по-малко от двадесет години служба;
- г) 12 месеца, ако длъжностното лице е навършило над двадесет години служба.

8. Длъжностни лица, които са понижени или класирани в по-ниска функционална група на основание професионална некомпетентност, могат след изтичането на срок от шест години да поискат всяко споменаване на тази мярка да бъде заличено от личните им досиета.

9. Длъжностните лица имат право да им бъдат възстановени разумно направените по тяхна инициатива разноски в хода на производството, включително хонорарите, дължими на защитник, непринадлежащ към институцията, ако предвиденото в настоящия член производство приключи без решение за уволнение, понижение или класиране на длъжностното лице в по-ниска функционална група.

Раздел 5

Пенсиониране

Член 52 (46) (96)

Без да се засягат разпоредбите на член 50, длъжностното лице се пенсионира:

- а) автоматично в последния ден на месеца, през който навърши 65 години, или
- б) по негово заявление в последния ден на месеца, за който е подало заявление, ако е навършило най-малко 63-годишна възраст или ако е на възраст между 55 и 63 години и отговаря на изискванията за незабавно пенсиониране съгласно член 9 от приложение VIII. Член 48, втора алинея, второ изречение се прилага по аналогия.

Независимо от това, по изключение длъжностното лице може по свое искане и само в случай че органът по назначаването намери това за оправдано в интерес на службата, да продължи да работи до навършване на 67-годишна възраст, като в този случай бива автоматично пенсионирано в последния ден на месеца, през който навърши тази възраст.

Член 53 (46)

Длъжностно лице, за което комисията по инвалидност установи, че намират приложение разпоредбите на член 78, автоматично бива пенсионирано в последния ден на месеца, през който органът по назначаването признае трайната му неспособност да изпълнява служебните си задължения.

Раздел 6

Почетни отличия

Член 54 (96)

При прекратяване на служебното правоотношение с решение на органа по назначаването на длъжностното лице може да бъде дадено почетно отличие — в неговата собствена степен или непосредствено по-горната спрямо нея.

Почетното отличие не е свързано с парични придобивки.

Дял IV

Условия на труд на длъжностните лица

глава I

Работно време

Член 55 (7) (8) (16)

Активно заетите длъжностни лица са на разположение на институцията по всяко време.

Независимо от това, обичайната работна седмица не може да надвишава 42 часа при определена от органа по назначаването продължителност на работния ден. В рамките на тези ограничения органът по назначаването може, след консултации с Комитета по персонала, да определи подходящо работно време за някои групи длъжностни лица, натоварени със специфични функции.

Освен това от длъжностното лице може да бъде поискано, предвид нуждите на службата или правилата за безопасност, да остане дежурен на работното си място или в дома си извън нормалната продължителност на работното време. Институцията определя подробни правила за прилагането на настоящата алинея след консултации със своя комитет по персонала.

Член 55а (8) (96)

1. Длъжностното лице може да поиска да му бъде разрешено да работи на непълно работно време.

Органът по назначаването може да даде такова разрешение, ако това е съвместимо с интересите на службата.

2. Длъжностното лице има право на такова разрешение в следните случаи:

- а) за отглеждане на дете, ненавършило 9-годишна възраст;
- б) за отглеждане на дете на възраст между 9 и 12 години, ако намаляването на работния ден е не повече от 20 % от нормалния работен ден;
- в) за полагане на грижи за сериозно болен или инвалид — съпруг, възходящ или низходящ, брат или сестра;
- г) за участие в курс за допълнително обучение; или
- д) считано от навършването на 55-годишна възраст, през последните пет години преди пенсиониране.

Ако преминаването на непълно работно време е поискано с цел участие в курс за допълнително обучение или поради навършването на 55-годишна възраст, органът по назначаването може да отхвърли заявлението или да отложи влизането на разрешението в сила само при изключителни обстоятелства и поради особено важни свързани със службата причини.

Ако правото на това разрешение е упражнено с цел полагане на грижи за сериозно болен или инвалид — съпруг, възходящ или низходящ, брат или сестра, или за участие в курс за допълнително обучение, общата продължителност на периодите на работа на непълно работен за цялата кариера на длъжностното лице не може да надвишава пет години.

3. Органът по назначаването се произнася по заявлението на длъжностното лице в срок от 60 дни.

4. Правилата, уреждащи работата на непълно работно време, и процедурата за даване на разрешение са посочени в приложение IVa.

Член 55б (96)

Всяко длъжностно лице може да поиска разрешение да работи на половин работен ден под формата на половин щат на длъжност, посочена от органа по назначаването като подходяща за тази цел. Разрешението за работа на половин работен ден на половин щат не е обвързано със срок. То може обаче в интерес на службата да бъде оттеглено от органа по назначаването с шестмесечно предизвестие. Аналогично органът по назначаването може по заявление на съответното длъжностно лице да оттегли разрешението, като даде поне шестмесечно предизвестие. След изтичане на този срок длъжностното лице може да бъде преместено на друга длъжност.

Прилагат се член 59а и, с изключение на втора алинея, третото изречение, член 3 от приложение IVa.

Органът по назначаването може да приеме подробни правила за прилагането на настоящия член.

Член 56 (8) (96)

Длъжностното лице не може да бъде задължено да полага извънреден труд, освен в неотложни случаи или при изключителна службена натовареност; нощният труд, както и полагането на труд в неделя или официални празнични дни могат да бъдат разрешени само по предвиден от органа по назначаването ред. Общата продължителност на извънредния труд, който може да бъде положен от длъжностното лице, не може да надвишава 150 часа за всеки шест месеца.

За извънредния труд, полаган от длъжностни лица от функционална група AD и функционална група AST степени 5—11, не се полага компенсиране или заплащане.

Съгласно предвиденото в приложение VI за извънредния труд, полаган от длъжностни лица от степен AST 1 до степен AST 4, се полага отпуск като компенсиране или заплащане за случаите, когато интересите на службата не позволяват отпуск като компенсиране през месеца, следващ този, в който е бил положен извънредният труд.

Член 56а (7) (15)

Длъжностно лице, от което се очаква редовно да полага ношен труд, труд през почивни или празнични дни, има право на специални надбавки, когато работата на смени е поискана от институцията във връзка с нуждите на службата или на правилата за безопасност и се счита от нея за неизменен и постоянен неин характер.

По предложение на Комисията, направено след консултации с Комитета по правилника за персонала, Съветът определя категориите длъжностни лица, имащи право на такива надбавки, и размера и условията за изплащане на надбавките.

Общата продължителност на работното време на длъжностно лице на смени не може да надвишава броя на обичайните работни часове за една година.

Член 56б (7) (16)

Длъжностно лице, от което поради нуждите на службата или правилата за безопасност бъде поискано, съгласно решение на органа по назначаването, да остане дежурен на работното си място или от дома си извън нормалната продължителност на работното време, има право на специални надбавки.

По предложение на Комисията, направено след консултации с Комитета по правилника за персонала, Съветът определя категориите длъжностни лица, имащи право на такива надбавки, и размера и условията за изплащане на надбавките.

Член 56в (96)

За компенсиране на работата на определени длъжностни лица при особено вредни условия на труд могат да бъдат отпуснати специални помощи.

По предложение на Комисията, направено след консултации с Комитета по правилника за персонала, Съветът определя категориите ползващи се лица, и размера и условията за изплащане на тези специални помощи.

Глава 2

Отпуск

Член 57

Длъжностните лица имат право на годишен отпуск в размер на не по-малко от 24 работни дни и не повече от 30 работни дни на календарна година в съответствие с правила, определени с общо съгласие от институциите на Общностите след консултации с Комитета по правилника за персонала.

Наред с годишния си отпуск всяко длъжностно лице може по свое искане и по изключение да ползва специален отпуск. Правилата за разрешаване на този вид отпуск са посочени в приложение V.

Член 58 (8) (24) (96)

Наред с отпуска по член 57, при представяне на медицинско свидетелство, бременните жени имат право на още двадесет седмици отпуск. Този отпуск започва да тече не по-рано от шест седмици преди посочената в медицинското свидетелство дата на раждане и изтича не по-рано от 14 седмици след датата на раждане. В случай на раждане на повече от едно дете, на преждевременно раждане или на раждане на дете с увреждания продължителността на отпуска е 24 седмици. По смисъла на настоящата разпоредба преждевременно е раждането, настъпило преди края на 34-та гестационна седмица.

Член 59 (8) (96)

1. Длъжностно лице, което представи доказателство, че не е в състояние да изпълнява служебните си задължения поради болест или злополука, има право на отпуск по болест.

Длъжностното лице при първа възможност уведомява институцията си за невъзможността си да изпълнява служебните си задължения, като същевременно посочва адреса, на който се намира. Ако отсъствието продължи повече от три дни, лицето представя медицинско свидетелство. Свидетелството трябва да бъде изпратено най-късно на петия ден от отсъствието според датата, посочена на пощенското клеймо. При неизпълнение на това изискване и освен ако неизпращането на свидетелството се дължи на независещи от волята на длъжностното лице причини, отсъствието на длъжностното лице се счита за неоснователно.

Длъжностното лице може по всяко време да бъде подложено на медицински преглед от страна на институцията. Ако предвиденият преглед не се състои по вина на длъжностното лице, отсъствието му се счита за неоснователно от датата, на която е трябвало да се състои прегледът.

Ако при медицинския преглед бъде установено, че длъжностното лице е в състояние да изпълнява служебните си задължения, при условията на следващата алинея от датата на прегледа отсъствието му се счита за неоснователно.

Ако длъжностното лице счита, че заключенията от медицинския преглед, уговорен от органа по назначаването, са без основание от медицинска гледна точка, то самото или лекар, действащ от негово име, може в срок от два дни да отправи до институцията искане въпросът да бъде отнесен до независим лекар за становище.

Институцията незабавно изпраща искането до друг лекар, посочен по взаимно съгласие от лекаря на длъжностното лице и медицинското лице на институцията. При липсата на споразумение, в срок от 5 дни

от датата на искането, институцията избира един измежду независимите лекари, включени в ежегодно съставения за тази цел списък по общо съгласие между органа по назначаването и Комитета по персонала. Длъжностното лице може в срок от два работни дни да възрази срещу направения от институцията избор, в резултат на което институцията посочва друг лекар от списъка и този избор е окончателен.

Мнението на независимия лекар, дадено след консултации с лекаря на длъжностното лице и медицинското лице на институцията, е задължително. Ако независимият лекар потвърди заключенията от прегледа, организиран от институцията, отсъствието се счита за неоснователно от датата на този преглед. Ако независимият лекар не потвърди заключенията от този преглед, отсъствието се счита за основателно за всички цели.

2. Длъжностно лице, което в продължение на 12 месеца е отсъствало за периоди от не повече от три дни с обща продължителност, надвишаваща 12 дни, представя медицинско свидетелство за всяко следващо свое отсъствие по здравословни причини. Отсъствието му се счита за неоснователно от тринадесетия ден отсъствие по здравословни причини без медицинско свидетелство.

3. Без да се засяга прилагането на разпоредбите относно дисциплинарните производства и по целесъобразност, всяко отсъствие, счетоно за неоснователно съгласно параграфи 1 и 2, се приспада от годишния отпуск на съответното длъжностно лице. В случай че годишният отпуск вече е изчерпан, лицето губи правото си на заплата за съответния период от време.

4. Органът по назначаването може да сезира комисията по инвалидност с всеки случай на длъжностно лице, чийто отпуск по болест надвиши 12 месеца за всеки период от три години.

5. От всяко длъжностно лице може да бъде поискано да излезе в отпуск вследствие на преглед от медицинско лице на институцията, ако състоянието на здравето му налага това или ако член на семейството му страда от заразна болест.

При спор се прилага процедурата, предвидена в параграф 1, алинеи от пета до седма.

6. Всяко длъжностно лице подлежи на ежегоден медицински преглед, извършен от медицинското лице на институцията или от избран от служителя общопрактикуващ лекар.

В последния случай възнаграждението на избрания лекар се заплаща от институцията до максималния размер, определен за срок от не повече от три години от органа по назначаването след консултации с Комитета по правилника за персонала.

Член 59а (8) (96)

Годишният отпуск на длъжностно лице, което е получило разрешение за работа на непълно работно време, се намалява пропорционално за срока на разрешението.

Член 60

Освен в случай на болест или злополука, длъжностното лице няма право да отсъства без предварително разрешение на прекия си ръководител. Без да се засягат дисциплинарните мерки, които биха могли да намерят приложение, надлежно установеното неразрешено отсъствие се приспада от годишния отпуск на съответното длъжностно лице. В случай че годишният отпуск вече е изчерпан, лицето губи правото си на заплата за съответния период от време.

Длъжностно лице, което желае да прекара отпуска си по болест на място, различно от мястото си на работа, трябва предварително да поиска разрешение от органа по назначаването.

Глава 3

Официални празници

Член 61

Списъкът на официалните празници се съставя по общо съгласие на институциите на Общностите след консултации с Комитета по правилника за персонала.

Дял V

Заплата и социално осигуряване на длъжностните лица

Глава I

Заплата и разноски

Раздел 1

Заплата

Член 62

В съответствие с приложение VII и освен ако изрично е предвидено друго, всяко надлежно назначено длъжностно лице има право на заплата, полагаща се за неговата степен и стъпка.

Длъжностното лице не може да се откаже от правото си на заплата.

Заплатата се състои от основна заплата, семейни надбавки и допълнителни плащания.

Член 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)

Заплатата на длъжностните лица се изразява в еуро. Тя се изплаща във валутата на държавата, в която длъжностното лице изпълнява служебните си задължения.

Заплата, изплащана във валута, различна от еурото, се изчислява въз основа на обменните курсове, използвани при изпълнението на общия бюджет на Европейските общности на 1 юли 2004 г.

Тази дата се променя при годишното преразглеждане на заплатите, предвидено в член 65, от Съвета, който гласува с квалифицирано мнозинство по предложение на Комисията, както е предвидено в член 205, параграф 2, втора алинея, първо тире от Договора за ЕИО и на член 118 от Договора за Евратом.

Без да се засяга прилагането на членове 64 и 65, при всяка промяна на посочената по-горе дата определените по силата на тези членове корекционни коефициенти се адаптират от Съвета, който като действа по посочената в третия параграф процедура, коригира ефекта на вариране на еурото по отношение на курсовете, посочени във втора алинея.

Член 64 (78)

След приспадане на задължителните удържки, предвидени в настоящия правилник или в актовете за неговото прилагане, заплата на длъжностното лице, изразено в еуро, се умножава по корекционен коефициент, по-голям, по-малък или равен на 100 %, в зависимост от жизнения стандарт в различните места на заетост.

Корекционните коефициенти се приемат от Съвета, с квалифицирано мнозинство, по предложение на Комисията, както е предвидено в член 205, параграф 2, втора алинея, първо тире от Договора за ЕИО и на член 118 от Договора за Евратом. Корекционният коефициент, приложим към заплатите на длъжностните лица, наети във временните седалища на Общностите, е равен на 100 %, считано от 1 януари 1962 г.

Член 65 (94)

1. Съветът ежегодно преразглежда основните месечни заплати на длъжностните лица и на другите служители на Общностите. Преразглеждането се извършва през септември съгласно съвместен доклад на Комисията, изготвен въз основа на съвместен индекс, изготвен от Статистическата служба на Европейските общности в съгласие с националните статистически служби на държавите-членки; индексът отразява положението във всяка от държавите-членки на Общностите към 1 юли всяка година.

При преразглеждането Съветът преценява дали, като част от икономическата и социална политика на Общностите, заплата трябва да бъде коригирана. По-специално Съветът взема предвид увеличението на заплатите, получавани в публичния сектор, и нуждите от назначаване на нов персонал.

2. В случай на съществена промяна в жизнения стандарт Съветът решава в срок от два месеца от какво адаптиране се нуждаят корекционните коефициенти и дали е необходимо то да бъде приложено със задна дата.

3. По смисъла на настоящия член Съветът взема решение с квалифицирано мнозинство по предложение на Комисията съгласно член 205, параграф 2, втора алинея, първо тире от Договора за ЕИО и член 118 от Договора за създаване на Европейската общност за атомна енергия.

Член 65a (62)

Правилата за прилагането на членове 64 и 65 са посочени в приложение XI.

Член 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)

Основните месечни заплати за всяка степен и стъпка са посочени в следната таблица:

01.07.2004 г.	СТЪПКИ				
СТЕПЕНИ	1	2	3	4	5
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

Член 66а (34) (52) (63) (78) (88) (94) (96)

1. Чрез дерогация от член 3, параграф 1 от Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 260/68 на Съвета от февруари 1968 г. относно определяне на условията и процедурата за прилагане на данъка в полза на Европейските общности ⁽¹⁾ по отношение на заплатата, изплащана от Общностите на активно заетите служителите, от 1 май 2004 г. до 31 декември 2012 г. се прилага временна мярка, наричана „специален налог“.

2. Ставката на този специален налог, която се прилага към облагаемата основа, определена в параграф 3, е следната:

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

3. а) Основата за изчисляване на специалния налог е равна на основната заплата, използвана за изчисляване на brutната заплата, като се приспадат:

- i) вноските за социално и пенсионно осигуряване и данъка, преди прилагането на специалния налог, платим от длъжностно лице със същата степен и стъпка, което няма лица на своя издръжка по смисъла на член 2 от приложение VII; и
- ii) сума, равна на основната заплата на длъжностно лице от 1-ва степен, стъпка 1.

б) Компонентите, използвани за определяне на облагаемата основа за специалния налог, се изразяват в еуро при корекционен коефициент 100.

4. Специалният налог се събира ежемесечно при източника и вписва като приход в общия бюджет на Европейския съюз.

⁽¹⁾ ОВ L 56, 4.3.1968 г., стр. 8. Регламент, последно изменен с Регламент (ЕО, Евратом) № 1750/2002 (ОВ L 264, 2.10.2002 г., стр. 15).

Член 67

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

1. Семейните надбавки се състоят от:

- а) надбавка за жилищни нужди;
- б) надбавки за дете на издръжка;
- в) надбавка за образование.

2. Длъжностните лица, които получават семейни надбавки по настоящия член, са длъжни да декларират получаваните подобни надбавки от други източници; те се приспадат от надбавките, платими по членове 1, 2 и 3 от приложение VII.

3. Размерът на надбавката за дете на издръжка може да бъде удвоен със специално мотивирано решение на органа по назначаването въз основа на медицински документи, удостоверяващи, че детето страда от умствено или физическо увреждане, което налага големи разходи за длъжностното лице.

4. Ако по силата на членове 1, 2 и 3 от приложение VII семейните надбавки се изплащат на лице, различно от длъжностното лице, те се изплащат във валутата на държавата, в която пребивава това друго лице, при необходимост изчислени въз основа на обменния курс, посочен в член 63, втора алинея. Към тях се прилага корекционният коефициент за съответната държава, ако тя е част от Европейските общности, или коефициент, равен на 100, ако държавата, където лицето пребивава, е извън Общностите.

Параграфи 2 и 3 се прилагат и в случаите, когато семейните надбавки се изплащат на такова друго лице.

Член 68 (8)

Семейните надбавки, посочени в член 67, параграф 1, продължават да се дължат и когато длъжностното лице има право на надбавка по членове 41 и 50 или по членове 34 или 42 от отменения Правилник за персонала на Европейската общност за въглища и стомана.

Съответното лице е длъжно да декларира всички надбавки от подобен характер, които получава от други източници за същото дете, като те се приспадат от платимите по членове 1, 2 и 3 от приложение VII.

Член 68a (8) (96)

Длъжностно лице, на което е разрешено да работи на непълно работно време, има право на заплата, изчислена съгласно предвиденото в приложение IVa.

Член 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)

Надбавката за експатриране е равна на 16 % от общия размер на основната заплата, надбавката за жилищни нужди и надбавката за дете на издръжка, на които има право длъжностното лице. Размерът на надбавката за експатриране не може да бъде по-малък от 445,88 EUR на месец.

Член 70 (8) (96)

В случай на смърт на длъжностно лице преживелият съпруг или деца на издръжка получават брутната заплата на починалия до края на третия месец, следващ месеца на настъпване на смъртта.

В случай на смърт на лице, което има право на пенсия или на обезщетения за инвалидност, горните разпоредби се прилагат по отношение на пенсията или надбавките на починалия.

Член 70a (24) (96)

Отменен

Раздел 2

Разноски

Член 71

Длъжностното лице има право, съгласно предвиденото в приложение VII, на възстановяване на направените от него разноски при постъпване на служба, преместване или прекратяване на служебното правоотношение, както и на разноските, направени от него при или по повод на изпълнението на служебните му задължения.

Глава 2

Социално осигуряване

Член 72 (8) (10) (40) (96)

1. Длъжностното лице, неговият съпруг, когато последният не може да се ползва с осигуряване от същото естество и в същия размер по силата на други законови или подзаконови разпоредби, както и неговите деца и други лица на негова издръжка по смисъла на член 2 от приложение VII, са здравно осигурени до 80 % от направените разноски в съответствие с правилата, приети по споразумение между институциите на Общностите след консултации с Комитета по правилника. Този размер е увеличен до 85 % за следните услуги: консултации и посещения, хирургически интервенции, хоспитализация, фармацевтични продукти, радиология, анализи, лабораторни изследвания и протези по лекарско предписание, с изключение на зъбни протези. Размерът на осигурителното покритие се увеличава до 100 % в случаите на туберкулоза, полиомиелит, рак, умствено заболяване и други заболявания, признати от органа по назначаването за също толкова сериозни, както и за прегледи за ранно диагностициране и при раждане. Въпреки това възстановяването на 100 % от разноските не се прилага в случай на професионално заболяване или трудова злополука, довели до прилагането на член 73.

Небрачният партньор на длъжностното лице се счита за съпруг по смисъла на здравноосигурителната схема, ако са изпълнени първите три условия на член 1, параграф 2, буква в) от приложение VII.

Институциите могат, съгласно правилата, посочени в първата алинея, да възложат на една измежду тях правомощието да приеме правила, уреждащи възстановяването на разноски в съответствие с процедурата, предвидена в член 110.

Една трета от размера на вноските, необходими за покриване на осигурителната премия, се приспада от заплатата на длъжностното лице, но плащаната от него сума не може да надвишава 2 % от основната му заплата.

1а. Длъжностното лице, чието служебно правоотношение е прекратено и което докаже, че не упражнява платена професионална дейност, може, не по-късно от един месец след месеца, в който се прекратява служебното му правоотношение, да поиска да продължи за максимален период от шест месеца след прекратяване на служебното правоотношение да бъде здравно осигурено по параграф 1. Вноските, посочени в предходния параграф, се изчисляват въз основа на последната основна заплата, получена от длъжностното лице, като половината от техния размер е за негова сметка.

По решение на органа по назначаването, взето след консултация с медицинското лице на институцията, едномесечният срок за подаване на заявлението и шестмесечният срок, предвидени в предходната алинея, не се прилагат, ако въпросното лице страда от тежко или продължително заболяване, придобито преди прекратяване на служебното правоотношение, и за което то е уведомило институцията преди изтичането на шестмесечния срок по предходната алинея, при условие че длъжностното лице се подложи на медицински преглед, организиран от институцията.

1б. Когато бивш съпруг на длъжностно лице, дете, което е престанало да бъде на издръжка на длъжностното лице или лице, приравнено на дете на издръжка по смисъла на член 2 от приложение VII към Правилника за персонала, могат да представят доказателства, че не упражняват платена професионална дейност, те могат за не повече от една година да продължат да се ползват от здравното осигуряване по параграф 1 в качеството им на осигурени лица, обхванати от осигуровката на въпросното длъжностно лице; това не води до увеличаване на размера на дължимите вноски. Едногодишният срок започва да тече от датата на окончателното решение за прекратяване на брака или на загубата на положението на дете на издръжка или на лице, приравнено на дете на издръжка.

2. Длъжностно лице, останало на служба за Общностите до навършване на 63-годишна възраст или получаващо обезщетение за инвалидност, се ползват от разпоредбите на параграф 1 и след прекратяване на служебното правоотношение. Размерът на вноската се изчислява въз основа на размера на пенсията или надбавката.

С тези обезщетения се ползва и лице, което има право на наследствена пенсия, вследствие смъртта на бивше активно заето длъжностно лице или на длъжностно лице, останало на служба за Общностите до навършване на 63-годишна възраст, или вследствие смъртта на лице с право на обезщетението за инвалидност. Размерът на вноската се изчислява въз основа на размера на наследствената пенсия за преживял съпруг или наследник.

2а. При условие че не упражняват платена професионална дейност, право да се ползват от разпоредбите на параграф 1 имат и следните лица:

- i) бивши длъжностни лица с право на пенсия за осигурителен стаж, чието служебно правоотношение с Общностите е прекратено преди навършване на 63-годишна възраст;
- ii) лица с право на наследствена пенсия, вследствие на смъртта на бивше длъжностно лице, чието служебно правоотношение с Общностите е прекратено преди навършване на 63-годишна възраст.

Вноските по параграф 1 се изчисляват въз основа на пенсията на бившето длъжностно лице преди прилагане на коефициента на намаляване, предвиден в член 9 от приложение VIII към Правилника за персонала.

Въпреки това лицата с право на пенсия за сираци се ползват от разпоредбите на параграф 1 само ако подадат съответно искане. Вноските се изчисляват въз основа на пенсията за сираци.

2б. В случай на лице с право на пенсия за осигурителен стаж или на наследствена пенсия размерът на вноските, посочени в параграфи 2 и 2а, не може да бъде по-малък от размера, изчислен въз основа на основната заплата, съответстваща на първа стъпка на степен 1.

2в. Длъжностните лица, освободени по член 51, които нямат право на пенсия за осигурителен стаж, също могат да се ползват от разпоредбите на параграф 1, при условие че не упражняват платена професионална дейност и заплащат половината от вноските, изчислени въз основа на последната им основна заплата.

3. Ако общият размер на невъзстановените разноски за всеки период от 12 месеца надхвърли една втора от основната месечна заплата или пенсията на длъжностното лице, органът по назначаването, като вземе предвид семейното положение на съответния служител, извършва специално възстановяване на суми по реда, предвиден в параграф 1.

4. Ползващите се лица са длъжни да декларират размера на всяка сума, която е била или може да бъде възстановена на тях самите или на лицата, обхванати от тяхната осигуровка, по други схеми за здравно застраховане, предвидени със закон или подзаконов акт.

Ако общата сума, която би следвало да им бъде възстановена, би надвишила сумата на възстановяванията, предвидени в параграф 1, разликата се приспада от дължимата по параграф 1 сума, с изключение на възстановените суми по частни схеми за допълнително здравно осигуряване, покриващи онази част от разноските, които не подлежат на възстановяване по здравноосигурителната схема на Общностите.

Член 73 (24) (46)

1. От датата на постъпване на служба длъжностното лице е осигурено за рисковете „професионално заболяване“ или „злополука“ по начина, предвиден в правилата, приети по общо съгласие на институциите на Общностите след консултации с Комитета по правилника. Длъжностното лице участва във финансирането на вноските за осигуряване срещу непрофесионални рискове в размер до 0,1 % от основната му заплата.

Тези правила уточняват кои рискове не се покриват.

2. Гарантираните плащания са, както следва:

а) в случай на смърт:

на изброените по-долу лица се изплаща еднократна сума, равна на петкратната основна годишна заплата, изчислена въз основа на месечните заплатите, получени от длъжностното лице през последните дванадесет месеца преди злополуката:

— на съпруга на длъжностното лице и на децата му в съответствие с приложимото наследствено право; въпреки това сумата, платима на съпруга, не може да бъде в размер по-малък от 25 % от размера на еднократната сума;

— ако няма лица от горната категория — на други низходящи в съответствие с приложимото за длъжностното лице наследствено право;

— ако няма лица от двете горни категории — на възходящите в съответствие с приложимото за длъжностното лице наследствено право;

— ако няма лица от нито една от трите горни категории — на институцията;

б) в случай на пълна трайна инвалидност:

на длъжностното лице се изплаща еднократна сума, равна на осемкратния размер на основната му годишна заплата, изчислена въз основа на заплатите, получени от длъжностното лице през последните дванадесет месеца преди злополуката;

в) в случай на частична трайна инвалидност:

на длъжностното лице се изплаща част от сумата по буква б), изчислена въз основа на таблицата, установена в правилата по параграф 1.

Според предвиденото в тези правила анюитетът може да бъде заместен от предвидените по-горе плащания.

Посочените по-горе плащания могат да се кумулират с плащанията, предвидени в глава 3.

3. Следните разноски също се обхващат по начина, предвиден в посочените в параграф 1 правила: медицински, фармацевтични, болнични, хирургически, ортопедични, клинични и транспортни разноски, както и разноски за протези, радиография, масаж и други подобни, направени в резултат на трудовата злополука или професионалното заболяване.

Въпреки това разноските подлежат на възстановяване само ако и доколкото те не са покрити от сумите, изплатени на длъжностното лице по член 72.

Член 74 (1) (8) (10) (24) (78) (81)

1. При раждане на дете на длъжностно лице, лицето, което се грижи за детето в действителност, получава надбавка в размер на 198,31 EUR.

Същата надбавка се изплаща на длъжностно лице, което осинови дете, което не е навършило петгодишна възраст и е на негова издръжка по смисъла на член 2, параграф 2 от приложение VII.

2. При прекъсване на бременност след не по-малко от седем месеца се изплаща надбавката, предвидена в първа алинея.

3. Получателят на детски надбавки декларира всички други надбавки от такъв характер, получени от други източници за същото дете; те се приспадат от предвидената по-горе помощ. Ако и двамата родители са длъжностни лица на Общностите, надбавката се изплаща само веднъж.

Член 75 (40)

В случай на смърт на длъжностното лице, на съпруга му или на лице на негова издръжка, или на всяко друго лице на негова издръжка по смисъла на член 2 от приложение VII, което е било част от домакинството на длъжностното лице, институцията възстановява разноските по пренасяне на тленните останки от мястото на работа на длъжностното лице до мястото му на произход.

В случай на смърт на длъжностното лице по време на командировка-мисия, институцията поема разходите по пренасяне на тленните останки от мястото на смъртта до мястото на произход на длъжностното лице.

Член 76 (96)

Длъжностните лица, бившите длъжностни лица или, при смърт на длъжностното лице, неговите правоприменици, които се намират в особено тежко положение в резултат на тежко или продължително заболяване или увреждане или по семейни причини, могат да получават дарения, заеми или авансови плащания.

Член 76a (96)

Преживелият съпруг, който страда от тежко или продължително заболяване или от увреждане може да получи финансова помощ от институцията под формата на увеличение на пенсията за срока на заболяването или увреждането въз основа на извършен преглед на социалното и медицинско състояние на въпросното лице. Правилата за прилагане на настоящия член се приемат по общо съгласие на институциите след консултации с Комитета по правилника за персонала.

Глава 3

Пенсии и обезщетение за инвалидност

Член 77 (8) (96)

Длъжностно лице, което е прослужило най-малко десет години, има право на пенсия за осигурителен стаж. Независимо от продължителността на служебния му стаж, то има право на пенсия, ако е навършило 63 години и възстановяването му през период на неактивна заетост не е било възможно или е било пенсионирано в интерес на службата.

Максималният размер на пенсията за осигурителен стаж е 70 % от последната основна заплата за последния клас, в който е било класирано длъжностното лице в продължение на най-малко една година: 1,90 % от последната му основна заплата се изплащат на длъжностното лице за всяка година служба, изчислена в съответствие с член 3 от приложение VIII.

Независимо от това размерът на пенсията за длъжностни лица, които са осъществявали функции по подпомагане на лице на мандатна длъжност, предвидена в Учредителните договори на Общностите или в Договора за създаване на единен Съвет и единна Комисия на Общностите, или избран за председател на институция или орган на Общностите, или на политическа група в Европейския парламент с право на пенсия, съответстваща на годините за пенсиониране, прослужени в това им качество, се изчислява въз основа на последната основна заплата, получена за този период, ако тази основна заплата надвишава ползваната по смисъла на втора алинея от настоящия член.

Размерът на пенсията за осигурителен стаж не може да бъде по-малък от 4 % от жизнения минимум за година служба.

Възрастта за пенсиониране е 63 години.

Член 78 (8) (96)

При условията на членове 13—16 от приложение VIII длъжностното лице има право на обезщетение за инвалидност в случай на пълна трайна инвалидност, която не му позволява да изпълнява служебните задължения, присъщи на длъжност от неговата функционална група.

Член 52 се прилага по аналогия по отношение на получателите на обезщетения за инвалидност. Ако получателят на обезщетение за инвалидност се пенсионира преди навършване на 65-годишна възраст, без да е придобил право на максималния размер пенсия, прилагат се общите правила за пенсиите за осигурителен стаж. Размерът на пенсията за осигурителен стаж се определя въз основа на заплата за степеня и стъпката на длъжностното лице към момента на инвалидизиране.

Обезщетенията за инвалидност са равни на 70 % от последната основна заплата на длъжностното лице. Те не могат обаче да бъдат по-малки от размера на жизнения минимум.

Върху обезщетенията за инвалидност се дължат осигурителни вноски към пенсионноосигурителната схема, изчислени въз основа на техния размер.

Когато инвалидността е следствие от злополука, настъпила при или по повод на изпълнението на служебните задължения, от професионално заболяване, от действие, извършено в обществен интерес, или от риск за живота с цел спасяване на друго човешко същество, размерът на обезщетенията за инвалидност е не по-малко от 120 % от размера на жизнения минимум. Освен това в такива случаи вноските в пенсионноосигурителната схема се заплащат изцяло от бюджета на институцията или органа по член 1а.

Член 79 (8) (24) (46) (96)

При условията на глава 4 на приложение VIII преживелият съпруг на длъжностно лице или на бивше длъжностно лице има право на наследствена пенсия, равна на 60 % от пенсията за осигурителен стаж или обезщетенията за инвалидност, които са били изплащани на починалия, или биха му се полагали, независимо от продължителността на служебния му стаж или възраст към момента на неговата смърт.

Размерът на пенсията на преживелия съпруг на длъжностно лице, което към момента на смъртта си е било в едно от административните положения по член 35, не може да бъде по-малък от жизнения минимум, нито от 35 % от последната основна заплата, получена от длъжностното лице.

Когато смъртта се дължи на някое от обстоятелствата по член 78, пета алинея, размерът на пенсията не може да бъде по-малък от 42 % от последната основна заплата, получена от длъжностното лице.

Член 79а (46) (96)

Отменен

Член 80 (8) (40) (46) (96)

Ако длъжностно лице или лице с право на пенсия за осигурителен стаж или обезщетения за инвалидност почине, без да остави съпруг/а с право на наследствена пенсия, децата на издръжка на починалия по смисъла на член 2 от приложение VII към момента на неговата смърт имат право на пенсия за сираци в съответствие с член 21 от приложение VIII.

Същото право на пенсия имат и децата, които отговарят на горните условия в случай на смърт или последващ брак на съпруга, получаващ наследствена пенсия.

При смърт на длъжностно лице или на лице с право на пенсия за осигурителен стаж или обезщетения за инвалидност, когато не са налице условията по първа алинея, децата на издръжка на длъжностното лице по смисъла на член 2 от приложение VII имат право на пенсия за сираци в съответствие с член 21 от приложение VIII; размерът на тази пенсия е равен на половината от пенсията, изчислена по този член.

За лицата, приравнени на деца на издръжка по смисъла на член 2, параграф 4 от приложение VII, пенсията за сираци не може да надвишава двукратния размер на надбавката за дете на издръжка.

В случаите на осиновяване смъртта на биологичния родител, който е бил заместен от осиновителя, не дава право на пенсия за сираци.

Правото на пенсия, предвидено в първа, втора и трета алинея, възниква в случай на смърт на бивше длъжностно лице с право на надбавка по член 50 от правилника, член 5 от Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68, или член 3 от Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2530/72, или член 3 от Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 1543/73 и в случай на смърт на бивше длъжностно лице, чието служебно правоотношение е било прекратено преди навършване на 63-годишна възраст и е поискало пенсията му за осигурителен стаж да бъде отсрочена до първия ден на календарния месец, следващ месеца на навършване на 63-годишна възраст.

Лицата, получаващи месечна пенсия за сираци, не могат да получават повече от една такава пенсия от Общността. Ако преживялото дете има право на повече от една пенсия от Общността, то получава пенсията с най-висок размер.

Член 81 (8) (10) (96)

Лицата, получаващи пенсия за осигурителен стаж или обезщетения за инвалидност, или наследствена пенсия, се ползват, при предвидените в приложение VII условия, с право на семейните надбавки по член 67; надбавката за жилищни нужди се изчислява въз основа на пенсията или издръжката на получателя. Тези надбавки се изплащат на получаващите наследствена пенсия само по отношение на децата на издръжка на починалото настоящо или бивше длъжностно лице към момента на смъртта.

Надбавката за дете на издръжка, платима на лице с право на наследствена пенсия, е равна на двукратния размер на надбавката, предвидена в член 67, параграф 1, буква б).

Член 81а (46)

1. Независимо от всички останали разпоредби, и по-специално отнасящите се до минималните суми, платими на лицата с право на наследствена пенсия, общият размер на тази пенсия заедно със семейните надбавки при приспадане на данъците и другите задължителни удържки за вдовец/вдовицата или другите ползващи се лица не може да надвишава:

- а) в случай на смърт на длъжностно лице, което към момента на смъртта си е било в едно от административните положения по член 35 — размера на основната заплата, което длъжностното лице би получило за същата степен и стъпка, ако беше останало на служба, заедно с получаваните от него семейни надбавки в този случай, като се приспаднат данъците и другите задължителни удържки;
- б) за времето след датата, на която посоченият в буква а) по-горе служител би навършил 65-годишна възраст — размера на пенсията за осигурителен стаж, на която би имал право след пенсионирането си, ако беше жив, въз основа на степента и стъпката, които е имал към момента на смъртта си, заедно с всички семейни надбавки, които би получавал като се приспаднат данъците и другите задължителни удържки;
- в) в случай на смърт на бивше длъжностно лице с право на пенсия за осигурителен стаж или на обезщетения за инвалидност — размера на пенсията, която лицето би получавало, ако беше живо, с надбавките и приспадане на удържките, посочени в буква б);

- г) в случай на смърт на бивше длъжностно лице, чието служебно правоотношение е прекратено преди да навърши 63-годишна възраст, което е поискало пенсията му за осигурителен стаж да бъде отсрочена до първия ден на календарния месец, следващ месеца на навършване на 63-годишна възраст — размера на пенсията, на която лицето би имало право, ако беше живо при навършването на 63 години, с надбавките и с приспадане на удържките, посочени в буква б);
- д) в случай на смърт на длъжностно лице или на бивше длъжностно лице, което към деня на смъртта си има право на надбавките по член 41 или 50 от настоящия правилник, член 5 от Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 и член 3 от Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2530/72, или член 3 от Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 1543/73, или член 2 от Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 2150/82, или член 3 от Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 1679/85 — размера на надбавките, на които би имало право, ако беше живо, с надбавките и с приспадане на удържките, посочени в буква б);
- е) за времето след датата, на която правото на бившето длъжностно лице по буква д) на надбавки би било прекратено — размерът на пенсията за осигурителен стаж, на която би имало право към тази дата, ако беше живо и отговаряше на изискванията за признаване на пенсионните му права, с надбавките и с приспадане на удържките, посочени в буква б).

2. По смисъла на параграф 1 корекционните коефициенти, които биха засегнали различните размери на дължимите суми, не се вземат предвид.

3. Максималната сума, определена по букви а) до е) по-горе, се разпределя между лицата с право на наследствена пенсия пропорционално на дела, който им се полага, без да се взема предвид параграф 1.

Член 82, параграф 1, втората и третата алинея на се прилагат по отношение на разпределените по този начин суми.

Член 82 (40) (78) (79) (96)

1. Предвидените по-горе пенсии се изчисляват въз основа на таблицата на заплатите в сила към първия ден на месеца, следващ възникването на правото на такава пенсия.

Към пенсиите не се прилага корекционен коефициент.

Пенсиите, изразени в еуро, се изплащат в една от валутите, посочени в член 45 от приложение VIII към настоящия правилник.

2. В случай че в съответствие с член 65, параграф 1 Съветът реши да адаптира размера на заплатите, адаптирането намира приложение и по отношение на пенсиите.

3. Разпоредбите на параграфи 1 и 2 се прилагат по аналогия по отношение на получателите на обезщетения за инвалидност.

Член 83 (8) (64) (94) (96) (98)

1. Плащанията, предвидени по настоящата пенсионноосигурителна схема, се извършват от бюджета на Общностите. Държавите-членки съвместно гарантират изплащането на тези суми в съответствие с предвидения индекс за финансиране на този вид разходи.

Използването на средствата на пенсионния фонд по член 83, параграф 1 от отменения Правилник за длъжностните лица на Европейската общност за въглища и стомана става по решение на Съвета, взето с квалифицирано мнозинство по предложение на Комисията и след консултации с Комитета по Правилника за персонала.

2. Длъжностните лица участват във финансирането на една трета от пенсионноосигурителната схема. Вноската е в размер на 9,75 % от основната заплата на длъжностното лице, като корекционните коефициенти, предвидени в член 64, не се вземат предвид. Вноските се приспадат ежемесечно от заплатата на длъжностното лице. Размерът на вноската се адаптира в съответствие с правилата, предвидени в приложение XII.

3. Редът за изчисляване на пенсиите на длъжностни лица, които са придобили част от служебния си стаж в Европейската общност за въглища и стомана или принадлежат към общи за Общностите институции или органи, както и разпределянето на разходите по отпускането на тези пенсии между пенсионния фонд на Европейската общност за въглища и стомана и бюджетите на Европейската икономическа общност, и на Европейската общност за атомна енергия, се уреждат от регламент, изготвен по общо съгласие между Съветите и Председателския съвет на Европейската общност за въглища и стомана след консултации с Комитета по Правилника за персонала.

Член 83a (96)

1. Балансът на пенсионноосигурителната схема се осигурява в съответствие с подробните правила, предвидени в приложение XII.
2. Агенциите, които не получават субсидии от общия бюджет на Европейския съюз, заплащат пълния размер на вноските, необходими за финансиране на схемата.
3. Във връзка с петгодишната актюерска оценка по приложение XII и за осигуряване баланса на схемата размерът на вноските и всяка промяна във възрастта за пенсиониране се определят от Съвета.
4. Всяка година Комисията представя на Съвета актуализиран вариант на актюерската оценка в съответствие с член 1, параграф 2 от приложение XII. Ако показаната там разлика между прилагания размер на вноските и размера, необходим за запазване на баланса е повече от 0,25 пункта, Съветът преценява необходимостта от адаптиране на размера на вноските в съответствие с предвиденото в приложение XII.
5. По смисъла на параграфи 3 и 4 от настоящия член Съветът взема решения с квалифицирано мнозинство по предложение на Комисията, както е предвидено в член 205, параграф 2, първото тире от Договора за ЕО. По смисъла на параграф 3 предложението на Комисията се внася след консултации с Комитета по правилника за персонала.

Член 84

Подробните правила, уреждащи посочената по-горе пенсионноосигурителна схема, се съдържат в приложение VIII.

Глава 4

Възстановяване на неоснователно платени суми

Член 85 (8) (96)

Всяка неоснователно получена сума подлежи на възстановяване, при условие че получателят е знаел, че плащането е направено неоснователно или надплащането е толкова явно, че той не е могъл да не знае.

Искът за възстановяване трябва да бъде предявен не по-късно от пет години от датата на изплащане на сумата. Ако органът по назначаването може да докаже, че получателят умишлено е подвел администрацията с цел получаване на въпросната сума, искът за възстановяване не се погасява дори и след изтичане на определения по-горе срок.

Глава 5

Суброгация на общностите

Член 85a (46) (96)

1. Ако смъртта, злополуката или болестта на лице, обхванато от настоящия правилник, бъде причинена от трето лице, Общностите — по отношение на произтичащите за тях задължения съгласно настоящия правилник вследствие на тази смърт, злополука или болест — се суброгират в правата на пострадалия или на неговите правоприменници срещу третото лице, включително правото на иск.
2. Суброгацията, предвидена в параграф 1 обхваща *inter alia* следното:
 - продължаващо изплащане на заплатата на длъжностното лице по член 59 за срока на временната му нетрудоспособност,
 - плащанията, дължими в съответствие с член 70 във връзка със смъртта на длъжностно лице или на бивше длъжностно лице с право на пенсия за осигурителен стаж,
 - обезщетенията, дължими по членове 72 и 73 и правилата на тяхното прилагане, свързани с осигуряването за болест и злополука,
 - плащането на разходите, свързани с транспортиране на тленните останки, посочено в член 75,
 - допълнителните семейни надбавки, дължими по член 67, параграф 3 и член 2, параграфи 3 и 5 от приложение VII, по отношение на дете на издръжка, страдащо от сериозно заболяване, недъг или увреждане,

- обезщетенията за инвалидност, дължими в случай на злополука или заболяване, водещо до трайна инвалидност, която не позволява на длъжностното лице да изпълнява служебните си задължения,
 - пенсиите за преживял съпруг, дължими в случай на смърт на действашо или бивше длъжностно лице, или в случай на смърт на съпруга на действашо или бивше длъжностно лице с право на пенсия за осигурителен стаж, когато този съпруг не е длъжностно лице или срочно нает служител,
 - пенсиите за роднини по низходяща линия, дължими независимо от възрастта на детето на действашо или бивше длъжностно лице, когато това дете не е в състояние само да се грижи за издръжката си след смъртта на родителя или на лицето, на чиято издръжка е било, по причина на сериозна болест, недъг или увреждане.
3. Суброгацията на Общностите все пак не обхваща правото на обезщетение за вреди със строго личен характер като неимуществени вреди, по-специално обезщетение за причинена болка и страдания, или обезщетение за обезобразяване или загуба на удобства, надвишаващо размера на издръжката, която би била платена по тези точки по силата на член 73.
4. Разпоредбите на параграфи 1, 2 и 3 не са пречка за предявяването на пряк иск от страна на Общностите.

Дял VI

Дисциплинарни мерки

Член 86 (24) (96)

1. Всяко неизпълнение от страна на длъжностно лице или бивше длъжностно лице на задълженията му, произтичащи от настоящия правилник, било то умишлено или по небрежност, ангажира дисциплинарната му отговорност.
2. При наличието на данни, от които може да се предположи, че е налице неизпълнение по параграф 1, органът по назначаването или ОЛАФ могат да образуват административно разследване.
3. Дисциплинарните правила, процедури и мерки, както и правилата и процедурите за административни разследвания, са изложени в приложение IX.

Член 87 (96)

Отменен

Член 88 (96)

Отменен

Член 89 (96)

Отменен

Дял VII

Обжалване

Член 90 (8) (96)

1. Всяко лице, за което се прилага настоящия правилник, може да сезира органа по назначаването с искане да вземе решение, което се отнася до него. Органът уведомява заинтересованото лице за взетото от него решение, както и за мотивите за него, в срок от четири месеца от датата на искането. Непроизнасянето в този срок се счита за мълчалив отказ, срещу който може да бъде подадена жалба по реда на следващия параграф.
2. Всяко лице, за което се прилага настоящият правилник, може да отнесе до органа по назначаването жалба срещу всеки акт, който нарушава неговите интереси, бил той под формата на решение на органа по назначаването или неприемането от негова страна на мярка, предвидена от настоящия правилник. Срокът за подаване на жалбата е три месеца. Срокът започва да тече:
 - когато актът е от общ характер — от датата на публикуването му;
 - когато актът е от индивидуален характер — от датата на съобщаване на решението на засегнатото от него лице, но не по-късно от датата на получаване на уведомителното писмо; в случай че актът засяга интересите на определено лице и същевременно съдържа оплаквания срещу друго лице, по отношение на последното срокът започва да тече на датата на неговото уведомяване, но не по-късно от датата на публикуване на акта;

— когато жалбата е срещу мълчалив отказ по молбата по параграф 1 — от датата, на която изтича предвидения за отговор срок.

Органът по назначаването уведомява заинтересованото лице за взетото от него мотивирано решение в срок от четири месеца от датата на подаване на жалбата. Липсата на отговор след изтичане на този срок се счита за мълчалив отказ, който подлежи на обжалване по реда на член 91.

Член 90а (96)

Всяко лице, за което се прилага настоящият правилник, може да сезира директора на ОЛАФ с искане по смисъла на член 90, параграф 1, да вземе решение, което се отнася до него, във връзка с провеждани от ОЛАФ разследвания. То може да подаде до директора на ОЛАФ жалба по смисъла на член 90, параграф 2 срещу всеки акт, постановен във връзка с разследванията на ОЛАФ, който засяга неговите интереси.

Член 90б (96)

Всяко лице, за което се прилага настоящият правилник, може да сезира Европейския надзорен орган за защита на личните данни с искане или жалба по смисъла на член 90, параграфи 1 и 2 по въпрос от неговата компетентност.

Член 90в (96)

Исканията и жалбите по въпроси, по които се прилага член 2, параграф 2, се подават до органа по назначаването, на когото се предоставени съответните правомощия.

Член 91 (8)

1. Съдът на Европейските общности е компетентен да се произнесе по всеки възникнал спор между Общностите и лице, за което се прилага настоящият правилник, относно законосъобразността на акт, който засяга интересите на това лице по смисъла на член 90, параграф 2. По спорове от финансов характер Съдът има неограничена компетентност.

2. Жалбата пред Съда на Европейските общности е допустима само ако:

— преди това е било подадена жалба до органа по назначаването по реда на член 90, параграф 2 в предвидения там срок, и

— въпросната жалба е била отхвърлена изрично или мълчаливо.

3. Срокът за обжалване по параграф 2 е три месеца. Той започва да тече:

— от датата на връчване на решението, взето в отговор на жалбата;

— от датата на изтичане на предвидения за отговор срок, в случай на обжалване на мълчалив отказ от отговор по жалба, подадена по реда на член 90, параграф 2; независимо от това, ако жалбата е била отхвърлена с изрично решение, след като веднъж вече е била отхвърлена с мълчалив отказ, но преди изтичането на срока за подаване на жалба, за обжалването започва да тече нов срок.

4. Чрез дерогация от параграф 2, заинтересованото лице може, след подаването на жалба до органа по назначаването по член 90, параграф 2, да обжалва незабавно пред Съда, при условие че обжалването е придружено от искане за спиране на изпълнението на оспорвания акт или от искане за постановяване на временни мерки. Производството по главния иск пред Съда се спира до постановяването на изрично решение или до възникването на мълчалив отказ.

5. Жалбите по настоящия член се разглеждат по реда, предвиден в процедурния правилник на Съда на Европейските общности.

Член 91а (69) (96)

Жалбите, свързани с въпроси, по които е бил приложен член 2, параграф 2, се насочват срещу институцията, която е оправомощила органа по назначаване.

Дял VII: Специални разпоредби, приложими по отношение на длъжностните лица в научните или технически служби на Общностите

Член 92 (96)

В настоящия дял се съдържат специалните разпоредби, приложими по отношение на длъжностните лица на Общностите, които заемат длъжности, финансирани от средствата, отпуснати от бюджета за научни изследвания и инвестиции, и класифицирани в съответствие с приложение I, точка А.

Член 93 (96)

На определени длъжностни лица по член 92 могат да бъдат отпускани специални помощи за компенсиране на техните особено вредни условия на труд.

По предложение на Комисията Съветът определя размера и условията за отпускане на тези специални помощи и категориите персонал, които имат право на тях.

Член 94 (96)

Чрез дерогация от член 56а, втора алинея и член 56б, и само по изключение в интерес на службата, правилата за безопасност или за национални или международни задължения, органът по назначаването може да определи длъжностните лица по член 92, които имат право на обезщетенията по посочените членове.

Член 95 (96)

Отменен

Член 96 (96)

Отменен

Член 97 (96)

Отменен

Член 98 (96)

Отменен

Член 99 (96)

Отменен

Член 100 (96)

Отменен

Член 101 (96)

Отменен

Дял VIII: Специални и отменителни разпоредби, приложими по отношение на длъжностните лица на служба в трета държава (51)**Член 101а**

Без да се засягат останалите разпоредби на настоящия правилник, в приложение X се определят специалните и отменителни разпоредби, приложими за длъжностните лица на служба в трета държава.

Дял IX: Преходни и заключителни разпоредби**Глава 1****Преходни разпоредби****Член 102 (96)**

Отменен

Член 103 (8)

Отменен

Член 104 (8)

Отменен

Член 105 (46)

Отменен

Член 106 (96)

Отменен

Член 107 (8) (96)

Отменен

Член 107a (96)

Преходните разпоредби са изложени в приложение XIII.

Член 108 (8)

Отменен

Член 109 (8)

Отменен

Глава 2

Заключителни разпоредби

Член 110 (8) (96)

1. Разпоредбите от общ характер за привеждане в действие на настоящия правилник се приемат от всяка институция след консултации с Комитета по персонала и с Комитета по правилника. Агенциите приемат съответните разпоредби за прилагането на настоящия правилник след консултации със съответния комитет по персонала и с Комисията.
2. По смисъла на приемането на нови правила чрез споразумение между институциите агенциите не се считат за институции. Въпреки това Комисията преди приемането на такива правила се консултира с тях.
3. Всички разпоредби от общ характер и правила, приети чрез споразумение от институциите, се свеждат до знанието на служителите.
4. Административните отдели на институциите редовно се консултират помежду си относно прилагането на настоящия правилник. На тези консултации агенциите са общо представени в съответствие с правилата, договорени между тях.

Приложение I: Съответствие между вида длъжност и кариерата (8) (24)(69) (96)

A. Видове длъжности във всяка функционална група съгласно предвиденото в член 5, параграф 3

Функционална група AD		Функционална група AST	
Генерален директор	AD 16		
Генерален директор/Директор	AD 15		
Администратор, работещ например като: Директор/ Началник отдел/ Консултант/ експерт лингвист; експерт икономист; експерт юрист; медицински експерт; ветеринарен експерт; научен експерт; експерт изследовател; финансов експерт, експерт одитор	AD 14		
Администратор, работещ например като: Началник отдел/ Консултант/ експерт лингвист; експерт икономист; експерт юрист; медицински експерт; ветеринарен експерт; научен експерт; експерт изследовател; финансов експерт; експерт одитор;	AD 13		
Администратор, работещ например като: Началник отдел/ главен писмен преводач, главен устен преводач, главен икономист; главен юрист; главно медицинско лице; главен ветеринарен инспектор; главен учен; главен изследовател; главен финансист; главен одитор;	AD 12		
Администратор, работещ например като: Началник отдел/ главен писмен преводач, главен устен преводач, главен икономист; главен юрист; главно медицинско лице; главен ветеринарен инспектор; главен учен; главен изследовател; главен финансист, главен одитор;	AD 11	AST 11	Асистент, работещ например като: Личен асистент (п.а.); технически сътрудник; технически служител; IT служител
Администратор, работещ например като: Началник отдел/ старши писмен преводач; старши устен преводач; старши икономист; старши юрист; старше медицинско лице; старши ветеринарен инспектор; старши учен; старши изследовател; старши финансист, старши одитор	AD 10	AST 10	Асистент, работещ например като: Личен асистент (п.а.); технически сътрудник; технически служител; IT служител

Функционална група AD		Функционална група AST	
Администратор, работещ например като: Началник отдел/ старши писмен преводач; старши устен преводач; старши икономист; старши юрист; старше медицинско лице; старши ветеринарен инспектор; старши учен; старши изследовател; старши финансист, старши одитор	AD 9	AST 9	Асистент, работещ например като: Личен асистент (п.а.); технически сътрудник; технически служител; IT служител
Администратор, работещ например като: Писмен преводач; устен преводач; икономист; юрист; медицинско лице; ветеринарен инспектор; учен; изследовател; финансист, одитор	AD 8	AST 8	Асистент, работещ например като: Старши деловодител; старши документалист; старши техник; старши IT сътрудник
Администратор, работещ например като: Писмен преводач; устен преводач; икономист; юрист; медицинско лице; ветеринарен инспектор; учен; изследовател; финансист, одитор	AD 7	AST 7	Асистент, работещ например като: Старши деловодител; старши документалист; старши техник; старши IT сътрудник
Администратор, работещ например като: младши писмен преводач; младши устен преводач; младши икономист; младши юрист; младше медицинско лице; младши ветеринарен инспектор; младши учен; младши изследовател; младши финансист, младши одитор	AD 6	AST 6	Асистент, работещ например като: Деловодител; документалист; техник; IT сътрудник
Администратор, работещ например като: младши писмен преводач; младши устен преводач; младши икономист; младши юрист; младше медицинско лице; младши ветеринарен инспектор; младши учен; младши изследовател; младши финансист, младши одитор	AD 5	AST 5	Асистент, работещ например като: Деловодител; документалист; техник; IT сътрудник
		AST 4	Асистент, работещ например като: Младши деловодител; младши документалист; младши техник, младши IT сътрудник
		AST 3	Асистент, работещ например като: Младши деловодител; младши документалист; младши техник, младши IT сътрудник, парламентарен разпоредител ⁽¹⁾
		AST 2	Асистент, работещ например като: сътрудник по документацията; обслужващ техник; обслужващ IT, парламентарен разпоредител ⁽¹⁾ .
		AST 1	Асистент, работещ например като: сътрудник по документацията; обслужващ техник; обслужващ IT, парламентарен разпоредител ⁽¹⁾ .

⁽¹⁾ Броят на длъжностите на парламентарните разпоредители не надвишава 85.

Б. Коэффициенти за еквивалентност на средната кариера

Степен	Асистенти	Администратори
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 %	—

Приложение II:**Състав и процедури за органите, предвидени в член 9 от Правилника**

Раздел 1

Комитет по персонала

Член 1 (8) (75) (96)

Комитетът по персонала се състои от неговите членове и техните заместници, ако има такива, чийто мандат е три години. Институцията може обаче да реши да определи по-кратък мандат, но не по-малко от една година. Всяко длъжностно лице на съответната институция има право да гласува и да бъде избирано за член на комитета.

Условията за избори за член на комитета по персонала, които не са организирани по местни секции, както и изборите за местни секции, се определят на общо събрание на длъжностните лица на институцията, служещи в съответното място на работа. Въпреки това институцията може да реши, че условията за избор следва да бъдат определени в съответствие с предпочитанията на нейния персонал, изразени на референдум. Изборът става чрез тайно гласуване.

Ако Комитетът по персонала е организиран в местни секции, начинът на назначаване на членовете на централния комитет за всяко място на работа се определя на общо събрание на длъжностните лица, служещи в съответното място на работа. За членове на централния комитет могат да бъдат назначавани само членове на съответната местна секция.

Съставът на Комитета по персонала, ако той не е организиран в местни секции, както и на местната секция, ако Комитетът по персонала е организиран в местни секции, трябва да осигурява представителството и на двете функционални групи, предвидени в член 5 от настоящия Правилник, както и на служителите, посочени в член 7, първа алинея от Условията за работа на другите служители на Общностите. Централният комитет на Комитета по персонала, организиран в местни секции, се счита за конституиран след назначаването на мнозинството от неговите членове.

Изборът на Комитет по персонала, който не е организиран в местни секции, или на местна секция — ако Комитетът е организиран в местни секции — е действителен, само ако в него са взели участие две трети от длъжностните лица с право на глас. Ако тази пропорция не бъде достигната, се провежда второ гласуване и изборът е действителен, ако в него са взели участие мнозинството от лицата с право на глас.

Функциите, поети от членовете на Комитета по персонала и от длъжностните лица, назначени от Комитета в органите, създадени по силата на настоящия Правилник, или от институцията, се считат за част от нормалната служба в тяхната институция. Фактът на изпълнението на тези функции не може по никакъв начин да бъде във вреда на съответното лице.

Раздел 2

Съвместна комисия

Член 2 (69)

Съвместната комисия на институцията се състои от:

- председател, назначават ежегодно от органа по назначаването,
- членове и заместници, назначавани в равен брой едновременно от органа по назначаването и от Комитета по персонала.

Съвместната комисия, която е обща за две или повече институции, се състои от:

- председател, назначен от органа по назначаването, посочен в член 2, трета алинея от настоящия правилник,
- членове и заместници, назначени по равно от органите по назначаването на представените институции в общата съвместна комисия и от съответните комитети по персонала.

Процедурата за учредяване на обща съвместна комисия се приема със споразумение между представените в тази комисия институции, след консултации с техните съответни комитети по персонала.

Заместниците имат право на глас само в случай на отсъствие на редовния член.

Член 3 (8)

Съвместната комисия се свиква на заседание от органа по назначаването или по искане на Комитета по персонала.

Заседанието на комисията е редовно, само ако присъстват всички пълноправни членове или в тяхно отсъствие — техните заместници.

Председателят на комисията не гласува, освен по процедурни въпроси.

Становището на комисията се съобщава писмено на органа по назначаването и на Комитета на персонала в срок от 5 дни от неговото приемане.

Всеки член на комисията може да поиска мнението му да бъде отразено в становището.

Член 3а (69) (96)

Общата съвместна комисия се свиква на заседание по искане на органа по назначаването, посочен в член 2, параграф 2) от настоящия правилник, или по искане на органа по назначаването или на Комитета по персонала на някоя от институциите, представени в тази съвместна комисия.

Заседанието на общата съвместна комисия е редовно, само ако на него присъстват всички пълноправни членове, или в тяхно отсъствие — техните заместници.

Председателят на общата съвместна комисия не гласува, освен по процедурни въпроси.

Становището на комисията се съобщава писмено на органа по назначаването, посочен в член 2, параграф 2) от настоящия правилник, на другите органи по назначаването и техните комитети на персонала в срок от 5 дни от неговото приемане.

Всеки член на общата съвместна комисия може да поиска мнението му да бъде отразено в становището на общата съвместна комисия.

Раздел 3 (96)

Отменен

Член 4(96)

Отменен

Член 5(96)

Отменен

Член 6(96)

Отменен

Раздел 3

Комисия по инвалидност (96)

Член 7(8) (24)

Комисията по инвалидност се състои от трима лекари:

- един, посочен от институцията, към която принадлежи заинтересованото лице,
- един, посочен от самото заинтересовано лице,
- един, посочен с общо съгласие от първите двама лекари.

Ако заинтересованото длъжностно лице не посочи лекар, такъв се назначава от Съда на Европейските общности.

Ако до два месеца от назначаването на втория лекар не бъде постигнато съгласие относно избора на третия лекар, той се назначава от Съда на Европейските общности по искане на една от заинтересованите страни.

Член 8

Разходите за работата на комисията по инвалидност се поемат от институцията, на която принадлежи съответното длъжностно лице.

Когато лекарят, назначен от заинтересованото длъжностно лице, пребивава в място, различно то мястото на заетост на длъжностното лице, последното поема разходите за допълнителния хонорар, с изключение на разходите за пътуване в първа класа, които се поемат от институцията.

Член 9

Длъжностното лице може да представи на комисията по инвалидност всички протоколи или удостоверения, издадени от личния му лекар или от други практикуващи лекари, с които се е консултирало.

Заклученията на комисията по инвалидност се съобщават на органа по назначаването и на съответното длъжностно лице.

Разискванията на Комитета са тайни.

Раздел 4

Комитет по атестиране (96)

Член 10(96)

Членовете на Комитета по атестиране се назначават всяка година от органа по назначаването и Комитета на персонала, всеки от които посочва равен брой измежду длъжностните лица на институцията от функционална група AD. Комитетът избира свой председател. Членовете на съвместната комисия не могат да бъдат членове на Комитета по атестиране. Когато от Комитета по атестиране бъде поискано да даде препоръка по отношение на длъжностно лице, чийто пряк ръководител е член на Комитета, последният не участва в разглеждането на случая.

Член 11

Разискванията на Комитета по атестиране са тайни.

Раздел 5

Съвместен консултативен комитет по професионална некомпетентност (96)

Член 12(96)

Съвместният консултативен комитет по професионална некомпетентност се състои от председател и най-малко двама членове със степен не по-ниска от AD 14. Председателят и членовете се назначават за срок от три години. Половината от членовете се посочват от Комитета по персонала, а другата половина — от органа по назначаването. Председателят се определя от органа по назначаването по списък на кандидати, съставен след съгласуване с Комитета по персонала.

Когато се разглежда въпрос, отнасящ се до длъжностно лице със степен AD 14 или по-ниска, съвместният консултативен комитет заседава с участието на още двама членове от степената и функционалната група на въпросното длъжностно лице, назначени по реда за определяне на постоянните членове.

Когато съвместният консултативен комитет е сезиран с въпрос, отнасящ се до висше длъжностно лице по смисъла на член 29, параграф 2 от Правилника, създава се специален *ad hoc* съвместен консултативен комитет, състоящ се от двама членове, посочени от Комитета по персонала и двама, посочени от органа по назначаването, със степен равна на въпросното длъжностно лице.

Органът по назначаването и Комитетът по персонала се договарят относно *ad hoc* процедура за определяне на допълнителните членове по втора алинея, които участват в разглеждането на случаите, свързани с длъжностно лице, изпратено в държава, извън Европейския съюз или договорно нает служител.

Приложение III: Конкурси**Член 1 (8) (69) (96)**

1. Обявленията за конкурси се изготвят от органа по назначаването след консултации със съвместната комисия.

В обявлението се посочва:

- а) естеството на конкурса (вътрешен конкурс за институцията, вътрешен конкурс за институциите, конкурс на общо основание, където е приложимо — общ за две и повече институции);
- б) вида на конкурса (въз основа на квалификация или чрез изпит, или едновременно въз основа на квалификация и изпит);
- в) естеството на функциите и задачите, присъщи на длъжностите и предложените функционална група и степен;
- г) в съответствие с член 5, параграф 3 от Правилника — дипломите и другите свидетелства за придобита квалификация или за професионалния опит, изискван за заемане на съответната длъжност;
- д) когато конкурсът се провежда чрез изпит — естеството на изпита и начина на оценяване;
- е) изискванията за владеене на език, ако има такива, предвид особения характер на длъжностите;
- ж) ако е необходимо, изискванията за възраст, както и допустимите отклонения от тях в случая на длъжностни лица на Общностите с не по-малко от една година служебен стаж;
- з) крайният срок за кандидатстване;
- и) всички евентуални изключения по силата на член 28, буква а) от Правилника.

Обявлението за конкурс на общо основание, общ за две или повече институции, се съставя от органа по назначаването, посочен в член 2, параграф 2 от Правилника, след консултации с обща съвместна комисия.

2. Обявлението за конкурс на общо основание се публикува в *Официален вестник на Европейските общности* най-късно един месец преди датата на крайния срок за кандидатстване и, когато е приложимо — най-късно два месеца преди датата на изпита.

3. Всички конкурси се обявяват в рамките на институциите на трите общности при спазване на същите срокове.

Член 2

Кандидатите попълват формуляр, определен за целта от органа по назначаването.

Може да се иска представянето на допълнителни документи и информация.

Член 3 (69) (96)

Конкурсната комисия се състои от председател, определен от органа по назначаването, и равен брой членове, посочени от органа по назначаването и Комитета по персонала.

За конкурси на общо основание, общи за две или повече институции, конкурсната комисия се състои от председател, определен от органа по назначаването по член 2, параграф 2 от Правилника и от членове, посочени от органа по назначаването по член 2, параграф 2 от Правилника, по предложение на институциите, както и от членове, определени по споразумение между Комитетите по персонала на институцията, при осигурено равно представителство.

Конкурсната комисия може за определени изпити да бъде подпомагана от един или повече оценяващи със съвещателен глас.

Членовете на конкурсната комисия се избират измежду длъжностни лица, чиято функционална група и степен са най-малко равни на тези на конкурсната длъжност.

Конкурсна комисия, състояща се от повече от четирима членове, включва поне по двама представители на всеки пол.

Член 4

Органът по назначаването съставя списък на кандидатите, които отговарят на условията, предвидени в член 28, букви а), б) и в) от Правилника, и го изпраща, заедно с досиетата на отделните кандидати на председателя на конкурсната комисия.

Член 5

След като разгледа досиетата конкурсната комисия съставя списък на кандидатите, които отговарят на изискванията, предвидени в обявлението за конкурса.

Ако конкурсът се провежда чрез изпит, включените в списъка кандидати се допускат до изпита.

Ако конкурсът е по документи, след като определи начините за оценяване на квалификациите, конкурсната комисия преценява квалификацията на отделните кандидати, включени в списъка по първа алинея.

Ако конкурсът е по документи и изпит, конкурсната комисия съставя списък на подходящи кандидати, предвиден в член 30 от Правилника за персонала; по възможност списъкът съдържа два пъти повече имена от броя на конкурсните длъжности.

Конкурсната комисия изпраща списъка на органа по назначаването, заедно с мотивиран доклад, включващ всички евентуални бележки на нейните членове.

Член 6

Разискванията на конкурсната комисия са тайни.

Член 7(96)

1. След консултации с Комитета по Правилника за персонала институциите възлагат на Службата за подбор на персонал на Европейските общности (наричана по-долу „Службата“) да предприеме необходимите мерки за осигуряване прилагането на еднакви стандарти в процедурите за подбор на длъжностни лица на Общностите, в процедурите за оценяване и изпит, посочени в членове 45 и 45а от Правилника.

2. Задачата на Службата е:

- а) да организира, по искане на отделни институции, конкурси на общо основание;
- б) по искане на отделни институции да предоставя техническа помощ за организираните от тях вътрешни конкурси;
- в) да определя съдържанието на всички изпити, организирани от институциите, с цел осигуряване хармонизираното и последователно спазване на изискванията на член 45а, параграф 1, буква в) от Правилника.
- г) да носи обща отговорност за определяне и организиране на атестирането на езиковите умения с цел осигуряване на хармонизирано и последователно спазване на изискванията на член 45, параграф 2 от Правилника.

3. По искане на отделна институция Службата може да осъществява други задачи, свързани с подбора на персонала.

4. При съответно искане Службата оказва съдействие на различните институции при подбора на срочно наетите и договорно наетите служители, по-специално като определя съдържанието на изпитите и като организира процедурите за подбор в рамките на членове 12 до 82 от Условията за работа на другите служители на Европейските общности.

Приложение IV: Обезщетение по членове 41 и 50 от Правилника за персонала

Член единствен (8) (24) (96)

1. Длъжностно лице, за което се прилагат членове от 41 до 50 от Правилника, има право:
- a) за срок от три месеца — на месечно обезщетение, равно на основната му заплата;
 - б) за срок, вариращ в зависимост от неговата възраст и служебен стаж съгласно таблицата в параграф 3, — на месечно обезщетение, равно на:
 - 85 % от основната му заплата от четвъртия до шестия месец,
 - 70 % от основната му заплата за следващите пет години,
 - 60 % от основната му заплата след това.

Изплащането на обезщетението се преустановява в деня, в който длъжностното лице навърши 63 години. Независимо от това, длъжностното лице продължава да има право на обезщетението и след навършването на тази възраст до достигане на право на максимална пенсия за осигурителен стаж, но не по-късно от навършването на 65-годишна възраст.

По смисъла на настоящия член основна заплата е посочената в таблицата по член 66 от Правилника за персонала, която е в сила на първия ден от месеца, в който се дължи изплащането на обезщетението.

2. Разпоредбите на настоящото приложение се ревизират след изтичането на десет години от влизането в сила на Правилника за персонала.

3. Периодът, за който длъжностното лице има право на обезщетение, предвидена в членове 41 или 50 от Правилника, се определя чрез умножаване на служебния стаж по съответния коефициент за неговата възраст, посочен в таблицата по-долу; ако е необходимо, периодът се закръглява до предходния месец.

Възраст	%
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

Възраст	%
44	54
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
от 59 до 64	76,5

4. За периода, в който длъжностното лице има право на обезщетение, както и за първите шест месеца след това, длъжностното лице по членове 41 и 50 от Правилника има право, по отношение на себе си и на лицата, обхванати от осигуровката му, на гарантирани плащания във връзка с правата по здравноосигурителната схема, предвидена в член 72 от Правилника за персонала, при условие че заплаща необходимите вноски, изчислени въз основа на основната му заплата или на определения в параграф 1 на настоящия член процент от нея, в зависимост случая, и при условие че не осъществява друга платена професионална дейност. В края на периода по първата алинея и при предвидените там условия, длъжностното лице може, по негово искане, да продължи да се ползва с правата да получава плащания по здравноосигурителната схема, при условия, че поеме пълния размер на дължимите вноски по член 72, параграф 1 от Правилника за персонала.

След изтичането на периода, в който длъжностното лице има право на обезщетение, дължимите вноски се изчисляват въз основа на последно получената от него месечно обезщетение.

Ако длъжностното лице е започнало да получава пенсия по пенсионната схема, предвидена в Правилника за персонала, по смисъла на член 72 от Правилника за персонала то се счита за лице, което е останало на служба до навършване на 63-годишна възраст.

Приложение IVa: Непълно работно време (8) (96)**Член 1(96)**

Завлението за разрешение за работа на непълно работно време се подава от длъжностното лице чрез неговия пряк ръководител най-късно два месеца преди желаната дата, освен в случай на надлежно обоснована неотложност.

Разрешението може да се даде за най-малко един месец и най-много три години, без това да засяга случаите по член 15 и 55а, параграф 2, буква д).

Разрешението може да бъде подновявано при същите условия. Молбите за подновяване се подават от съответното длъжностно лице най-късно два месеца преди изтичането на срока, за който е било дадено разрешението. Продължителността на непълното работно време не може да бъде по-малко от половината от нормалната продължителност на работното време.

Периодът на работа на непълно работно време започва в първия работен ден от месеца, освен в надлежно обосновани случаи.

Член 2(96)

Органът по назначаването може, по искане на съответния служител, да оттегли разрешението за работа на непълно работно време преди края на срока, за който то е дадено. Датата на оттегляне на решението не може да бъде по-късна от два месеца след предложената за това дата от длъжностното лице или съответно четири месеца — ако разрешението е за срок, надвишаващ една година.

Органът по назначаването може в изключителни случаи и в интерес на службата да оттегли даденото разрешение преди изтичането на неговия срок, като даде двумесечно предизвестие на съответния служител.

Член 3(96)

За срока на разрешението за работа на непълно работно време длъжностното лице има право на процент от заплатата му, равен на изработената част от нормалното работно време. Този процент обаче не се прилага по отношение на надбавката за дете на издръжка, основния размер на надбавката за жилищни нужди или надбавката за образование.

Вноските по здравноосигурителната схема се изчисляват въз основа на основната заплата на длъжностно лице, работещо на пълно работно време. Вноските по пенсионноосигурителната схема се изчисляват въз основа на основната заплата, получавана от длъжностното лице, работещо на непълно работно време. Длъжностното лице може да поиска и вноските му в пенсионноосигурителната схема да се изчисляват въз основа на основната заплата на длъжностно лице, работещо на пълно работно време, в съответствие с член 83 от Правилника за персонала. По смисъла на членове 2, 3 и 5 от приложение VIII придобитите пенсионни права се изчисляват пропорционално на процента платени вноски.

За периода на работа на непълно работно време длъжностното лице не може да работи извънредно или да упражнява платена професионална дейност, различна от посочената в член 15 от Правилника за персонала.

Член 4(96)

Чрез дерогация от член 3, първа алинея, длъжностните лица над 55 години, на които е разрешено да работят на половин работен ден в очакване на пенсиониране, получават намалена основна заплата, равна на по-голямата от двете суми, получени при прилагане на следните проценти към основната заплата за пълно работно време:

- а) или 60 %;
- б) или процент, съответстващ на годините осигурителен стаж по смисъла на членове 2, 3, 4, 5, 9 и 9а от приложение VIII към началния момент на периода на работа на половин работен ден, с увеличение от 10 %.

От длъжностните лица, подали молба по настоящия член, се изисква при прекратяване на работата на половин работен ден или да се пенсионират или да възстановят сумата над 50 % от основната заплата, получена за срока на работата на половин работен ден.

Член 5(96)

Органът по назначаването може да определи подробни правила за прилагането на тези разпоредби.

Приложение V: Отпуск

Раздел 1: Годишен отпуск

Член 1

В годината на постъпване на служба или на прекратяване на служебните правоотношение длъжностното лице има право на два работни дни отпуск за всеки прослужен пълен месец, на два работни дни отпуск за всеки непълен месец, състоящ се от повече от петнадесет дни, и на един ден за всеки непълен месец от петнадесет дни или по-малко.

Член 2

Годишният отпуск се ползва наведнъж или на няколко пъти съгласно желанието на длъжностното лице и изискванията на службата. Той трябва обаче да включва поне един период от две последователни седмици. При постъпване на служба длъжностното лице може да ползва годишен отпуск, след като е работило най-малко три месеца; по изключение и надлежно обосновани причини може да му бъде разрешено да ползва отпуска си по-рано.

Член 3

Когато длъжностно лице е повикано да изпълнява служебните си задължения, докато е в годишен отпуск или отпускът му е бил прекратен, понесените от него разходи му се възстановяват, при представяне на съответно доказателство, като му се полагат отново и дни за пътуване.

Член 4

Ако по причини, различни от изискванията на службата, длъжностното лице, не използва целия си годишен отпуск преди края на текущата календарна година, остатъкът от отпуска, който може да бъде пренесен в следващата година, не може да надвишава дванадесет дни.

Ако към момента на прекратяване на служебното правоотношение длъжностното лице не е използвало целия си годишен отпуск, му се изплаща компенсация, равна на една тридесета от размера на месечната му заплата към момента на прекратяването за всеки ден дължим отпуск.

Сума, изчислена по предвидения в предходната алинея начин, се приспада от дължимите плащания на длъжностно лице, което към момента на прекратяване на служебното правоотношение е ползвало отпуск, надвишаващ този, на който е имало право към датата на прекратяването.

Член 5

Ако отпускът на длъжностното лице бъде прекъснат или прекратен в интерес на службата, всички, направени от него разходи подлежат на възстановяване при представяне на съответните доказателства, и дните за пътуване се полагат отново.

Раздел 2: Специален отпуск

Член 6 (24) (96)

Наред с годишния отпуск по заявление на длъжностното лице му се разрешава ползването на специален отпуск. В частност специален отпуск се разрешава в следните случаи:

- сключване на брак: четири дни,
- преместване в ново жилище: до два дни,
- сериозно заболяване на съпруг: до три дни,
- смърт на съпруг: четири дни,
- сериозно заболяване на възходящ: два дни,
- смърт на възходящ: два дни
- встъпване в брак на дете: два дни,
- раждане на дете: 10 дни, които да се ползват през първите четиринадесет седмици след раждането,
- смърт на съпругата по време на отпуска за бременност и раждане: брой дни, отговарящ на остатъка от отпуска за бременност и раждане; ако починалата съпруга не е длъжностно лице, остатъкът от отпуска за бременност и раждане се определя чрез съответно прилагане на разпоредбите на член 58 от Правилника за длъжностните лица,

- сериозно заболяване на дете: до два дни,
- много сериозно заболяване на дете, засвидетелствано от лекар, или хоспитализация на дете на 12 или по-малко години: до пет дни,
- смърт на дете: четири дни,
- осиновяване на дете: 20 седмици; 24 седмици при осиновяване на дете с увреждане.

Всяко осиновено дете дава еднократно право на срока на специалния отпуск, който може да бъде поделен между осиновителите, в случай че и двамата са длъжностни лица. Той се отпуска само ако съпругът на длъжностното лице упражнява платена професионална дейност най-малко на половин работен ден. Ако съпругът работи извън институциите на Общностите и се ползва с право на подобен отпуск, съответен брой дни се приспада от отпуска, на който има право длъжностното лице.

Органът по назначаването може при необходимост да разреши допълнителен специален отпуск, ако националното законодателство на държавата, в която се провежда процедурата по осиновяването и която е различна от държавата по месторабота на осиновяващото длъжностно лице, изисква престой на единия или двамата осиновители.

Ако, на основание първото изречение на настоящото тире, длъжностното лице няма право да ползва специалния отпуск от 20 или 24 седмици, се отпуска специален отпуск от 10 работни дни; този допълнителен специален отпуск се разрешава само веднъж за всяко осиновено дете.

Институцията може да разреши специален отпуск за продължаващо професионално обучение в рамките, предвидени в програмата продължаващо професионално обучение, съставена от институцията по реда на член 24а от Правилника за персонала.

По смисъла на настоящия член, небрачният партньор на длъжностно лице се счита за съпруг, ако са изпълнени първите три условия на член 1, параграф 2, буква в) от приложение VII.

Раздел 3: Дни за пътуване

Член 7(24) (96)

Към срока на отпуска, предвиден в раздел 1 по-горе, се добавят дни за пътуване, определено в зависимост от разстоянието с железопътен транспорт от мястото на работа до мястото, където се ползва отпуска, изчислено, както следва:

- 50 до 250 км: един ден за пътуване отиване и връщане,
- 251 до 650 км: два дни за пътуване отиване и връщане,
- 601 до 900 км: три дни за пътуване отиване и връщане,
- 901 до 1400 км: четири дни за пътуване отиване и връщане,
- 1401 до 2000 км: пет дни за пътуване отиване и връщане,
- повече от 2000 км: шест дни за пътуване отиване и връщане.

По смисъла на настоящия член по отношение на годишния отпуск за място на отпуска се счита мястото на произход.

Предходните разпоредби се прилагат по отношение на длъжностните лица, чието място на работа е на територията на държавите-членки. Ако мястото на работа е извън тази територия, времето за път се определя със специално решение, отчитащо особените нужди.

Когато специалният отпуск се разрешава по силата на раздел 2 по-горе, дните за пътуване се определят със специално решение, отчитащо особените нужди.

Приложение VI: Компенсиране и заплащане на извънреден труд**Член 1 (24) (96)**

В определените от член 56 от Правилника за персонала рамки, извънредният труд, положен от длъжностно лице от степен AST 1 до AST 4, му дава право на допълнителен отпуск или заплата, както следва:

- а) за всеки час извънреден труд то има право на час и половина отсъствие под формата на допълнителен отпуск; ако извънредният труд е положен между 22.00 часа и 7.00 часа или в неделя или в официален празничен ден, размерът на свободното време е два часа; при предоставянето на допълнителен отпуск се вземат предвид изискванията на службата и предпочитанията на съответното длъжностно лице;
- б) когато изискванията на службата не допускат ползването на допълнителен отпуск през месеца, следващ този, през който е бил положен извънредният труд, органът по назначаването разрешава изплащането на възнаграждение за часовете извънреден труд в размер на 0,56 % от основната месечна заплата за всеки час извънреден труд на базата на разпоредбите на буква а);
- в) за получаване на допълнителен отпуск или на възнаграждение за един час извънреден труд, продължителността на извънредния труд трябва да е била повече от 30 минути.

Член 2

Ако длъжностното лице пътува в мисия, времето за достигане на мястото за изпълнение на мисията не се счита за извънреден труд по смисъла на настоящото приложение. По отношение на положения извънреден труд на мястото за изпълнение на мисията, с решение на органа по назначаването се предоставя допълнителен отпуск или възнаграждение за часовете извънреден труд според случая.

Член 3 (96)

Независимо от горните разпоредби на настоящото приложение, възнаграждението за извънреден труд, положен от някои категории длъжностни лица от степен AST 1 до AST 4 при специални условия може да бъде изплащано под формата на предварително фиксирана надбавка, чийто размер и условия за изплащане се определят от органа по назначаването след консултации със съвместната комисия.

Приложение VII: Заплата и възстановяване на разности

Раздел 1

Семейни надбавки

Член 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. Надбавката за жилищни нужди се определя като основна сума в размер на 150,44 EUR с увеличение от 2 % от основната заплата на съответното длъжностно лице.
2. Надбавката за жилищни нужди се отпуска на:
 - а) длъжностно лице, което се намира в брак;
 - б) на овдовяло, разведено, разделено по съдебен ред длъжностно лице или длъжностно лице, което не се намира в брак и което има едно или повече деца на своя издръжка по смисъла на член 2, параграфи 2 и 3 по-долу;
 - в) длъжностно лице, което е регистрирано като постоянен небрачен партньор, при условие че:
 - i) двойката представи официален документ, признат за такъв от държава-членка или от компетентен орган на държава-членка, удостоверяващ тяхното положение на небрачни партньори;
 - ii) нито един от двамата партньори не е в брачна или друга небрачна връзка;
 - iii) партньорите не са свързани по нито един от следните начини: родител, дете, баба или дядо, внук, брат, сестра, леля, чичо, племенник, племенница, зет или снаха;
 - iv) двойката няма достъп до граждански брак в държава-членка; по смисъла на настоящата точка се счита, че падена двойка има достъп до граждански брак само ако партньорите отговарят на всички условия за сключване на брак, предвидени в законодателството на държава-членка;
 - г) със специално мотивирано решение на органа по назначаването въз основа на оправдателни документи, длъжностно лице, което, въпреки че не отговаря на условията, установени в букви а), б) и в), в действителност изпълнява семейноправни задължения.
3. Ако съпругът на длъжностно лице упражнява платена професионална дейност и годишният му доход, преди данъчно облагане, надвишава основната годишна заплата на длъжностно лице от стъпка 2 на степен 3, умножена по коефициента за държавата, в която съпругът осъществява професионалната си дейност, длъжностното лице с право на надбавка за жилищни нужди не я получава, освен по специално решение на органа по назначаването. Въпреки това длъжностното лице има право на тази надбавка, ако брачната двойка има едно или повече деца на издръжка.
4. В случаите, в които съгласно горните разпоредби, двама съпрузи на служба за Общностите имат право на надбавка за жилищни нужди, същата се изплаща само на лицето, чиято основна заплата е по-висока.
5. Ако длъжностното лице има право на надбавка за жилищни нужди единствено по силата на параграф 2, буква б), а родителските права над всички деца на негова издръжка по смисъла на член 2, параграфи 2 и 3 по-долу са възложени на трето лице по закон или с решение на съда или на компетентния административен орган, надбавката за жилищни нужди се изплаща на това трето лице от името и за сметка на длъжностното лице. Това условие се счита за изпълнено в случай на деца на издръжка, които са навършили пълнолетие, ако тяхното обичайно пребиваване е при другия родител.
6. Ако родителските права върху децата на длъжностното лице са възложени на няколко различни лица, надбавката за жилищни нужди се разпределя между тях според броя на децата, за които се грижи всяко от тези лица.
7. Ако лице, което по силата на горното има право да получава надбавка за жилищни нужди от името и за сметка на длъжностното лице, и същевременно има право на тази надбавка в качеството си на длъжностно лице или друг служител, лицето получава само по-голямата от двете надбавки.

Член 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. Длъжностно лице, което има едно или повече деца на своя издръжка, получава в съответствие с параграфи 2 и 3 по-долу месечна надбавка в размер на 328,73 EUR за всяко дете на издръжка.
2. „Дете на издръжка“ означава брачно, извънбрачно или осиновено дете на длъжностното лице или неговия съпруг, което то действително издържа.

Същото важи за дете, за което е подадена молба и е започнала процедура за осиновяване.

Всяко дете, за чиято издръжка длъжностното лице отговаря по силата на съдебно решение, основано на законодателството на държавите-членки относно закрилата на детето, се счита за дете на издръжка.

3. Надбавката се отпуска:

- a) служебно за деца ненавършили 18-годишна възраст;
- b) по заявление на длъжностното лице, придружено от оправдателни документи, за деца между 18 и 26 години, които продължават образованието си или посещават професионален курс на обучение.

4. Всяко лице, което длъжностното лице е правно задължено да издържа и чиято издръжка налага значителни разходи, може по изключение да се третира като дете на издръжка, със специално мотивирано решение на органа по назначаването, основано на оправдателни документи.

5. Изплащането на обезщетение за дете, възпрепятствано поради тежко заболяване или инвалидност да се издържа само, продължава през целия период на болестта или инвалидността, независимо от възрастта.

6. За всяко дете на издръжка по смисъла на настоящия член се изплаща само една надбавка за дете на издръжка, дори ако родителите са на служба в две различни институции на трите Европейски общности.

7. Ако родителските права върху детето на издръжка по смисъла на параграфи 2 и 3 са възложени по закон или с решение на съда или на компетентния административен орган на трето лице, надбавката за дете на издръжка се изплаща на това лице от името и за сметка на длъжностното лице.

Член 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. При условията, предвидени в общите разпоредби по прилагането, длъжностното лице може да получи надбавка за образование, равна на действителните разноски за образование, направени от него, но не повече от 223,05 EUR на месец за всяко дете на издръжка по смисъла на член 2, параграф 2 от настоящото приложение, което е навършило най-малко 5-годишна възраст и посещава редовно основно или средно учебно заведение, за което се дължи такса, или висше учебно заведение. Изискването за посещаване на училище, за което се дължи такса, не се отнася до възстановяването на разноските за училищен транспорт.

Правото на тази надбавка възниква в първия ден на месеца, през който детето започва да посещава основното училище, и се прекратява в края на месеца, през който детето навърши 26 години.

Горната граница на надбавката е равна на удвоения размер на максимума, предписан в първата алинея, за:

— длъжностно лице, чието място на работа е на разстояние най-малко 50 km от:

европейско училище, или

учебно заведение с преподаване на неговия език, което детето посещава по императивни образователни причини, надлежно подкрепени с доказателства,

— длъжностно лице, чието място на работа е на разстояние най-малко 50 km от висше учебно заведение в държавата, чийто гражданин е то, или в което се преподава на неговия език, при условие че детето действително посещава висше учебно заведение на разстояние най-малко 50 km от мястото на работа и длъжностното лице има право на надбавка за експатриане; последното условие не се прилага, ако в държавата, чийто гражданин е длъжностното лице, няма такова учебно заведение или ако детето посещава висше учебно заведение в държава, различна от държавата по месторабота на длъжностното лице,

— при същите условия като условията в горните две тирета, лицата, имащи право на надбавка, които не са активно заети, като се взема предвид местопребиваването вместо мястото на работа.

Изискването за посещаване на училище, за което се дължи такса, не се прилага за плащания по третата алинея.

Ако родителските права върху детето, за което се изплаща надбавката за образование, са възложени по закон или с решение на съда или на компетентния административен орган на трето лице, надбавката се изплаща на това лице от името и за сметка на длъжностното лице. В този случай разстоянието от най-малко 50 km, посочено в предходния параграф, се изчислява от местопребиваването на лицето, на което са възложени родителските права.

2. За всяко дете на издръжка по смисъла на член 2, параграф 2 от настоящото приложение, което не е навършило 5-годишна възраст или все още не посещава редовно основно или средно учебно заведение, надбавката се фиксира на 80,30 EUR на месец. Прилага се първото изречение на последната алинея на параграф 1.

Раздел 2

Надбавка за експатриране

Член 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. Надбавката за експатриране, равна на 16 % от общия размер на основната заплата, надбавката за жилищни нужди и надбавката за дете на издръжка, дължима на длъжностно лице-титulary, се изплаща, както следва:

а) на длъжностни лица:

— които не са и никога не са били граждани на държавата, на чиято територия се намира мястото им на работа,

и

— които през петте години, изтичащи шест месеца преди постъпването им на служба, не са живели или упражнявали основната си дейност на европейската територия на тази държава. По смисъла на настоящата разпоредба обстоятелствата, произтичащи от работа за друга държава или за международна организация, не се вземат предвид;

б) на длъжностни лица, които са или са били граждани на държавата, на чиято територия се намира мястото им на работа, но през последните десет години, изтичащи в деня на постъпването им на служба, са живели или упражнявали основната си дейност извън европейската територия на тази държава по причини, различни от изпълнение на задължения в служба на тази държава или на международна организация.

Надбавката за експатриране е в размер не по-малък от 445,88 EUR на месец.

2. Длъжностно лице, което не е и никога не е било гражданин на държавата, на чиято територия работи, и което не отговаря на условията на параграф 1, има право на надбавка за пребиваване в чужда държава, равна на една четвърт от надбавката за експатриране.

3. По смисъла на параграфи 1 и 2 длъжностно лице, което чрез брак автоматично получава, без право на отказ, гражданството на държавата, на чиято територия работи, се третира по същия начин като лице, обхванато от първото тире на параграф 1, буква а).

Раздел 2а (96)

Член 4а (25)

Отменен

Раздел 2б (96)

Член 4б (24)

Отменен

Раздел 3

Възстановяване на разности**А. Надбавка за настаняване**

Член 5 (8) (10) (96)

1. „Надбавка за настаняване“, равна на две месечни основни заплати, в случая на длъжностно лице, което има право на надбавка за жилищни нужди, и на една месечна основна заплата в останалите случаи, се отпуска на длъжностно лице-титulary, което представи доказателства, че промяната на неговото местопребиваване е била необходима за изпълнението на изискванията на член 20 от Правилника за персонала.

В случай че двама съпрузи, които са длъжностни лица или други служители на Европейските общности, имат право на надбавка за настаняване, надбавката се изплаща само на съпруга, чиято основна заплата е по-висока.

По отношение на надбавката за настаняване се прилага корекционният коефициент, определен за мястото, където работи длъжностното лице.

2. Надбавка за настаняване в същия размер се отпуска и на длъжностно лице, което е преместено на ново място на работа и по тази причина е задължено да промени мястото на пребиваване, за да изпълни изискванията на член 20 от Правилника за персонала.

3. Надбавката за настаняване се изчислява въз основа на семейното положение на лицето и на основната му заплата или към действителната дата, на която е титуляризиран на длъжността, или към датата на преместване на новото място.

Надбавката за настаняване се изплаща при представянето на документи, удостоверяващи факта, че длъжностното лице, заедно със семейството си, ако има право на надбавка за жилищни нужди, се е установило на мястото, където работи.

4. Длъжностно лице, което има право на надбавка за жилищни нужди и не се е установило заедно със семейството си на мястото, където е постъпило на служба, получава само половината от надбавката, на която би имало право в обратния случай; другата половина се изплаща след като семейството му се установи на мястото, където работи лицето, при условие че това стане в сроковете, предвидени в член 9, параграф 3. Ако длъжностното лице бъде преместено на мястото, където живее неговото семейство, преди семейството му да се е установило на мястото, където то е наето на работа, то няма право на надбавка за настаняване.

5. Длъжностно лице-титуляр, което е получило надбавка за настаняване и прекрати по свое желание служебното си правоотношение с Общностите в рамките на две години от датата на постъпване, трябва при прекратяване на служебното си правоотношение да върне част от надбавката, пропорционална на неизтеклата част от двегодишния период.

6. Длъжностно лице, което получава надбавка за настаняване, е длъжно да декларира всички надбавки от подобен характер, които получава от друг източник; последните се приспадат от предвидената в настоящия член надбавка.

Б. Надбавка за пренастаняване

Член 6 (8) (10) (96)

1. Длъжностно лице-титуляр, което представи доказателства за промяна на местопребиваването си, има право — при прекратяване на служебното правоотношение — на надбавка за пренастаняване, равна на две основни месечни заплати в случая на длъжностно лице с право на надбавка за жилищни нужди, или на една месечна основна заплата — в останалите случаи, при условие че има 4 години служебен стаж и не получава подобна надбавка на новата си месторабота. В случаите, когато и двамата съпрузи са длъжностни лица или други служители на Общностите и двамата имат право на надбавка за пренастаняване, надбавката се изплаща само на лицето, чиято основна заплата е по-висока.

При изчисляване на служебния стаж се вземат предвид всички години, прослужени в някое от административните положения по член 35 от Правилника за персонала, с изключение на отпуска по лични причини.

Минималният срок не се прилага в случай на отстраняване от длъжност в интерес на службата.

По отношение на надбавката за пренастаняване се прилага корекционният коефициент, определен за мястото по последната месторабота на длъжностното лице.

2. В случай на смърт на длъжностно лице-титуляр, обезщетението за пренастаняване се изплаща на преживелия съпруг или, ако няма такъв — на лицата на издръжка по смисъла на член 2 по-горе, дори изискването за продължителност на служебния стаж по параграф 1 да не е изпълнено.

3. Надбавката за пренастаняване се изчислява въз основа на семейното положение на лицето и на основната му заплата към датата на прекратяване на служебното правоотношение.

4. Надбавката за пренастаняване се изплаща при представяне на доказателства за пренастаняване на длъжностното лице и семейството му, или — ако длъжностното лице е починало — само на семейството, на място, разположено на не по-малко от 70 км от местоработата на длъжностното лице.

Пренастаняване на длъжностното лице или на семейството на починало длъжностно лице трябва да се извърши в срок от три години от датата на прекратяване на служебното правоотношение.

Този срок не се прилага за правоприменици, които могат да докажат, че не са знаели за горните разпоредби.

В. Пътни разноски

Член 7 (24) (96)

1. Длъжностното лице има право на възстановяване на пътните разноски за него, съпруга му и лицата на издръжка, действително живеещи в същото домакинство:

- а) при постъпване на служба — от мястото, където е наето до мястото му на работа;
- б) при прекратяване на служебното правоотношение по смисъла на член 47 от Правилника за персонала — от мястото на работа до мястото му на произход по смисъла на параграф 3 по-долу;
- в) при всяко преместване, включващо промяна на мястото на работа.

При смърт на длъжностното лице овдовелият съпруг и лицата на издръжка имат право на възстановяване на пътните им разноски при същите условия.

Пътните разноски включват и цената на резервацията на място, превоза на багаж и, ако е приложимо, необходимите разноски за хотел.

2. Основата за изчисляване на пътните разноски е железопътен билет за първа класа по най-краткия и икономичен обичаен маршрут между мястото на работа до мястото на наемане или място на произход.

Когато маршрутът, посочен в първата алинея, надхвърля 500 км и в случаите, когато обичайният маршрут включва прекосяване на море, при представяне на билетите съответното длъжностно лице има право на възстановяване на разноските за самолетен билет в бизнес или равностойна класа. Когато се използва транспортно средство, различно от споменатите, за изчисляването на подлежащата на възстановяване сума се взема като база цената на пътуването с влак, с изключение на спалното място. Ако изчисляването на тази база е невъзможно, условията за възстановяване на разноските се определят със специално решение на органа по назначаването.

3. Мястото на произход на длъжностното лице се определя, при встъпването му в длъжност, като се взема предвид мястото на наемане. Това определяне, ще може, впоследствие и при прекратяване на служебното правоотношение, да бъде преразгледано с решение на органа по назначаване. Все пак, докато длъжностното лице е на служба, това решение може да бъде взето само по изключение и след представяне от длъжностното лице на документи, надлежно обосноваващи искането му.

Това преразглеждане не може да води до преместване на центъра на интересите извън териториите на държавите-членки на Общността и на страните и териториите, посочени в приложение IV от Договора за създаване на Европейската икономическа общност.

Член 8 (8) (10) (24) (40) (96) (97)

1. За всяка календарна година длъжностните лица имат право на сума, равна на стойността на пътуването от мястото им на работа до мястото им на произход по смисъла на член 7 за тях самите и, ако имат право на надбавка за жилищни нужди, за съпруга и лицата на издръжка по смисъла на член 2.

Ако и двамата съпрузи са длъжностни лица на Общностите, всеки от тях има право на възстановяване на пътните разноски за себе си и за лицата на издръжка, като това възстановяване се определя като еднократна обща сума в съответствие с горните разпоредби, като всяко дете на издръжка има право само на еднократно плащане. Сумата за децата на издръжка се определя по искане на единия от съпрузите, въз основа на мястото на произход на единия от тях.

Ако длъжностното лице сключи брак през дадена календарна година и на това основание придобие право на надбавка за жилищни нужди, пътните разноски, на които има право съпругът, се изчисляват пропорционално на времето от датата на сключване на брака до края на годината.

Всяка промяна в основата за изчисляване, която може да възникне в резултат на промяна в семейното положение на лицето, настъпила след датата на изплащане на въпросните суми, не задължава съответното лице да възстанови сумите.

Пътните разноски за деца на възраст между две и десет години се изчисляват въз основа на половината от надбавката за километри и половината от допълнителната еднократна обща сума; за целите на изчисляването се счита, че децата са навършили две или десетгодишна възраст към 1 януари на текущата година.

2. Размерът на еднократната обща сума се определя в зависимост от надбавката за километър разстояние между мястото на работа на длъжностното лице и мястото на наемане или място на произход; това разстояние се изчислява по метода, предвиден в член 7, параграф 2, първа алинея.

Надбавката за километри е:

— 0 EUR за всеки км от	от 0 до 200 км
— 0,3343 EUR за всеки км от	от 201 до 1000 км
— 0,5572 EUR за всеки км от	от 1001 до 2000 км
— 0,3343 EUR за всеки км от	от 2001 до 3000 км
— 0,1114 EUR за всеки км от	от 3001 до 4000 км
— 0,0536 EUR за всеки км от	от 4001 до 10 000 км
— 0 EUR за всеки км над	10 000 км.

Към горната надбавка в километри се добавя еднократна обща, равна на:

- 167,16 EUR, ако разстоянието с влак между мястото на работа и мястото на произход е между 725 км и 1450 км,
- 334,31 EUR, ако разстоянието с влак между мястото на работа и мястото на произход е по-голямо от 1450 км.

Надбавката за километри и допълнителната еднократна обща сума се адаптират ежегодно пропорционално на заплатата.

3. Ако служебното правоотношение на длъжностното лице бъде прекратено в хода на календарната година по причина, различна от смърт, или по лични причини за част от годината и ако през тази година продължителността на активната му служба в институция на една от трите Общности е била по-малко от девет месеца, то има право само на част от плащането, предвидено в параграф 1, пропорционално на времето на активна служба.

4. Предходните разпоредби се прилагат за длъжностни лица, чието място на работа е в рамките на териториите на държавите-членки. Длъжностните лица, чието място на работа е извън територията на държава-членка, имат право за себе си и, ако имат право на надбавка за жилищни нужди — за съпруга си и за лицата на тяхна издръжка по смисъла на член 2, за всяка календарна година на възстановяване на пътните разноски до тяхното място на произход или на пътните разноски до друго място, но не повече от размера на разноските до мястото на произход. Независимо от това, ако съпругът и лицата по член 2, параграф 2 не живеят с длъжностното лице на мястото на неговата работа, те имат право за всяка календарна година на възстановяване на пътните разноски от мястото на произход до мястото на работа или до друго място, но не повече от стойността на споменатото пътуване.

Пътните разноски се възстановяват под формата на плащане на еднократна обща сума, въз основа на стойността на самолетен билет от непосредствено по-горната класа след икономична.

Г. Разноски за пренасяне

Член 9

1. Разноските във връзка с пренасянето на мебели и лични вещи, включително цената на застраховката срещу обичайните рискове (взлом, кражба, пожар), се възстановяват на длъжностно лице, което е принудено да промени своето местопребиваване, за да изпълни изискванията на член 20 от Правилника за персонала, и които не са му били възстановени от друг източник. Възстановената сума не може да надвишава размера на предварително одобрената оценка. Поне две оценки се представят на съответните отдели на институцията, които, ако преценят, че оценките са прекомерни, могат да изберат друга фирма за преместването. В последния случай, размерът на сумата за възстановяване се ограничава до оценката на тази фирма.

2. При прекратяване на служебното правоотношение или при смърт на длъжностното лице разноските за пренасянето от мястото му на работа до мястото му на произход се възстановяват.

Ако починалото лице не се намира в брак, разноските се възстановяват на неговите правоприемници.

3. В случай на длъжностно лице-титulary пренасянето трябва да се осъществи в срок от една година от изтичането на неговия срок за изпитване.

При прекратяване на служебното правоотношение пренасянето трябва да се осъществи в срок от три години, съгласно предвиденото във втората алинея на член 6, параграф 4.

Разноските по пренасянето, възникнали след изтичането на определените по-горе срокове, се възстановяват само в изключителни случаи и със специално решение на органа по назначаването.

Д. Дневна надбавка

Член 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. Когато длъжностното лице представи доказателства, че за изпълнението на изискванията на член 20 от Правилника за персонала се налага промяна на постоянното му местопребиваване за определения в параграф 2 на настоящия член срок, то има право на дневна надбавка, както следва:

- 34,55 EUR — за длъжностно лице, което има право на надбавка за жилищни нужди,
- 27,86 EUR — за длъжностно лице, което няма право на надбавка за жилищни нужди.

Този размер се преразглежда ежегодно при преразглеждане на заплатите по реда на член 65 от Правилника за персонала.

2. Срокът, за който се предоставя дневната надбавка, е, както следва:

- а) за длъжностно лице, което няма право на надбавка за жилищни нужди: 120 дни;
- б) за длъжностно лице, което има право на надбавка за жилищни нужди: 180 дни или, ако длъжностното лице е в срок за изпитване — за продължителността на срока за изпитване с увеличение от още един месец.

В случай че и двамата съпрузи са длъжностни лица или други служители на Европейските общности и двамата имат право на дневна надбавка, определеният съгласно буква б) срок, за който те се предоставят, се отнася за съпруга с по-висока основна заплата. Срокът по буква а) се прилага по отношение на другия съпруг.

При всички случаи изплащането на дневна надбавка се прекратява след датата, на която длъжностното лице се премести, за да изпълни изискванията на член 20 от Правилника за персонала.

Е. Командировъчни разходи за мисия

Член 11 (96)

1. Длъжностно лице, изпратено в мисия със съответната заповед за пътуване, има право да му бъдат възстановени пътните разходи и дневни пари в съответствие със следните разпоредби:

2. В заповедта за пътуване се посочва предполагаемата продължителност на мисията, въз основа на която се изчислява авансът, който лице може да ползва от полагащите му се дневни пари. Освен ако не е взето друго специално решение, не се полага аванс, ако предполагаемата продължителност на мисията е не повече от 24 часа и е в държава, която има същата парична единица като държавата по местоработата на длъжностното лице.

3. Освен в особени случаи, определени със специално решение и по-специално, когато длъжностното лице е върнато от отпуск, възстановяването на разходите за мисията се ограничава до стойността на най-икономичното пътуване от мястото на работа до мястото на мисията, което не налага значително удължаване на престоя на длъжностното лице.

Член 12 (8) (14) (24) (78) (81) (96)

1. Пътуване с влак

Разноските за пътуване с влак се възстановяват при представяне оправдателни документи, въз основа на цената на билет първа класа по най-краткия маршрут между мястото на работа и мястото на мисията.

2. Пътуване със самолет

На длъжностните лица се разрешава да пътуват със самолет, ако двупосочното пътуване с влак би се равнявало на повече от 800 километра.

3. Пътуване с кораб

Органът по назначаването определя за всеки отделен случай и въз основа на продължителността и цената на пътуването класата и вида каюта, които подлежат на възстановяване.

4. Пътуване с автомобил

Пътните разходи се възстановяват под формата на еднократна обща сума въз основа на цената на билет за влак по точка 1; не се полагат никакви допълнителни плащания.

Независимо от това, в случай че длъжностното лице пътува в мисия при особени обстоятелства органът по назначаването може да реши да му отпусне надбавка на изминат километър вместо да възстанови пътните разходи, предвидени по-горе, ако ползването на обществен транспорт има явни недостатъци.

Член 13

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

1. Дневните пари за мисия се състоят от еднократна обща сума за покриване на всички разноски на лицето по време на мисията: закуска, две основни хранения и непредвидени разноски, включително местен транспорт. Квартирните разноски, включително местните такси се възстановяват до максимален размер, определен за всяка държава, при представянето на оправдателни документи:

2. а) Размерите на сумите за държавите-членки са, както следва:

(в EUR)

Местоназначение	Дневни пари	Таван на парите за хотел
Белгия	84,06	117,08
Чешката република	55,00	175,00
Дания	91,70	148,07
Германия	74,14	97,03
Естония	70,00	120,00
Гърция	66,04	99,63
Испания	68,89	126,57
Франция	72,58	97,27
Ирландия	80,94	139,32
Италия	60,34	114,33
Кипър	50,00	110,00
Унгария	50,00	165,00
Латвия	85,00	165,00
Литва	80,00	170,00
Люксембург	82,00	106,92
Малта	60,00	115,00
Нидерландия	78,26	131,76
Австрия	74,47	128,58
Полша	60,00	210,00
Португалия	68,91	124,89
Словения	60,00	110,00
Словакия	50,00	125,00
Финландия	92,34	140,98
Швеция	92,91	141,77
Обединеното кралство	86,89	149,03

Ако на длъжностното лице в мисия бъде осигурено безплатно настаняване или храна или разноските за това бъдат възстановени от някоя от институциите на Общностите, административен или външен орган, този факт трябва да бъде деклариран и се прави съответно приспадане.

б) Размерът на разноските за мисия в страни извън европейската територия на държавите-членки се определя и преразглежда периодично от органа по назначаването.

3. На всеки две години Съветът преразглежда размера на разноските за мисия, определен в параграф 2, буква а). Това се извършва във връзка с доклад на Комисията относно цените на хотелите, ресторантите и услугите за обществено хранене, като взема предвид индексите на изменение на тези цени. По смисъла на преразглеждането Съветът действа по предложението на Комисията с квалифицираното мнозинство, както е предвидено на член 205, параграф 2, втора алинея, първо тире от Договора за ЕО.

Член 13а (96)

Подробните правила по прилагането на членове 11, 12 и 13 от настоящото приложение се определят от различните институции съгласно общите разпоредби по прилагането.

Ж. Еднократна обща сума за покриване на разноски*Член 14*

1. На длъжностните лица, които поради естеството на служебните си задължения редовно имат представителни разходи, може да бъде отпусната еднократна обща сума за покриването на тези разноски от органа по назначаването, който определя нейния размер.

В особени случаи органът по назначаването може наред с това да реши част от квартирните разноски на тези длъжностни лица да бъдат поети от институцията.

2. Представителните разходи за служебни цели, поемани от длъжностно лице нерегулярно и по специални инструкции, се възстановяват в размер, определен за всеки конкретен случай при представяне на оправдателни документи и при условията, предвидени от органа по назначаването.

Член 14а (96)

Отменен

Член 14б (96)

Отменен

Член 15 (78) (81) (96)

С решение на органа по назначаването служителите на висши ръководни длъжности по смисъла на член 29, параграф 2 от Правилника за персонала, които не разполагат със служебен автомобил, могат да получават надбавка — еднократна обща сума в размер на не повече от 892,42 EUR на година за покриване на нормалните пътувания в границите на града, в който работят.

Тази надбавка може, с мотивирано решение на органа по назначаването, да бъде отпусната и на длъжностно лице, чиито функции налагат постоянни пътувания, за които му е разрешено да ползва собствения си автомобил.

Раздел 4**Изплащане на дължими суми***Член 16 (78)*

1. Заплатата на длъжностните лица се изплаща всеки месец на петнадесето число за текущия месец. Размерът на заплатата се закръглява до следващата по-висока стойност в центове.

2. Ако заплата не се дължи за цял месец, сумата се разделя на тридесетини и:

- а) ако реалният брой на дните, за които се полага заплата, е петнадесет или по-малко, броят на тридесетините се равнява на броя на тези дни,
- б) ако реалният брой на дните, за които се полага заплата е повече от петнадесет, броят на дължимите тридесетини е равен на разликата между дните, за които не се полага заплата и тридесет.

3. Когато правото на семейни надбавки и на надбавка за експатриране възникне след датата на постъпване на служба, длъжностното лице започва да получава тези суми от първия ден на месеца, през който е възникнало правото. При прекратяване на правото на тези надбавки, длъжностното лице получава полагащата му се сума до последния ден на месеца, през който е прекратено правото.

Член 17 (28) (96)

1. За всяко длъжностно лице плащането се извършва в мястото и в паричната единица на държавата, където то изпълнява служебните си задължения.

2. При условията, предвидени в правилата, определени от общностните институции по общо съгласие и след консултации с Комитета по Правилника, длъжностните лица могат да поискат част от заплатата им редовно да бъде превеждана от тяхната институция в друга държава-членка.

Съгласно предходната разпоредба заедно или поотделно могат да бъдат превеждани:

- а) за децата, посещаващи учебно заведение в друга държава-членка — максималната сума за дете на издръжка, равна на размера на надбавката за образование, действително получавана за това дете;
- б) при представяне на оправдателни документи — редовните плащания за всички останали лица, пребиваващи в съответната държава-членка, по отношение на които длъжностното лице има задължения по силата на решение на съдебен орган или на компетентен административен орган.

Размерът на преводите по буква б) не може да надвишава 5 % от основната заплата на длъжностното лице.

3. Преводите по параграф 2 се правят при обменния курс, предвиден в член 63, втора алинея от Правилника за персонала. Преведените суми се умножават по коефициент, представляващ разликата между корекционния коефициент за държавата, където се превежда сумата, както е определен в буква б) на член 35, параграф 5, второ тире от приложение XI към Правилника за персонала, и корекционния коефициент, приложим към заплата на длъжностното лице (на член 3, параграф 5, първо тире от приложение XI към Правилника за персонала).

4. Освен преводите на суми по параграфи 1 до 3 длъжностното лице може да поиска и превод до друга държава-членка при същия месечен обменен курс, без прилагането на какъвто и да е коефициент. Размерът на този превод не може да надвишава 25 % от основната заплата на длъжностното лице.

Приложение VIII: Пенсионноосигурителна схема**Глава 1****Общи разпоредби****Член 1**

1. Когато медицинският преглед преди постъпване на служба на длъжностното лице, покаже, че то страда от болест или инвалидност, органът по назначаването може, що се отнася до рисковете от подобна болест или инвалидност, да реши да даде достъп на длъжностното лице до обезщетенията във връзка с неговата болест или инвалидност само за период от пет години от датата на постъпване на служба за Общността.

Длъжностното лице може да обжалва това решение пред Комисията по инвалидност.

2. Длъжностно лице в „отпуск за отбиване на военна служба“ спира да се ползва със закрилата при инвалидност или смърт, настъпили като пряка последица от злополука или заболяване, причинени във връзка с военната служба. Горните разпоредби не засягат правото на пенсия на наследниците въз основа на правата, придобити към датата, на която то е излязло в „отпуск за отбиване на военна служба“.

Глава 2**Пенсия за осигурителен стаж и обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение****Раздел 1****Пенсия за осигурителен стаж****Член 2 (8) (96)**

Пенсията за осигурителен стаж се изплаща въз основа на общия стаж на длъжностното лице. Всяка година служебен стаж, която се зачита съгласно предвиденото в член 3, му дава право на една година осигурителен стаж, а всеки пълен месец — на една дванадесета от година осигурителен стаж.

Максималният брой на годините осигурителен стаж, който може да бъде взет предвид за изчисляване на пенсионните права, е броят, необходим за достигане на максимална пенсия по смисъла на член 77, втора алинея от Правилника за персонала.

Член 3 (24) (96)

При условие че служителят е изплатил за своя сметка частта от пенсионните вноски за съответните периоди на служба, при изчисляване на годините осигурителен стаж по смисъла на член 2 се взема предвид следното:

- а) служебният стаж като длъжностно лице в една от институциите в едно от административните положения по член 35, букви а), б), в), д) и е) от Правилника за персонала. Независимо от това по отношение на длъжностните лица, обхванати от член 40 от Правилника за персонала, се прилагат условията, предвидени в параграф 3, втора алинея, последно изречение от посочения член;
- б) периодите на ползване с право на обезщетение по членове 41 и 50 от Правилника за персонала за не повече от пет години;
- в) периодите на ползване с право на обезщетение за инвалидност;
- г) трудовият стаж на друга длъжност съгласно рамката, установена в Условията за работа на другите служители. Независимо от това, ако нещатните служители по смисъла на цитираните Условия за работа бъдат назначени като длъжностни лица, годините осигурителен стаж, които са придобили като нещатни служители, но само за действително прослужените години, им дават право на осигурителен стаж като длъжностни лица, изчислен въз основа на съотношението между последната основна заплата, получена като договорно нает служител, и първата основна заплата, получена като длъжностно лице. Неоснователно удържаните вноски, ако има такива, съответстващи на разликата между изчислените години осигурителен стаж и действително прослужените години, се възстановяват на лицето на базата на последната получена основна заплата като договорно нает служител. Тази разпоредба, с необходимите промени, се прилага и когато длъжностно лице бъде назначено като договорно нает служител.

Член 4 (46) (96) (98)

1. Длъжностно лице, което вече е прослужило определен период в някоя от институциите като длъжностно лице, срочно нает служител или договорно нает служител, и след това бъде възстановено в активна заетост за институция на Общността, наново придобива пенсионни права. То може да поиска, в съответствие с член 3 от настоящото приложение, при изчисляване на пенсионните му права да се вземе предвид целият му стаж за Общностите (като длъжностно лице, срочно нает служител или договорно нает служител), за който са изплащани вноски, при условие че:

- а) върне обезщетението при прекратяване на правоотношението си по член 12, заедно със сложна лихва в размер на 3,9 % годишно. Ако по отношение на лицето е бил приложен член 42 или член 112 от Условието за работа на другите служители, от него се изисква да върне и сумата, изплатена по този член, заедно със сложна лихва в посочения по-горе размер;
- б) преди изчисляването на признатия осигурителен стаж, предвидено в член 11, параграф 2, и при условие че длъжностното лице е подало заявление и е получило разрешение да се ползва от възможностите, предвидени в посочените членове, и след постъпването му отново на служба за целта е била заделена сума, равна на частта от прехвърлените в общностната пенсионна схема средства, съответстваща на изчислената и прехвърлена актюерска равностойност от схемата по произход съгласно член 11, параграф 1 или член 12, параграф 1, буква б) заедно със сложна лихва в размер на 3,9 % годишно.

Когато по отношение на съответното длъжностно лице е бил приложен член 42 или член 112 от Условието за работа на другите служители, при изчисляване на сумата, която трябва да бъде заделена, се взема предвид платеното по силата на посочените членове заедно със сложна лихва в размер на 3,9 % годишно.

Когато сумата, прехвърлена в общностната схема, не е достатъчна, за да компенсира изцяло пенсионните права за предходни периоди осигурителен стаж, длъжностното лице може, по негово искане, да допълни сумата до достигане на определения в първа алинея, буква б) размер.

2. Лихвеният процент, посочен в параграф 1, може да бъде изменен по реда на член 10 от приложение XII.

Член 5 (8) (96)

Независимо от разпоредбите на член 2 от настоящото приложение, длъжностните лица, които останат на служба след навършване на 63 години, имат право за всяка година осигурителен стаж, след навършване на тази възраст, на увеличение на пенсията, равно на 2 % от основната заплата, взета предвид при изчисляване на пенсията, при условие че общият размер на получаваната пенсия, заедно с увеличението, не надвишава 70 % от последната основна заплата по смисъла на член 77, втора и трета алинея от Правилника за персонала.

Увеличението се изплаща и в случай на смърт на длъжностно лице, което е останало на служба след навършване на 63 години.

Член 6 (8) (96)

Стойността за жизнения минимум за изчисляване на плащанията съответства на основната заплата на длъжностно лице от първа стъпка в степен 1.

Член 7 (96)

Отменен

Член 8 (96) (98)

Актюерска равностойност на пенсията за осигурителен стаж означава капиталовата стойност на натрупаните пенсионни права на длъжностното лице според таблицата на смъртността, посочена в член 9 от приложение XII, и при годишна лихва от 3,9 %, чийто размер подлежи на преразглеждане по реда, предвиден в член 10 от приложение XII.

Член 9 (96)

1. Длъжностно лице, чието служебно правоотношение бъде прекратено преди достигане на 63-годишна възраст, може да поиска:

- а) да бъде отложено плащането на пенсията му за осигурителен стаж до първия ден на месеца, следващ месеца на навършване на 63 години; или

- б) пенсията да му бъде изплатена незабавно, при условие че има навършени най-малко 55 години. В този случай размерът на пенсията за осигурителен стаж се намалява със сума, изчислена в зависимост от възрастта на лицето към началния момент на изплащане на пенсията.

Размерът на пенсията се намалява с 3,5 % за всяка година, предшестваща годината, в която лицето би придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по смисъла на член 77 от Правилника за персонала. Ако разликата между тези две възрасти е точен брой години, към намалението се добавя още една година.

2. Органът по назначаването може да реши, в интерес на службата и въз основа на обективни критерии и прозрачни процедури, предвидени в общите разпоредби за изпълнение, да не прилага споменатото намаление по отношение на съответните длъжностни лица. Общият брой на длъжностните лица и на срочно наетите лица, които се пенсионираат, без пенсията им да бъде намалена, за една година не може да надвишава 10 % от броя на длъжностните лица във всички институции, които са се пенсионирали през предходната година. Годишният процент може да варира от 8 % до 12 %, при общо ограничение от 20 % за две години, и спазване на принципа на бюджетния неутралитет. Преди да изтекат пет години Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад за оценка на прилагането на тази мярка. Ако е необходимо, Комисията внася предложение по член 283 от Договора за ЕО, според което след пет години максималният процент следва да бъде фиксиран между 5 % и 10 % за всички длъжностни лица от всички институции, които са се пенсионирали през предходната година.

Член 9а (96)

За определяне на намалената пенсия на длъжностните лица, които са придобили пенсионни права, надвишаващи 70 % от тяхната последна основна заплата, и са поискали незабавно изплащане на пенсията съгласно член 9, намалението по член 9 се прилага към абстрактна цифра, съответстваща на годините осигурителен стаж, а не към намаления размер от 70 % от последната основна заплата. В никакъв случай обаче така изчислената намалена пенсия не може да надвишава 70 % от последната основна заплата по смисъла на член 77 от Правилника за персонала.

Член 10

Изплащането на пенсия започва от първия ден на календарния месец, следващ месеца, през който длъжностното лице служебно или по негово заявление придобива право на тази пенсия; то продължава да получава заплата си до датата, от която е дължима пенсията.

Член 11 (40) (67) (96)

1. Длъжностно лице, чието служебно правоотношение с Общностите бъде прекратено, за да:

- постъпи на служба в държавна администрация или национална или международна организация, която е сключила споразумение с Общностите,
- упражнява професионална дейност като осигурено или самоосигуряващо се лице, по силата на която придобива пенсионни права по схема, чиито администриращи органи са сключили споразумение с Общностите,

има право актоерската равностойност на пенсионните му права, актуализирана към действителната дата на прехвърлянето, да бъде прехвърлена в пенсионния фонд на тази администрация или организация, или в пенсионния фонд, в който придобива пенсионни права във връзка с упражняваната от него професионална дейност като осигурено или самоосигуряващо се лице.

2. Длъжностно лице, което постъпи на служба за Общностите след:

- прекратяване на служебното му правоотношение с държавна администрация или национална или международна организация, или
- след като е упражнявало професионална дейност като осигурено или самоосигуряващо се лице;

след назначаването му като длъжностно лице, но преди да придобие право на пенсия по смисъла на член 77 от Правилника за персонала, може да поиска капиталовата стойност на придобитите от него пенсионни права, актуализирана към датата на реалния трансфер, да бъде прехвърлена на Общностите.

В този случай институцията на длъжностното лице, като взема предвид неговата основна заплата и възраст и обменния курс към датата на заявлението за прехвърляне, определя чрез общите разпоредби за изпълнение броя на годините служебен стаж, които ще му бъдат признати по пенсионната схема на Общностите по отношение на стажа от предишната му работа въз основа на прехвърления капитал, след приспадане на сума, представляваща ревалоризацията на капитала между датата на заявлението за прехвърляне и действителната дата на прехвърлянето.

Длъжностните лица могат да се ползват от този механизъм само по веднъж за всяка държава-членка и за съответния пенсионен фонд.

3. Параграф 2 се прилага и спрямо длъжностно лице, което след период на командироване по смисъла на член 37, първа алинея, буква б), второ тире е било възстановено на длъжност, както и спрямо длъжностно лице, което е било възстановено след изтичането на период на отпуск по лични причини по член 40 от Правилника за персонала.

Раздел 2

Обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение

Член 12 (96)

1. Длъжностно лице на възраст под 63 години, чието служебно правоотношение бъде прекратено по причина, различна от смърт или инвалидност, и което няма право на незабавна или отложена пенсия за осигурителен стаж, при прекратяване на служебното правоотношение има право:

- а) ако прослуженото време е по-малко от година и лицето не се е възползвало от механизма по член 11, параграф 2 — на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение, равно на трикратния размер на сумата, удържана от основната му заплата за пенсионно осигуряване, след приспадане на сумите по членове 42 и 112 от Условиата за работа на другите служители;
- б) в останалите случаи — на обезщетенията, предвидени в член 11, параграф 1, или на прехвърляне на тяхната актюерска равностойност на частно застрахователно дружество или пенсионен фонд по негов избор, при условие че това дружество или фонд гарантира, че:
 - i) капиталът няма да бъде изплатен на лицето;
 - ii) не по-рано от навършването на 60 години и не по-късно от навършването на 65 години на лицето ще започне да се изплаща месечен доход;
 - iii) предвидена е възможност за реверсия или за наследствена пенсия;
 - iv) прехвърлянето на друга застрахователна компания или на друг фонд ще бъде разрешено само в случай че този фонд изпълни условията, предвидени в i), ii) и iii).

2. Чрез дерогация от параграф 1, буква б) длъжностните лица на възраст над 63 години, които след постъпване на служба, с цел да установят или запазят пенсионни права са участвали в национална или частна пенсионноосигурителна схема или пенсионен фонд по техен избор, отговарящ на изискванията по параграф 1, чието служебно правоотношение бъде прекратено по причини, различни от смърт или инвалидност, без да имат право на незабавна или отложена пенсия за осигурителен стаж, при прекратяване на служебното правоотношение имат право на обезщетение за прекратяване на служебното правоотношение, равно на актюерската стойност на придобитите пенсионни права за прослуженото време в институциите. В този случай плащанията, направени с цел установяване или запазване на пенсионни права по национална пенсионноосигурителна схема, при прилагане на член 42 или член 112 от Условиата за работа на другите служители се приспадат от обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение.

3. Ако служебното правоотношение на длъжностното лице е било прекратено поради уволнение, размерът на изплатеното обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение или според случая — на прехвърлената актюерска равностойност, се определя в зависимост от решението по член 9, параграф 1, буква з) от приложение IX.

Член 12a (96)

Отменен

Глава 3

Обезщетение за инвалидност

Член 13 (8) (96)

1. При спазване на условията на член 1, параграф 1 длъжностно лице на възраст под 65 години, което в периода, през който е пенсионно осигурено, бъде признато от Комисията по инвалидност за страдащо от трайна пълна инвалидност, която възпрепятства изпълнението на служебните задължения, съответстващи на неговата длъжност, и по тази причина се налага да прекрати служебното си правоотношение с Общностите, има право, за срока на тази пълна неработоспособност, на обезщетението за инвалидност, предвидено в член 78 от Правилника за персонала.

2. Лицата, получаващи обезщетение за инвалидност, не могат да упражняват платена професионална дейност без предварително разрешение от органа по назначаването. Всеки доход от такава дейност, който заедно с обезщетението за инвалидност надхвърля последната брутна заплата, получена от лицето, докато е било в положение на активна заетост, определена по таблицата на заплатите в сила към първия ден на месеца, в който се изплаща обезщетението, се приспада от обезщетението за инвалидност.

При поискване получателят на обезщетението е длъжен да представи писмени доказателства и да уведоми институцията си за всеки факт, който има отношение към правото му на обезщетения за инвалидност.

Член 14 (8) (46) (96)

Правото на обезщетение за инвалидност възниква на първия ден от календарния месец, следващ пенсионирането на длъжностното лице по член 53 от Правилника за персонала.

Ако бивше длъжностно лице престане да отговаря на изискванията за изплащане на обезщетението, то трябва да бъде възстановено на първата свободна длъжност, съответстваща на неговата категория и степен, при условие че отговаря на изискванията за заемането ѝ. В случай че длъжностното лице откаже предложената му длъжност, то запазва правото си на възстановяване при последващо освобождаване на длъжност, съответстваща на степента му, при спазване на посоченото по-горе условие; ако лицето повторно откаже, може да бъде подложено на процедура за задължителна оставка.

Ако бивше длъжностно лице, получаващо обезщетение за инвалидност, почине, правото на обезщетение се прекратява в края на календарния месец, през който е настъпила смъртта.

Член 15 (46)

Докато бивше длъжностно лице, получаващо обезщетения за инвалидност, не е навършило 63 години, институцията може периодично да прави преглед на здравословното му състояние, за да се увери, че лицето продължава да отговаря на изискванията за получаване на обезщетение.

Член 16 (46) (96)

Отменен

Глава 4

Наследствена пенсия

Член 17 (8) (46)

При смърт на длъжностно лице в някои от административните положения по член 35 от Правилника за персонала преживелият съпруг има право, ако бракът е продължил най-малко една година преди настъпване на смъртта и при спазване на условията на член 1, параграф 1 и член 22, на наследствена пенсия равна на 60 % от пенсията за осигурителен стаж, на която би имало право длъжностното лице, независимо от продължителността на неговия служебен стаж или възраст, към момента на смъртта си.

Продължителността на брака не се взема предвид, ако от него или от предходен брак на длъжностното лице има едно или повече деца, при условие че преживелият съпруг се грижи или се е грижил за издръжката на тези деца, или ако смъртта на длъжностното лице е настъпила в резултат на физическо увреждане или заболяване, получено при изпълнение на служебните му задължения или в резултат на злополука.

Член 17а (40) (96)

При спазване на условията на член 1, параграф 1 и член 22 преживелият съпруг на бивше длъжностно лице, което е било освободено от длъжност или служебното му правоотношение е било прекратено на друго основание по силата на Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68, Регламент (Евратом, ЕОВС, ЕИО) № 2530/72 или Регламент (ЕОВС, ЕИО, Евратом) № 1543/73 и което към момента на настъпване на смъртта е получавало месечно обезщетение по член 50 от Правилника за персонала или по някой от посочените регламенти, има право, при условие че към датата на прекратяване на служебното правоотношение бракът е бил сключен и е продължил най-малко една година, на наследствена пенсия равна на 60 % от пенсията за осигурителен стаж, на която съпругът/ата би имал/а право независимо от продължителността на неговия/нейния служебен стаж или възраст към момента на смъртта си.

Размерът на наследствената пенсия, предвидена по първа алинея, не може да бъде по-малък от размера, предвиден в член 79, втора алинея от Правилника за персонала. Размерът на наследствената пенсия при никакви обстоятелства не може да надвишава размера на първата пенсия, която би била изплатена на бившето длъжностно лице, при положение че ако то би останало живо и би изчерпило правата си по отношение на някои от споменатите по-горе обезщетения, би имало право на пенсия за осигурителен стаж.

Условието за продължителност на брака, предвидено в първа алинея, не се прилага, ако от брака, сключен преди служебното правоотношение на длъжностното лице да бъде прекратено, има едно или повече деца, и преживелият съпруг се грижи или се е грижил за издръжката на тези деца по смисъла на член 2, параграф 2 от приложение VII.

Продължителността на брака не се взема предвид и ако смъртта е настъпила при някое от обстоятелствата, описани в член 17, втора алинея *in fine*.

Член 18 (8) (96)

Ако бивше длъжностно лице е получавало пенсия за осигурителен стаж и преди прекратяване на служебното правоотношение е сключило брак, който е продължил най-малко една година, при спазване на условията на член 22 преживелият съпруг има право на наследствена пенсия, равна на 60 % от пенсията за осигурителен стаж, получавана от длъжностното лице към момента на неговата смърт. Минималната наследствена пенсия е равна на 35 % от последната основна заплата; размерът на наследствената пенсия не може при никакви обстоятелства да надвишава размера на пенсията за осигурителен стаж, получавана от съпруга към момента на неговата смърт.

Продължителността на брака, предвидена в първа алинея, не се взема предвид, ако от брака, сключен преди прекратяване на служебното правоотношение на длъжностното лице, има едно или повече деца и преживелият съпруг се грижи или се е грижил за издръжката на тези деца.

Член 18a (8) (96)

Преживелият съпруг на бивше длъжностно лице, чието служебно правоотношение е прекратено преди да навърши 63 години и което е поискало плащането на пенсията му за осигурителен стаж да бъде отложено до първия ден на месеца, следващ месеца, през който навърши 63-годишна възраст, има право, при условие че преди прекратяване на служебното правоотношение бракът е бил сключен и е продължил най-малко една година, и при спазване на условията на член 22, на наследствена пенсия равна на 60 % от пенсията за осигурителен стаж, която би се полагала на съпруга при навършване на 63 години. Минималната наследствена пенсия при никакви обстоятелства не може да надвишава размера на пенсията за осигурителен стаж, на която би имало право длъжностното лице при навършването на 63-годишна възраст.

Продължителността на брака, предвидена в предходната алинея, не се взема предвид, ако от брака, сключен преди прекратяване на служебното правоотношение, длъжностно лицето има едно или повече деца и преживелият съпруг се грижи или се е грижил за издръжката на тези деца.

Член 19 (8) (46) (96)

Ако бивше длъжностно лице е получавало обезщетение за инвалидност и към момента на възникване на правото на обезщетение е сключило брак, при спазване на условията на член 22 преживелият съпруг има право на наследствена пенсия, равна на 60 % от обезщетението за инвалидност, получавано от длъжностното лице към момента на неговата смърт.

Минималната наследствена пенсия е равна на 35 % от последната основна заплата; размерът на наследствената пенсия не може при никакви обстоятелства да надвишава размера на обезщетението за инвалидност, получавано от съпруга/та към момента на неговата/нейната смърт.

Член 20 (46)

По смисъла на членове 17a, 18, 18a и 19 условието за момента на сключване на брака не се взема предвид, ако макар и сключен след прекратяване на служебното правоотношение на длъжностното лице, той е продължил най-малко пет години.

Член 21 (8) (46) (96)

1. Пенсията за сираци, предвидена в член 80, първа, втора и трета алинея от Правилника за персонала, за първия сирак е равна на осем десети от наследствената пенсия, на която би имал право преживелият съпруг на длъжностно лице или на бивше длъжностно лице с право на пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност, без да се вземат предвид намаленията, предвидени в член 25.

Тя не може да бъде по-малка от размера на жизнения минимум, при спазване на условията на член 22.

2. За всяко следващо дете на издръжка пенсията се увеличава със сума, равна на двукратния размер на надбавката за дете на издръжка.

Сираците имат право на надбавка за образование в съответствие с член 3 от приложение VII.

3. Изчислената по този начин обща сума на пенсията и надбавката се разделя поравно между правоимащите сираци.

Член 22 (46) (96)

При едновременното наличие на преживял съпруг на длъжностно лице и на сираци от предходен брак или на други правоимащи, общата пенсия се изчислява като за преживял съпруг, спрямо който всички тези лица са на негова издръжка, и се разпределя между различните лица пропорционално на пенсиите, които биха се полагали на всяка категория, разглеждана поотделно.

При едновременно наличие на сираци от различни бракове, общата пенсия, изчислена все едно децата са от един и същи брак, се разпределя между различните лица пропорционално на пенсиите, които биха се полагали на всяка категория, разглеждана поотделно.

За изчисляване на дяловете децата от предходен брак на всеки от съпрузите, които са признати за деца на издръжка по смисъла на член 2 от приложение VII към Правилника за персонала, се включват в категорията на деца от брака на длъжностното лице или бившето длъжностно лице, получавашо пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност.

В случая, предвиден във втора алинея, възходящите родственици, признати за лица на издръжка съгласно член 2 от приложение VII към Правилника за персонала, се третираат като деца на издръжка и за целите на изчисляване на дяловете се включват в категорията на низходящите.

Член 23 (46)

Отменен

Член 24 (8) (46) (96)

Правото на наследствена пенсия възниква на първия ден от календарния месец, следващ месеца, през който е настъпила смъртта на длъжностното лице или на бившето длъжностно лице с право на пенсия за осигурителен стаж или на обезщетение за инвалидност. Ако обаче смъртта на длъжностното лице или на лицето, което има право на пенсия, е основание за плащането, предвидено в член 70 от Правилника за персонала, правото на получаване на наследствената пенсия възниква на първия ден от четвъртия месец, следващ месеца, през който е настъпила смъртта.

Правото на наследствена пенсия се прекратява в края на календарния месец, през който получателят престане да отговаря на условията за получаване на пенсията, или почине. Аналогично, правото на пенсия за сираци се погасява, ако получателят престане да се счита за дете на издръжка по смисъла на член 2 от приложение VII от Правилника за персонала.

Член 25 (46) (96)

Когато разликата във възрастта между починалото длъжностно лице или бившето длъжностно лице, получавашо пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност, и неговия преживял съпруг, като се приспадне продължителността на техния брак, е повече от десет години, наследствената пенсия, изчислена по реда на предходните параграфи, се намалява за всяка пълна година разлика, в размер на:

- 1 % за годините между десет и двадесет,
- 2 % за годините над двадесет, но без да се включват двадесет и пет,
- 3 % за годините над двадесет и пет, но без да се включват тридесет,
- 4 % за годините над тридесет, но без да се включват тридесет и пет,
- 5 % за годините над тридесет и пет.

Член 26 (96)

Правото на преживелия съпруг на наследствена пенсия се погасява при сключване на следващ брак. Той обаче има право на незабавно изплащане на обща сума, равна на годишния размер на неговата наследствена пенсия, при условие че не се прилага член 80, втора алинея от Правилника за персонала.

Член 27 (24) (46) (96)

Бившият съпруг на длъжностно лице или на бивше длъжностно лице има право на наследствена пенсия по смисъла на настоящата глава, ако успее да докаже на собствено основание, че към датата на смъртта на длъжностното лице има право на издръжка от починалия по силата на съдебно решение или в резултат на надлежно регистрирано валидно споразумение между него и бившия му съпруг.

Наследствената пенсия не може да надвишава размера на издръжката, получавана към датата на смъртта на бившия съпруг, адаптирана в съответствие с процедурата по член 82 от Правилника за персонала.

Правото на бившия съпруг се погасява, ако той сключи следващ брак преди смъртта на бившия съпруг. В случай на следващ брак след смъртта на бившия съпруг се прилага член 26.

Член 28 (24) (46) (96)

Ако починалото длъжностно лице остави повече от един бивш съпруг с право на наследствена пенсия, или един или повече бивши съпрузи и преживял съпруг с право на наследствена пенсия, пенсията се разделя пропорционално на продължителността на браковете. Прилагат се разпоредбите на член 27, втора и трета алинея.

Ако някое от лицата с право на пенсия почине или се откаже от своя дял, този дял се добавя към дяловете на останалите лица, освен в случай че има сираци с право на пенсия по член 80, втора алинея от Правилника за персонала.

Намаленията за разлика във възрастта, предвидени в член 25, се прилагат поотделно към всяка от пенсиите, разделени в съответствие с настоящия член.

Член 29 (96)

Ако правото на пенсия на бившия съпруг бъде погасено в съответствие с член 42, пълният размер на пенсията се изплаща на преживелия съпруг, при условие че не се прилага член 80, втора алинея от Правилника за персонала.

Глава 5

Временни пенсии

Член 30 (46)

Съпругът на лице, признато за лице на издръжка от длъжностно лице в някое от административните положения по член 35 от Правилника за персонала, което се намира в безвестно отсъствие в продължение на повече от една година, може да получава временно наследствената пенсия, на която би имал право съгласно настоящото приложение.

Член 31 (46) (96)

Съпругът или лицата, признати за лица на издръжка от бивше длъжностно лице, получаващо пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност, което се намира в безвестно отсъствие в продължение на повече от една година, могат да получават временно наследствената пенсия, на която биха имали право съгласно настоящото приложение.

Член 31а (46) (96)

Съпругът или лицата, признати за лица на издръжка от бивше длъжностно лице по смисъла на член 18а от приложение VIII, или бивше длъжностно лице с право на издръжка по член 50 от Правилника за персонала или по Регламент (ЕИО) № 1857/89 ⁽¹⁾, Регламент (ЕО, Евратом) № 1746/2002 ⁽²⁾, Регламент (ЕО, Евратом) № 1747/2002 ⁽³⁾ или по Регламент (ЕО, Евратом) № 1748/2002 ⁽⁴⁾ могат, в случай че бившето длъжностно лице се намира в безвестно отсъствие в продължение на повече от една година, да получават временно наследствената пенсия, на която биха имали право съгласно настоящото приложение.

Член 32 (46)

Разпоредбите на член 31 се прилагат и по отношение на лица, признати за лица на издръжка от лице, получаващо или имащо право на наследствена пенсия, което се намира в безвестно отсъствие в продължение на повече от година.

Член 33 (46)

Временните пенсии по членове 30, 31, 31а и 32 се преобразуват в окончателни, след като смъртта на длъжностното лице или на бившето длъжностно лице бъде надлежно потвърдена или то бъде обявено за изчезнало с влязло в сила съдебно решение.

⁽¹⁾ ОВ L 181, 28.6.1989 г., стр. 2. Регламент, последно изменен с Регламент (ЕО, ЕОБС, Евратом) № 2459/98 (ОВ L 307, 17.11.1998 г., стр. 1).

⁽²⁾ ОВ L 264, 2.10.2002 г., стр. 1.

⁽³⁾ ОВ L 264, 2.10.2002 г., стр. 5.

⁽⁴⁾ ОВ L 264, 2.10.2002 г., стр. 9.

Глава 6

Увеличение на пенсията за деца на издръжка

Член 34 (8) (46) (96)

Разпоредбите на член 81, втора алинея от Правилника за персонала се прилагат по отношение на лицата, получаващи временна пенсия.

Членове 80 и 81 от Правилника за персонала се прилагат и за деца, които са родени преди изтичането на 300 дни от смъртта на длъжностното лице или на бившето длъжностно лице, получаващо пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност.

Член 35 (8) (96)

Отпускането на пенсия за осигурителен стаж или на наследствена пенсия, на обезщетение за инвалидност или на временна пенсия не дава право на пенсионираното лице на надбавка за експлатиране.

Глава 7

Раздел 1

Финансиране на пенсионноосигурителната схема

Член 36 (96)

Във всички случаи от заплатите и от обезщетенията за инвалидност се удържат вноските за пенсионноосигурителната схема, предвидени в членове от 77 до 84 от Правилника за персонала.

Член 37 (24)

Командираните длъжностни лица продължават да плащат вноските по предходния член, определени въз основа на заплатата, полагаща се за тяхната степен и стъпка. Според предвиденото в член 3 това се прилага за максимален срок от 5 години и по отношение на длъжностни лица, получаващи обезщетение за неактивна заетост или при отстраняване от длъжност в интерес на службата и по отношение на длъжностни лица в отпуск по лични причини, които продължават да придобиват пенсионни права при условията, предвидени в член 40, параграф 3 от Правилника за персонала.

Всички плащания, на които би имало право такова длъжностно лице или неговите правоприменници по пенсионната схема, се изчисляват въз основа на тази заплата.

Член 38

Надлежно удържаните вноски не подлежат на възстановяване. Неоснователно удържаните вноски не дават право на пенсия; те се възстановяват без лихвата по искане на съответното длъжностно лице или на неговите правоприменници.

Член 39 (96)

Отменен

Раздел 2

Изчисляване на пенсията

Член 40 (8) (96)

Институцията, в която работи длъжностното лице към момента на прекратяване на правоотношението му поради пенсиониране, отговаря за изчисляването на размера на пенсията за осигурителен стаж, на наследствената или временната пенсия или на обезщетението за инвалидност. Едновременно с решението за отпускане на пенсията се изпраща и подробна справка за направените начисления на длъжностното лице или на неговите правоприменници, и на Комисията на Европейските общности в качеството ѝ на разплащателна агенция.

Пенсията за осигурителен стаж или обезщетението за инвалидност не могат да се изплащат едновременно със заплатата, изплащана от общия бюджет на Европейския съюз или от някоя от агенциите, нито едновременно с обезщетение по член 41 или член 50 от Правилника за персонала. Те са несъвместими и с получаването на заплата за заемана в някоя от институциите или агенциите длъжност, посочени в член 1а от Правилника за персонала.

Член 41

Размерът на пенсията може да бъде преизчислен във всеки един момент, в случай че е била допусната грешка или някакъв пропуск.

Пенсиите подлежат на промяна или прекратяване, ако са били отпуснати в противоречие с разпоредбите на Правилника за персонала или на настоящото приложение.

Член 42 (46) (96)

Ако длъжностно лице или бивше длъжностно лице, получавало пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност, почине и неговите правоприменици не предявят правото си на пенсия или обезщетение в срок от една година от датата на смъртта, те губят това право, освен в случай на надлежно доказана непреодолима сила.

Член 43 (46)

Бившето длъжностно лице или неговите правоприменици, за които възникват права върху плащания по пенсионноосигурителната схема, са длъжни да представят всички поискани от тях писмени доказателства и да уведомят институцията, посочена в член 45, втора алинея за всеки факт, който би бил от значение за техните права.

Член 44 (96)

Ако длъжностното лице е било временно лишено, изцяло или отчасти от правото си на пенсия по силата на член 9 от приложение IX от Правилника за персонала, то има право да му бъде възстановена част от платените пенсионноосигурителни вноски, пропорционална на сумата, с която е била намалена неговата пенсия.

Раздел 3**Плащания****Член 45 (46) (96)**

Плащанията, предвидени по настоящата пенсионноосигурителна схема, се извършват всеки месец за изминалия период.

Обслужването на плащанията се осигурява от името на Общностите от институцията, определена за тази цел от бюджетния орган, и никоя друга институция няма право на каквото и да е основание да изплаща от собствените си фондове суми, предвидени по тази пенсионна схема.

За пенсионерите, пребиваващи извън Европейския съюз, плащанията се извършват по банков път в еуро в банка по местопребиваване. По изключение пенсията може да се плаща в еуро в банка в държавата, където е седалището на институцията, или в чуждестранна валута по местопребиваване на пенсионера, по най-актуалния обменен курс, използван при изпълнението на общия бюджет на Европейския съюз.

Настоящият член може да се прилага по аналогия и по отношение на обезщетението за инвалидност.

Член 46 (46) (96)

Всяка сума, която е дължима на Общностите от длъжностно лице или от бивше длъжностно лице, получавало пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност, към датата, на която заинтересованото лице има право на едно от плащанията, предвидени по настоящата пенсионноосигурителна схема, се удържа от сумата на дължимите му плащания или от плащанията на лицата, които са негови правоприменици. Удръжката може да се направи на части в течение на няколко месеца.

Член 47 (46)

Отменен

Глава 8**Преходни разпоредби****Член 48**

Длъжностно лице, по отношение на което не се прилагат разпоредбите на Правилника за персонала по силата на преходните разпоредби, се ползва с право на пенсия, считано от деня на присъединяването му към временната взаимноосигурителна схема на институциите на Общностите.

Независимо от всички разпоредби в обратен смисъл от Правилника за персонала, длъжностното лице може да поиска да се ползва с право на пенсия, считано от датата на постъпването му на служба в институция на някоя от трите Общности, без значение на каква длъжност. Ако през цялата или част от предходната си служба лицето не е участвало в пенсионноосигурителната схема, то има право чрез плащането на погасителни вноски да закупи пенсионните права, по отношение на които не е участвало. Дължимите от лицето вноски, заедно със съответните дялове, дължими за сметка на институцията, се считат за непогасени задължения на длъжностното лице по временната взаимноосигурителна схема към датата на влизане в сила на Правилника за персонала.

Член 49

Ако длъжностно лице се е възползвало от правото си да изтегли от сметката си по временната взаимноосигурителна схема на институциите на Общностите суми, които е трябвало да внесе в страната си на произход, за да запази пенсионните си права там, правата му за периода, през който е членувало във временната взаимноосигурителна схема, се намаляват пропорционално на изтеглените суми.

Разпоредбата по предходната алинея не се прилага, ако длъжностното лице е поискало в срок от три месеца от датата, на която Правилникът за персонала е започнал да се прилага по отношение на него, да му се позволи да възстанови тези суми, заедно със сложна лихва в размер на 3,5 % годишно.

Член 50

Длъжностно лице, по отношение на което се прилагат разпоредбите на Правилника за персонала по силата на преходните разпоредби, чието служебно правоотношение бъде прекратено при навършване на 63-годишна възраст, без да е прослужило десетте години стаж, изискващи се по член 77, първа алинея от Правилника за персонала, може да избира между изплащането на обезщетение, изчислено в съответствие с член 12 от настоящото приложение, и пропорционално намалена пенсия, изчислена в съответствие с член 77, втора алинея от Правилника за персонала.

Член 51

Настоящата пенсионна схема се прилага и по отношение на овдовелия съпруг и на правоприемника на всеки служител на Общностите, който е починал, докато е бил в активна заетост преди влизането в сила на настоящия Правилник за персонала, както и на всеки служител на Общностите, който преди влизането в сила на Правилника за персонала е страдал от пълна трайна инвалидност по смисъла на член 78 от Правилника за персонала, при условие че непогасените суми по временната взаимноосигурителна схема на институциите бъдат преведени на Общностите. Общностите поемат отговорността за извършване на всички плащания, предвидени по пенсионноосигурителната схема.

Приложение IX: Дисциплинарни производства

Раздел 1

Общи разпоредби (96)

Член 1 (96)

1. Във всички случаи, когато в хода на разследване на OLAF се разкрие вероятност от лично участие на действащо или бивше длъжностно лице от институция, лицето своевременно бива уведомено, при условие че това не би попречило на разследването. Във всички случаи в заключенията, изготвени при приключване на разследването, не може да се споменава името на длъжностното лице, без да му е била дадена възможност да даде обяснения по отнасящите се до него факти. Обясненията на длъжностното лице се посочват в заключенията.

2. В случаи, в които по смисъла на разследването се налага спазване на абсолютна поверителност и използване на процедури от компетентността на национален съдебен орган, изпълнението на задължението за уведомяване и изслушване на длъжностното лице може, със съгласието на органа по назначаване, да бъде отложено. В този случай не може да бъде образувано дисциплинарно производство, преди да е била дадена възможност на длъжностното лице да представи обясненията си.

3. Ако след разследването на OLAF не бъдат събрани достатъчно данни за образуване на производство срещу разследваното длъжностно лице, разследването се прекратява, без да се предприемат последващи действия, с решение на директора на OLAF, който писмено уведомява длъжностното лице за това. Длъжностното лице може да поиска решението да бъде приложено към служебното му досие.

Член 2 (96)

1. Правилата, предвидени в член 1 от настоящото приложение, се прилагат с необходимите промени и към други административни разследвания, извършени от органа по назначаване.

2. Органът по назначаване уведомява съответното лице за приключването на разследването и му съобщава заключенията, съдържащи се в доклада от проверката, както и по негово искане и при зачитане на законните интереси на трети страни — всички документи, свързани с твърденията срещу него.

3. Институциите приемат правила за прилагането на настоящия член в съответствие с член 110 от Правилника за персонала.

Член 3 (96)

Във основа на доклада от разследването, след като лицето е било уведомено за всички доказателства и след като е било изслушано, органът по назначаване може:

- а) да реши, че срещу лицето няма достатъчно доказателства за образуване на производство, и да го уведоми за това писмено;
- б) да реши, че макар и да са налице данни за неизпълнение на служебните му задължения, няма да бъде взета дисциплинарна мярка, и ако е необходимо, да отправи предупреждение до длъжностното лице;
- в) в случай на неизпълнение на задълженията по смисъла на член 86 от Правилника за длъжностните лица:
 - i) да реши да образува дисциплинарното производство по раздел 4 от настоящото приложение, или
 - ii) да реши да образува дисциплинарно производство пред Дисциплинарния съвет.

Член 4 (96)

Длъжностно лице, което по обективни причини не може да бъде изслушано съгласно разпоредбите на настоящото приложение, може да бъде поканено писмено да представи обясненията си или да бъде представявано от посочено от него лице.

Раздел 2

Дисциплинарен съвет (96)

Член 5 (96)

1. Във всяка институция се създава Дисциплинарен съвет (наричан по-долу „съветът“). Поне един от членовете на съвета, който може да бъде и председателят, се избира извън институцията.

2. Съветът се състои от председател и четирима редовни членове, които могат да имат заместници, а в случаи на длъжностни лица със степен AD 13 — и от двама допълнителни членове от същата функционална група и степен като длъжностното лице, обект на дисциплинарното производство.
3. Членовете на съвета и техните заместници се назначават измежду длъжностните лица със степен AD 14 или по-висока, които са в положение на активна заетост, с изключение на случаи, отнасящи се до лица със степен AD 16 или AD 15.
4. За случаите, отнасящи се до лица със степен AD 16 или AD 15, членовете на съвета и техните заместници се назначават измежду длъжностните лица в положение на активна заетост със степен AD 16.
5. Органът по назначаването и Комитетът по персонала се договарят относно *ad hoc* процедурата за назначаване на допълнителните членове по параграф 2, които заседават по случаи, отнасящи се до лица, изпратени на работа в трета страна.

Член 6 (96)

1. Органът по назначаване и Комитетът по персонала посочват едновременно всеки по двама постоянни членове и двама заместници.
2. Председателят и заместник-председателят се посочват от органа по назначаване.
3. Председателят, членовете и заместниците се назначават за срок от три години. Институцията може да предвиди и по-кратък мандат за членовете и заместниците, но не по-малко от една година.
4. Двамата членове на разширения състав на съвета по член 5, параграф 2 от настоящото приложение се назначават по следния начин:
 - а) органът по назначаване съставя списък, съдържащ по възможност имената на две длъжностни лица от всяка степен във всяка функционална група. Същевременно Комитетът по персонала изпраща на органа по назначаване съставен от него списък на същия принцип;
 - б) в срок от десет дни от съобщаването на доклада, въз основа на който е образувано дисциплинарно производство или процедура по член 22 от Правилника за персонала, председателят на съвета, в присъствието на заинтересованото длъжностно лице, изтегля чрез жребий имената на две длъжностни лица, включени в споменатите списъци, по едно име от всеки списък. Председателят може да реши в тази процедура да бъде заместен от секретаря. Председателят съобщава на длъжностното лице и на отделните членове на съвета неговия пълен състав.
5. Длъжностното лице има право да направи отвод на един от членовете на съвета в срок от пет дни от определянето на неговия състав. Институцията също има право на отвод на един от членовете. В същия срок членовете на съвета могат да поискат да бъдат освободени от това задължение при наличието на основателни причини и са длъжни да си направят самоотвод в случай на конфликт на интереси. Ако е необходимо, председателят отново тегли жребий, за да замени определените членове в съответствие с параграф 4.

Член 7 (96)

Съветът се подпомага от секретар, назначен от органа по назначаване.

Член 8 (96)

1. При изпълнението на функциите си председателят и членовете на съвета са напълно независими.
2. Разискванията и производството в съвета са поверителни.

Раздел 3

Дисциплинарни санкции (96)

Член 9 (96)

1. Органът по назначаването може да налага следните санкции:
 - а) писмено предупреждение;
 - б) забележка;
 - в) спиране на повишаването на стъпка за срок от един до двайсет и три месеца;
 - г) понижаване на стъпка;
 - д) временно понижаване за срок от 15 дни до една година;
 - е) понижаване в рамките на същата функционална група;
 - ж) класиране в по-ниска функционална група, със или без понижаване на стъпката;

- з) освобождаване от длъжност и ако е приложимо, *pro tempore* намаление на пенсията или удържане за определен период от време на сума от обезщетението за инвалидност; последиците на тази санкция не се простират върху лицата на издръжка от длъжностното лице. В случай на такова намаление общият доход на длъжностното лице не може да спадне под жизнения минимум, предвиден в член 6 от приложение VIII от настоящия правилник, като се прибавят и полагащите се семейни надбавки.
2. Ако длъжностното лице получава пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност, органът по назначаването може да реши за определен период да удържа сума от пенсията или надбавките; последиците на тази мярка не се простират върху лицата на издръжка от длъжностното лице. Общият доход на длъжностното лице не може да спадне под жизнения минимум, предвиден в член 6 от приложение VIII от настоящия правилник, като се прибавят и полагащите се семейни надбавки.
3. За едно нарушение може да бъде наложено само едно дисциплинарно наказание.

Член 10 (96)

Тежестта на наложената дисциплинарна мярка трябва да съответства на тежестта на нарушението. При определяне на тежестта на нарушението и при определяне на подходящото дисциплинарно наказание, което да бъде наложено, се взема предвид по-специално следното:

- а) характерът на нарушението и обстоятелствата, при които е извършено;
- б) степента, в която нарушението засяга престижа, репутацията или интересите на институциите;
- в) формата на вината, с която е извършено нарушението — с умисъл или поради небрежност;
- г) мотивите на длъжностното лице за извършване на нарушението;
- д) степента и старшинството на длъжностното лице;
- е) степента на лична отговорност на длъжностното лице;
- ж) нивото на служебните задължения и отговорности на лицето;
- з) дали нарушението се изразява в системни действия или поведение;
- и) поведението на длъжностното лице през цялата му кариера.

Раздел 4

Дисциплинарни производства без участието на Дисциплинарния съвет (96)

Член 11 (96)

Органът по назначаване може да наложи наказание писмено предупреждение или забележка, без да се консултира с Дисциплинарния съвет. Преди да предприеме тази мярка, органът по назначаване трябва да изслуша длъжностното лице.

Раздел 5

Дисциплинарни производства пред Дисциплинарния съвет (96)

Член 12 (96)

1. Органът по назначаване внася в Дисциплинарния съвет доклад, в който ясно се излага деянието, което се приписва, и ако е необходимо, всички обстоятелства, при които то е било извършено, включително утежняващите или смекчавашите вината обстоятелства.
2. Докладът се изпраща на длъжностното лице и на председателя на съвета, който го свежда до знанието на членовете на Дисциплинарния съвет.

Член 13 (96)

1. След получаване на доклада длъжностното лице има право да се запознае с пълното съдържание на служебното си досие и да прави извлечения от всички документи, имащи отношение към производството, включително оневиняващите доказателства.
2. Длъжностното лице разполага с не по-малко от 15 дни от датата на получаване на доклада, по повод на който е образувано производството, за да подготви защитата си.
3. То може да бъде подпомогано от лице по негов избор.

Член 14 (96)

Ако в присъствието на председателя на Дисциплинарния съвет длъжностното лице признае нарушението си и приеме без възражения доклада по член 12 от настоящото приложение, органът по назначаване може, при зачитане на принципа на пропорционалност между характера на нарушението и предвижданото наказание, да из земе делото от Дисциплинарния съвет. Ако делото бъде иззето, председателят на съвета дава становище относно предвижданото наказание.

При тази процедура органът по назначаване може чрез дерогация от член 11 от настоящото приложение да наложи едно от наказанията, предвидени в член 9, параграф 1, букви от а) до г) от настоящото приложение.

Преди да признае нарушението си, длъжностното лице трябва да бъде уведомено за последиците от това признание.

Член 15 (96)

Преди първото заседание на Дисциплинарния съвет председателят възлага на един от членовете да изготви общ доклад по случая и уведомява за това останалите членове.

Член 16 (96)

1. Длъжностното лице се изслушва от Дисциплинарния съвет; то може да даде обясненията си устно или писмено, лично или чрез представител. То може да повика свидетели.
2. Пред Дисциплинарния съвет институцията се представлява от длъжностно лице, определено за тази цел от органа по назначаване. Това длъжностно лице има същите права като длъжностното лице, обект на процедурата.
3. Дисциплинарният съвет може да изслуша и разследващите служители на OLAF в случаите, когато по инициатива на службата е било започнато разследване.

Член 17 (96)

1. Ако Дисциплинарният съвет прецени, че не разполага с достатъчно ясна информация относно деянието, което се приписва на длъжностното лице, и обстоятелствата, при които то е извършено, той провежда разследване при спазване на принципа на състезателност.
2. Председателят или от някой от неговите членове води разследването от името на Дисциплинарния съвет. За целите на разследването съветът може да поиска да му бъдат представени всички документи, имащи отношение към разглеждания случай. Институцията е длъжна да изпълни това искане в определения от съвета срок. Ако искането за представяне на документи е отпразвено към длъжностното лице, се взема предвид всеки отказ за съдействие.

Член 18 (96)

След като разгледа представените документи и като вземе предвид всички направени писмени или устни изявления, както и резултатите от проведеното разследване, Дисциплинарният съвет приема с мнозинство мотивирано становище дали са установени фактите на предполагаемото нарушение и какво наказание следва да бъде наложено. Становището се подписва от всички членове на съвета. Всеки член има право да подпише с особено мнение, което се прикрепя към становището. Становището се изпраща на органа по назначаване и на длъжностното лице в срок от два месеца от получаването на доклада на органа по назначаване, при условие че този срок съответства на степента на сложност на делото.

Ако разследването е било проведено по инициатива на Дисциплинарния съвет, срокът е четири месеца, при условие че този срок съответства на степента на сложност на делото.

Член 19 (96)

1. Председателят на Дисциплинарния съвет не гласува, освен по процедурни въпроси и при равен брой гласове.
2. Председателят осигурява изпълнението на решенията на съвета и свежда до знанието на неговите членове цялата информация и всички документи, имащи отношение към разглеждания случай.

Член 20 (96)

Секретарят съставя протоколите от заседанията на Дисциплинарния съвет. Протоколите се подписват от свидетелите, чиито показания са отразени там.

Член 21 (96)

1. Разноските, направени в хода на дисциплинарното производство по инициатива на длъжностното лице, и по-специално хонорарът на посоченото от него лице, което да подпомага защитата му, са за сметка на длъжностното лице, ако в резултат на производството му бъде наложено някое от наказанията, предвидени в член 9 от настоящото приложение.
2. В изключителни случаи органът по назначаване може да реши друго, ако последствията за длъжностното лице биха били несправедливи.

Член 22 (96)

1. След изслушване на длъжностното лице органът по назначаване взема решение в съответствие с членове 9 и 10 от настоящото приложение в срок от два месеца от получаване на становището на Дисциплинарния съвет. Решението трябва да бъде мотивирано.
2. Ако органът по назначаване реши да прекрати делото, без да налага дисциплинарно наказание, той незабавно уведомява за това длъжностното лице в писмена форма. Длъжностното лице може да поиска това решение да бъде приложено към служебното му досие.

Раздел 6**Временно отстраняване от длъжност (96)****Член 23 (96)**

1. Ако органът по назначаване отправи твърдения към длъжностно лице за тежко нарушение, независимо дали става въпрос за неспазване на служебните му задължения или за правонарушение, той може незабавно да отстрани от длъжност това длъжностно лице за определен или неопределен срок.
2. Органът по назначаване се произнася след изслушване на съответното длъжностно лице, освен при изключителни обстоятелства.

Член 24 (96)

1. В решението за временно отстраняване от длъжност се посочва дали за неговия срок длъжностното лице продължава да получава цялата си заплата или каква част от нея ще бъде удържана. Сумата, плащана на длъжностното лице, не може в никакъв случай да бъде по-малка от жизнения минимум, определен в член 6 от приложение VIII към настоящия правилник, увеличен с полагащите се семейни надбавки.
2. Положението на временно отстраненото от длъжност лице трябва да бъде окончателно решено в срок от шест месеца от началната дата на това отстраняване. Ако в този срок не бъде взето решение, лицето има право отново да започне да получава пълния размер на заплатата си, при спазване на параграф 3.
3. Частични удържки от заплатата може да продължат да се извършват и след изтичането на шестмесечния срок по параграф 2, ако срещу съответното длъжностно лице бъде образувано наказателно производство за същите деяния и в резултат на това то бъде задържано. В този случай то няма право на пълния размер на заплатата, докато компетентният съд не отмени тази мярка.
4. Сумите, удържани съгласно параграф 1, се възстановяват на длъжностното лице, ако с окончателното решение бъде наложено наказание не по-тежко от писмено предупреждение, забележка или спиране на повишаването в стъпка, както и ако не бъде наложено дисциплинарно наказание; в последния случай сумите се възстановяват заедно със сложна лихва в размера, определен в член 12 от приложение XII.

Раздел 7**Паралелно наказателно преследване (96)****Член 25 (96)**

Ако срещу длъжностното лице бъде образувано наказателно производство за същите деяния, окончателното решение се взема само след като бъде постановена окончателната присъда на съда, разглеждащ делото.

Раздел 8

Заключителни разпоредби (96)*Член 26 (96)*

Решенията, посочени в членове 11, 14, 22 и 23 от настоящото приложение, се изпращат за сведение на OLAF в случаите, когато разследването е било образувано по инициатива на тази служба.

Член 27 (96)

Длъжностно лице, на което е било наложено дисциплинарно наказание, различно от освобождаване от длъжност, може в срок от три години — при писмено предупреждение, или шест години — за другите наказания, да подаде молба за заличаване на мярката от служебното му досие. Органът по назначаване решава дали да удовлетвори тази молба.

Член 28 (96)

Ако станат известни нови факти, подкрепени със съответните доказателства, дисциплинарното производство може да бъде възобновено от органа по назначаване, по негова собствена инициатива или по искане на съответното длъжностно лице.

Член 29 (96)

Ако срещу длъжностното лице не е било образувано производство в съответствие с член 1, параграф 3 и член 22, параграф 2 от настоящото приложение, то има право да иска да бъдат поправени претърпените от него вреди чрез подходящо публикуване на решението на органа по назначаване.

Член 30 (96)

Без да се засяга член 3, параграф 2, всяка институция приема правилата, които смята за необходими, за прилагането на настоящото приложение, след консултации с комитета по персонала.

Приложение X (51): Особени и дерогиращи разпоредби, приложими по отношение на длъжностните лица на служба в трета страна

Глава 1

Общи разпоредби

Член 1

В настоящото приложение се съдържат особените и дерогиращите разпоредби, приложими спрямо длъжностните лица на служба в трета страна.

За такава служба могат да бъдат наети само граждани на държавите-членки на Общността, като органът по назначаване няма право да се позовава на дерогиацията, предвидена в член 28, буква а) от Правилника за персонала.

Общите разпоредби за изпълнение се приемат в съответствие с член 110 от Правилника за персонала.

Член 2 (96)

С решение на органа по назначаване и в интерес на службата длъжностните лица периодично подлежат на преместване, ако е необходимо, и без да се взема предвид наличието на свободни длъжности.

Органът по назначаване осъществява тези премествания в рамките на специална процедура, наричана „процедура за мобилност“, за чието прилагане определя подробни правила след консултации с комитета по персонала.

Член 3 (96)

По процедурата за мобилност длъжностно лице, назначено в трета страна, може с решение на органа по назначаване да бъде временно преназначено на същата длъжност на друго място на работа в рамките на Общността; подобни назначения, които не са предшествани от обявяването на свободна длъжност, могат да продължат не повече от 4 години. Чрез дерогиация от член 1, първа алинея органът по назначаване може да реши, въз основа на общите разпоредби за изпълнение, за срока на временното назначение по отношение на длъжностното лице да продължат да се прилагат някои от разпоредбите на настоящото приложение, с изключение на членове 5, 10 и 12.

Глава 2

Задължения

Член 4

Длъжностното лице изпълнява служебните си задължения на мястото, на което е изпратено като наето или чрез преместване, в интерес на службата, по процедурата за мобилност.

Член 5 (96)

1. Ако институцията предостави на длъжностното лице жилище, което съответства на неговите функции и на броя на членовете на семейството му, които са на негова издръжка, то се настанява в това жилище.

2. Подробните правила за прилагане на параграф 1 се определят от органа по назначаване след консултации с комитета по персонала. Органът по назначаване се произнася и относно правото на обзавеждане и други подобни в съответствие с условията, приложими към всяко място на работа.

Глава 3

Условия на труд

Член 6 (96)

За всяка календарна година длъжностното лице има право на годишен отпуск в размер на три и половина работни дни за всеки пълен месец служба.

Член 7 (96)

В годината, в която длъжностното лице поеме или прекрати службата си в трета страна, то има право на три и половина работни дни за всеки пълен прослужен месец; на три и половина работни дни за всеки непълен прослужен месец, състоящ се от повече от 15 дни, и на два работни дни за всеки непълен месец, състоящ се от 15 или по-малко дни.

Ако до края на текущата календарна година длъжностното лице не е използвало целия си годишен отпуск по причини, различни от изискванията на службата, остатъкът, но не повече от 14 работни дни, се прехвърля за следващата година.

Член 8

По изключение органът по назначаване може със специално мотивирано решение да разреши на длъжностното лице отпуск за почивка на основание особено вредни условия на живот в мястото му на работа. Органът по назначаване определя града/овете, където може да се ползва този отпуск за почивка, за всяко отделно място на работа.

Член 9 (96)

1. Годишният отпуск се ползва наведнъж или на няколко пъти съгласно желанието на длъжностното лице и изискванията на службата. Той трябва обаче да включва поне един период от 14 работни дни.

2. Отпускът за почивка по член 8 не може да надвишава 15 работни дни за всяка прослужена година.

Срокът на отпуска за почивка може да бъде удължен с дните за пътуване, изчислени по реда на член 7 от приложение V към Правилника за персонала.

Глава 4

Заплата и социално осигуряване

Раздел 1

Заплата и семейни надбавки

Член 10 (96)

1. В зависимост от мястото на работа на длъжностното лице се определя размерът на надбавката за условия на живот като процент от референтна сума. Тази референтна сума се състои от основната заплата заедно с надбавката за експатриране, надбавката за жилищни нужди и надбавката за дете на издръжка, като се приспадат задължителните удържки съгласно Правилника за персонала или регламентите за неговото прилагане.

Ако длъжностното лице работи в държава, където условията на живот се считат за еквивалентни на обичайните в Общността, този вид надбавка не се отпуска.

За други места на работа надбавката за условия на живот се определя, както следва.

Параметрите, които се вземат предвид при определяне на надбавката за условия на живот, са следните:

— здравна и болнична среда,

— сигурност,

— климатични условия,

по отношение на които се прилага коефициент 1:

— степен на изолираност,

— други местни условия,

по отношение на които се прилага коефициент 0,5:

Всеки параметър има следната стойност:

0: ако условията са нормални, но не и еквивалентни на нормалните в Общността,

2: ако условията са трудни в сравнение с нормалните в Общността,

4: ако условията са много трудни в сравнение с нормалните в Общността.

Надбавката се определя като процент от референтната сума, посочена в първа алинея, съгласно следната скала:

— 10 % ако стойността е равна на 0,

— 15 % ако стойността е по-висока от 0, но не е по-висока от 2,

- 20 % ако стойността е по-висока от 2, но не е по-висока от 5,
- 25 % ако стойността е по-висока от 5, но не е по-висока от 7,
- 30 % ако стойността е по-висока от 7, но не е по-висока от 9,
- 35 % ако стойността е по-висока от 9, но не е по-висока от 11,
- 40 % ако стойността е по-висока от 11.

Определената надбавка за условия на живот се преразглежда и ако е необходимо се адаптира ежегодно от органа по назначаване след получаване на становището на комитета по персонала.

Длъжностните лица, които в рамките на кариерата си са били изпратени на място, където условията на живот се считат за трудни или много трудни и надбавката съответства на 30 %, 35 % или 40 %, и които са приели да бъдат преместени на друго място, където надбавката съответства на 30 %, 35 % или 40 %, получават наред с надбавката за условия на живот за новото си място на работа премия в размер на 5 % от референтната сума, посочена в първа алинея.

Премията се натрупва при всяко ново назначаване на длъжностното лице на място на работа, където условията на живот се считат за трудни или много трудни; въпреки това сборът от надбавката за условия на живот и премията не може да надвишава 45 % от референтната сума, посочена в първа алинея.

2. Когато условията на живот на мястото на работа са такива, че да излагат на риск живота или здравето на длъжностното лице, с мотивирано решение на органа по назначаване се отпуска допълнителна надбавка. Размерът на тази надбавка се определя като процент от референтната сума по параграф 1, първа алинея:

- 5 %, ако органът по назначаване препоръчва на служителите си да не се установяват със семействата си на това място на работа,
- 10 %, ако органът по назначаване реши временно да намали броя на служителите в това място на работа.

Член 11 (78)

Заплатата, както и надбавките по член 10, се изплащат в еуро в Белгия. Към тях се прилага корекционният коефициент за заплатите на длъжностните лица в Белгия.

Член 12

По искане на длъжностното лице органът по назначаване може да реши да изплаща цялата или част от заплатата в паричната единица на държавата по месторабота. В този случай сумата се претегля спрямо корекционния коефициент, приложим за съответното място на работа, и се конвертира по съответния обменен курс.

В надлежно обосновани изключителни случаи органът по назначаване може да реши плащането да се извършва в парична единица, различна от тази на държавата по месторабота, с цел запазване на покупателната способност.

Член 13 (96)

За да се гарантира доколкото е възможно изравняване на покупателна способност на длъжностните лица, независимо от мястото им на работа, Съветът ежегодно определя корекционния коефициент по член 12. Чрез писмена процедура в срок от един месец Съветът се произнася по предложението на Комисията с квалифицираното мнозинство, предвидено в член 205, параграф 2, втора алинея, първо тире от Договора за създаване на Европейската икономическа общност и в член 118 от Договора за създаване на Европейската общност за атомна енергия. Ако държава-членка поиска формално разглеждане на предложението на Комисията, срокът за произнасяне на Съвета е два месеца.

Ако обаче за дадена държава се установи, че промяната в жизнения стандарт, измерена въз основа на корекционния коефициент и на съответстващия обменен курс, е повече от 5 % от последното адаптиране, Комисията решава като временна мярка да адаптира корекционния коефициент, като своевременно уведомява Съвета за това.

Член 14

Комисията ежегодно внася в Съвета доклад за прилагането на настоящото приложение и по-специално за определянето на размера на надбавката за условия на живот по член 10.

Член 15

При условията, определени от органа по назначаване, длъжностното лице получава надбавка за образование за покриване на действителните разноски за образование, като надбавката се изплаща при

представянето на оправдателни документи. Освен в случаи, счетени за изключителни от органа по назначаване, тази надбавка не може да надвишава двукратния максимален размер на надбавката за образование.

Член 16 (78) (96)

Разноските, дължими на длъжностните лица, се възстановяват в еуро, в паричната единица на мястото на работа или в паричната единица, в която са направени разходите, по мотивирано искане на длъжностното лице.

Длъжностните лица могат да изберат дали надбавката за настаняване или за пренасяване да им бъде изплатена в еуро или в паричната единица на мястото на настаняване или пренасяване; в последния случай сумата се претегля спрямо корекционния коефициент, приложим за съответното място на работа, и се конвертира по съответния обменен курс.

Раздел 2

Правила за възстановяването на разноски

Член 17 (96)

Разноските за преместване на мебелите и личните вещи на длъжностно лице, на което е осигурено жилище по реда на член 5 или член 23 от настоящото приложение, и което, по независещи от него причини трябва да промени местопребиваването си и да се премести там, където работи, се възстановяват със специално мотивирано решение на органа по назначаване, при представяне на оправдателни документи в съответствие с правилата за пренасяне на обзавеждане и лични вещи.

В тези случаи лицето има право да му бъдат възстановени и другите разноски, направени въз връзка с промяната на местопребиваването, в рамките на горна граница, равна на половината от надбавката за настаняване.

Член 18 (96)

Длъжностно лице, което живее на хотел в мястото си на работа, понеже все още не може да бъде настанено или вече не разполага с жилището, предвидено в член 5, или по независещи от него причини не може да се нанесе в жилището си, има право да му бъдат възстановени разноските за хотел за него и за семейството му при представяне на хотелските сметки и при наличието на предварително разрешение на органа по назначаване.

Длъжностното лице получава и дневната надбавка, предвидена в член 10 от приложение VII, намалена с 50 %, освен в случаите на непреодолима сила, определени от органа по назначаване.

В случай че не може да бъде осигурено настаняване в хотел, длъжностното лице има право да му бъдат възстановени разноските за наем на временно жилище, при наличието на предварително разрешение на органа по назначаване.

Член 19 (96)

Длъжностно лице, което няма достъп до служебен автомобил за осъществяването на служебни пътувания, пряко свързани с изпълнението на неговите функции, получава надбавка за всеки километър, изминат с личния му автомобил. Размерът на надбавката се определя от органа по назначаване.

Член 20

Длъжностното лице има право на пътни разходи за почивка от мястото си на работа до разрешеното място на почивка за него самото и ако има право на надбавка за жилищни нужди — за съпруга му и за лицата на негова издръжка, които живеят заедно с него.

Ако пътуването с влак е невъзможно или непрактично, възстановяването на разноските се прави въз основа на предоставените самолетни билети, независимо от разстоянието.

Член 21 (96)

Ако при постъпване на служба или преместване длъжностното лице трябва да промени местопребиваването си, за да изпълни изискванията на член 20 от Правилника за персонала, институцията поема посочените по-долу разходи при условията, предвидени от органа по назначаване, и в зависимост от вида жилище, което може да му бъде осигурено на мястото на работа:

- а) преместване на част или цялото обзавеждане и мебели на длъжностното лице от тяхното местонахождение до мястото на работа, както и превозът на личните му вещи, в случай на предоставяне на немебелирано жилище;

- б) превозване на личните вещи или съхраняване на склад на мебелите и личните вещи на длъжностното лице при предоставяне на мебелирано жилище.

В случай на прекратяване на службата поради смърт на длъжностното лице, при условията, предвидени от органа по назначаване, институцията поема действителните разходи за преместване на мебелите и личните вещи на лицето от тяхното местонахождение в момента до мястото на произход на лицето или разходите за превоз на личните вещи от мястото на работа до мястото на произход. На възстановяване подлежат всички или само част от разходите.

В случай на смърт на длъжностно лице, което не е сключило брак, разносните се възстановяват на неговите правоприменници.

Член 22

Обезщетението за временно настаняване и разносните за превоз на личните вещи на съпруга и лицата на издръжка от длъжностно лице на изпитателен срок се поемат авансово от институцията.

В случай че длъжностното лице на изпитателен срок не се установи за постоянно след изтичането на изпитателния срок, институцията може в изключителни случаи да предприеме стъпки за възстановяване на сумата въз основа на разпоредби, приети от органа по назначаване.

Член 23 (96)

Ако на длъжностното лице не бъде осигурено жилище от институцията, последната възстановява плащания от него наем, при условие че жилището съответства на служебните му функции и на броя на членовете на семейството му на негова издръжка.

Раздел 3

Социално осигуряване

Член 24

Длъжностното лице, неговият/ата съпруг/а, деца, както и другите лица на негова издръжка се ползват със закрилата на схемата за допълнително здравно осигуряване за разликата между действително направените разходи и плащанията по схемата по член 72 от Правилника за персонала, без да се възстановяват сумите по параграф 3 от посочения член.

Половината от премията се плаща от длъжностното лице, а другата половина — от институцията. Въпреки това вноската за сметка на длъжностното лице не може да надвишава 0,6 % от неговата основна заплата; остатъкът се заплаща от институцията.

Длъжностното лице, неговият/ата съпруг/а, деца, както и другите лица на негова издръжка се застраховат срещу риска от репатриране по здравословни причини при спешни или изключително спешни случаи; премията се заплаща изцяло от институцията.

Член 25

Длъжностно лице, неговият/ата съпруг/а, деца, както и другите лица на негова издръжка се застраховат срещу злополука, настъпила извън границите на Общността в държави, включени в съставения за тази цел списък от органа по назначаване.

Премията се заплаща поравно от длъжностното лице и институцията.

Глава 5 (96)

Отменена

Член 26 (96)

Отменен

Глава 6 (96)

Отменена

Член 27 (96)

Отменен

—

Приложение XI (62) (96): Правила за прилагане на членове 64 и 65 от Правилника за персонала**Глава 1****Годишно преразглеждане на заплатите, предвидено в член 65, параграф 1 от правилника за персонала (96)**

Раздел 1

Фактори за определяне на годишното адаптиране

Член 1 (96)

1. Доклад на статистическата служба на Европейските общности (Евростат)

За целите на преразглеждането, предвидено в член 65, параграф 1 от Правилника за персонала, всяка година преди края на октомври Евростат съставя доклад относно промяната на жизнения стандарт в Брюксел, икономическите паритети между Брюксел и някои населени места в държавите-членки и относно промените в покупателната способност на заплатите, получавани от държавните служители в централните администрации.

2. Промяна на жизнения стандарт в Брюксел (брюкселски международен индекс)

Въз основа на представените данни от белгийските власти Евростат съставя индекс за измерване на развитието на жизнения стандарт на длъжностните лица на Европейските общности, работещи в Брюксел. Този индекс (наричан по-долу „брюкселски международен индекс“) отчита констатираните изменения между юни на предходната година и юни на текущата година и се основава на статистическия метод, определен от работната група по член 64 от Правилника за персонала, посочена в член 13.

3. Промяна на жизнения стандарт извън Брюксел (икономически паритети и имплицитни индекси)

а) след съгласуване с националните статистически институти или други аналогични органи на държавите-членки Евростат изчислява икономическите паритети, установяващи еквивалентността на покупателната способност:

- i) на заплатите на длъжностните лица, работещи в столиците на държавите-членки, с изключение на Нидерландия, където Хага се използва вместо Амстердам, и в някои други места на работа спрямо Брюксел;
- ii) на пенсиите на длъжностните лица, изплащани в държавите-членки, спрямо Белгия.

б) Икономическите паритети се отнасят към юни всяка година.

в) Икономическите паритети се изчисляват по такъв начин, че всеки основен компонент да позволява актуализиране два пъти годишно и проверка чрез пряко проучване най-малко веднъж на пет години. Евростат актуализира икономическите паритети с помощта на най-подходящите индекси, определени от работната група по член 64 от Правилника за персонала, посочена в член 13.

г) Промените в жизнения стандарт извън Белгия и Люксембург за съответния референтен период се измерват с помощта на имплицитни индекси. Тези индекси се изчисляват чрез умножаване на брюкселския международен индекс по промяната на икономическия паритет.

4. Промени в покупателната способност на заплатите на държавните служители в националните централни администрации (специфични индикатори)

а) за целите на измерването на процентната промяна (в посока нагоре или надолу) в покупателната способност на заплатите на националните държавни служители въз основа на информацията, предоставена преди края на септември от съответните национални власти, Евростат изчислява специфичните индикатори, отразяващи промените в реалните заплати на държавните служители в националните централни администрации, настъпили между юли на предходната година и юли на текущата година. Двете трябва да включват една дванадесета от всички годишно плащани компоненти.

Специфичните индикатори имат две форми:

- i) индикатор за всяка функционална група, съгласно определението, дадено в Правилника за персонала;

- ii) средноаритметичен индикатор, претеглен така, че да отразява броя на националните държавни служители, съответстващ на всяка функционална група.

Всеки от тези индикатори се определя в реален брутен и реален нетен размер. При преминаването от бруто към нето се вземат предвид законите удържки и фактора общо данъчно облагане.

За определяне на брутните и нетни индикатори за Европейския съюз като цяло Евростат използва извадка, съставена от следните държави: Белгия, Германия, Испания, Италия, Люксембург, Нидерландия, Обединеното кралство и Франция. По предложение на Комисията и съгласно процедурата, предвидена в член 65, параграф 3 от Правилника за персонала, Съветът може да приеме нова извадка, представяща най-малко 75 % от общия БВП на Европейския съюз, която да се прилага от годината, следваща приемането ѝ. Резултатите за всяка страна се претеглят пропорционално на националния ѝ БВП, измерен с помощта на паритетите на покупателната способност, посочени в последната публикувана статистика в съответствие с определенията за национални сметки на действащата към момента европейска система от сметки.

- б) По искане на Евростат съответните национални органи ѝ предоставят допълнителната информация, считана за необходима за съставяне на специфичния индикатор за точно измерване на промените в покупателната способност на националните държавни служители.

Ако след допълнителни консултации със съответните държавни органи Евростат констатира статистически аномалии в получената информация, които правят невъзможно съставянето на точни индикатори за измерване на промените в реалните доходи на държавните служители на дадена държава-членка, Евростат докладва това на Комисията и ѝ предоставя всички необходими за извършване на оценката материали.

- в) Наред със специфичните индикатори Евростат изчислява и някои контролни индикатори. Един от тях е под формата на данни за действителните брутни заплати на служител в централната администрация, съставен в съответствие с определенията за национални сметки в действащата към момента европейска система от сметки.

Докладът на Евростат за специфичните индикатори се придружава от пояснение относно разликите между тези индикатори и гореспоменатите контролни индикатори.

Член 2 (96)

На всеки три години Комисията изготвя изчерпателен доклад за нуждите от назначаване на персонал в институциите, който изпраща на Европейския парламент и на Съвета. Въз основа на този доклад, ако е необходимо, Комисията внася в Съвета предложения по всички съответни въпроси, след консултации с останалите институции в рамките на Правилника за персонала.

Раздел 2

Годишно адаптиране на заплатите и пенсиите (96)

Член 3 (96)

1. Съгласно член 65, параграф 3 от Правилника за персонала Съветът, по предложение на Комисията и въз основа на критериите, посочени в раздел 1 от настоящото приложение, преди края на всяка година взема решение относно адаптирането на заплатите и пенсиите, с действие от 1 юли.

2. Размерът на адаптирането се определя чрез умножаване на брюкселския международен индекс по специфичния индикатор. Адаптирането е в нетно изражение в еднакъв за всички процент.

3. Размерът на така определеното адаптиране се включва в таблиците на основните заплати по член 66 от Правилника за персонала, в приложение XIII към него и в членове 20, 63 и 90 от Условието за работа на другите служители по следния метод:

- а) нетната заплата и нетната пенсия без прилагане на корекционния коефициент се увеличават или намаляват с гореспоменатото годишно адаптиране;
- б) съставя се нова таблица на основните заплати чрез изчисляване на брутната сума, която, след приспадане на данъците, като се има предвид параграф 4, и задължителните удържки за социално и пенсионно осигуряване, съответства на нетната сума;

в) преобразуването на нетните размери в брутни се базира на положението на неженено/неомъжено длъжностно лице, което не получава надбавките, предвидени в Правилника за персонала.

4. За целите на прилагане на Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 260/68 на Съвета от 29 февруари 1968 г. за определяне на условията и процедурата за прилагане на данъка в полза на Европейските общности размерите, посочени в член 4 от споменатия регламент се умножават по фактор, състоящ се от:

- а) фактора, получен при предходното адаптиране; и/или
- б) размера на адаптирането на заплатите, посочени в параграф 2.

5. За Белгия и Люксембург не прилага корекционен коефициент. Приложимите корекционни коефициенти:

- а) към заплатите на длъжностните лица, работещи в друга държава-членка и в някои други места на работа;
- б) чрез дерогация от член 82, параграф 1 от Правилника за персонала, към пенсиите, изплащани в други държави-членки за частта, съответстваща на правата, придобити преди 1 май 2004 г.;

се определят въз основа на съотношението между съответстващите икономически паритети, посочени в член 1, и обменните курсове, определени за съответните държави в член 63 от Правилника за персонала.

Прилагат се процедурите, предвидени в член 8 от настоящото приложение, относно ретроспективното прилагане на корекционните коефициенти в местата на работа с висок ръст на инфлацията.

6. Съответното положително или отрицателно адаптиране на заплатите на действащите и пенсиите на бившите длъжностни лица и на другите засегнати лица се прилага от институциите ретроактивно за периода между ефективното изпълнение и датата на влизане в сила на решението за следващото адаптиране.

Ако ретроактивното адаптиране налага възстановяване на неоснователно изплатени суми, възстановяването може да се разпредели за период не-по дълъг от 12 месеца от датата на влизане в сила на решението за следващото годишно адаптиране.

Глава 2

Временно адаптиране на заплатите и пенсиите (член 65, параграф 2 от правилника за персонала)

Член 4 (96)

1. В случай на значителна промяна в жизнения стандарт, настъпила между юни и декември (във връзка с прага на чувствителност, определен в член 6, параграф 1 от настоящото приложение), се извършва временно адаптиране на заплатите и пенсиите (член 65, параграф 2 от Правилника за персонала) с действие от 1 януари и като се взема предвид прогнозната промяна на покупателната способност в рамките на текущия годишен референтен период.

2. Предложението на Комисията се изпраща на Съвета не по-късно от втората половина на април.

3. Това временно адаптиране се взема предвид при годишното адаптиране на заплатите.

Член 5 (96)

1. През март всяка година Евростат прави прогноза за промяната на покупателната способност за съответния период въз основа на информацията, представена на заседанието, посочено в член 12 от настоящото приложение.

Ако тази прогноза покаже отрицателен процент, при изчисляване на временното адаптиране се взема предвид половината от този процент.

2. Промяна в жизнения стандарт за Брюксел се измерва чрез брюкселския международен индекс за периода от юни до декември от предходната календарна година.

3. За всяко място с определен корекционен коефициент (различно от Белгия и Люксембург) се изчислява декемврийска прогноза за икономическите паритети, посочени в член 1, параграф 3. Промяната в жизнения стандарт се изчислява според правилата, посочени в член 1, параграф 3.

Член 6 (96)

1. Прагът на чувствителност за шестмесечния период по член 5, параграф 2 от настоящото приложение е процент, съответстващ на 7 % за дванадесетмесечен период.

2. Прагът се прилага съгласно следната процедура, при спазване на член 5, параграф 1, втора алинея от настоящото приложение:

- а) ако в Брюксел прагът бъде достигнат или надхвърлен (според брюкселския международен индекс между юни и декември), размерът на заплатата във всички места на работа се адаптира по реда на процедурата за годишно адаптиране;
- б) ако в Брюксел прагът не бъде достигнат, на адаптиране подлежат само корекционните коефициенти на местата, където промяната в жизнения стандарт (измерена с помощта на имплицитните индекси между юни и декември) е надхвърлила прага.

Член 7 (96)

За целите на прилагане на член 6 от настоящото приложение:

Размерът на адаптирането е брюкселският международен индекс, умножен по половината от специфичния прогнозен индикатор, ако той е отрицателен.

Корекционните коефициенти са отношението между съответния икономически паритет и обменния курс, предвиден в член 63 от Правилника за персонала, умножен по стойността на адаптирането, ако прагът не е бил достигнат в Брюксел.

Глава 3

Дата на влизане в сила на корекционния коефициент (места на работа с висока степен на увеличение на жизнения стандарт)

Член 8 (96)

1. За местата с висока степен на увеличение на жизнения стандарт (измерен чрез промяна на имплицитните индекси), корекционният коефициент влиза в сила преди 1 януари в случай на междинно адаптиране или на 1 юли в случай на годишно адаптиране. Целта е намалената покупателна способност да се приведе към покупателната способност на мястото на работа, където промяната в жизнения стандарт съответства на прага на чувствителност.

2. Датите на влизане в сила на годишното адаптиране са, както следва:

- а) 16 май — за местата на работа с имплицитен индекс над 6,3 %;
- б) 1 май — за местата на работа с имплицитен индекс над 12,6 %.

3. Датите на влизане в сила на междинното адаптиране са, както следва:

- а) 16 ноември — за местата на работа с имплицитен индекс над 6,3 %;
- б) 1 ноември — за местата на работа с имплицитен индекс над 12,6 %.

Глава 4

Създаване и премахване на корекционните коефициенти (член 64 от правилника за персонала)

Член 9 (96)

1. Компетентните органи на съответните държави-членки, администрацията на дадена институция на Общностите или представители на длъжностните лица на Общностите от дадено място на работа могат да поискат да се създаде корекционен коефициент за това конкретно място.

Искането трябва да бъде подкрепено от обективни фактори, разкриващи значителна разлика в течение на няколко години в жизнения стандарт в мястото на работа по отношение на констатирания в столицата на съответната държава-членка (с изключение на Нидерландия, за която се използва Хага вместо Амстердам). Ако Евростат потвърди наличието на значителна трайна разлика (повече от 5 %), Комисията внася предложение за определяне на корекционен коефициент за това място.

2. Съветът може също така, по предложение на Комисията, да спре прилагането на определения корекционен коефициент за дадено място. В този случай предложението трябва да се основава на един от следните елементи:

- а) искане от компетентните органи на съответната държава-членка, администрацията на дадена институция на Общностите или представители на длъжностните лица на Общностите от съответното място на работа, сочещо, че разликата в жизнения стандарт между това място и столицата на съответната държава-членка вече не е значителна (по-малка от 2 %). Конвергенцията трябва да е устойчива и потвърдена от Евростат;
- б) факта, че в това място вече не работят длъжностни лица или служители на срочни договори на Общностите.
3. Съветът взема решение по предложението по реда на член 64, втора алинея от Правилника за персонала.

Глава 5

Клауза за изключване

Член 10 (96)

В случай на сериозно и внезапно влошаване на социално-икономическото положение на Общността, оценено като такова в светлината на обективни данни, представени за тази цел от Комисията, последната внася подходящо предложение, по което Съветът се произнася в съответствие с процедурата, предвидена в член 283 от Договора за ЕО.

Глава 6

Роля на Евростат и отношения с компетентните органи на държавите-членки

Член 11 (96)

Задача на Евростат е да следи за качеството на основните данни и статистически методи, използвани за определяне на факторите, които се вземат предвид при адаптиране на размера на заплатата. По-специално Евростат може да извършва необходимите за тази цел оценки и проучвания.

Член 12 (96)

През март всяка година Евростат свиква заседание на работна група, съставена от експерти от компетентните органи на държавите-членки, наричана „работната група по член 65 от Правилника за персонала“.

На това заседание се обсъждат статистическата методология и нейното прилагане във връзка със специфичните и контролни индикатори.

На срещата се предоставя и необходимата информация за изготвянето на прогноза на промените в покупателната способност по смисъла на междинното адаптиране на заплатите, заедно с данни за работното време в централната държавна администрация.

Член 13 (96)

Поне веднъж годишно и не по-късно от септември Евростат свиква заседание на работната група, съставена от експерти от компетентните органи на държавите-членки, наричана „работната група по член 64 от Правилника за персонала“.

На това заседание се обсъждат статистическата методология и нейното прилагане във връзка със създаването на брюкселския международен индекс и икономическите паритети.

Член 14 (96)

Държавите-членки съобщават на Евростат по нейно искане всички фактори, които пряко или косвено се отразяват върху състава и промените в заплатите на държавните служители в централната администрация.

Глава 7**Заклучителни разпоредби и клауза за преразглеждане***Член 15 (96)*

1. Разпоредбите на настоящото приложение се прилагат от 1 юли 2004 г. до 31 декември 2012 г.
 2. Те се преразглеждат в края на четвъртата година, по-специално в светлината на бюджетните последици. За тази цел Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад, придружен, ако е необходимо, от предложение за изменение на настоящото приложение в съответствие с процедурата, предвидена в член 283 от Договора за ЕО.
-

Приложение XII (62) (96)**Правила за прилагането на член 83а от Правилника за персонала****Глава 1****Общи принципи****Член 1 (96)**

1. За определяне на размера на дължимите вноски от длъжностните лица в пенсионноосигурителната схема по член 83, параграф 2 от Правилника за персонала, на всеки пет години, считано от 2004 г., Комисията извършва актюерска оценка на баланса на пенсионноосигурителната схема по член 83а, параграф 3 от Правилника за персонала. Тази оценка показва дали вноските от длъжностните лица са достатъчни за финансирането на една трета от разходите по пенсионната схема.
2. При подготовката на прегледа по член 83а, параграф 4 от Правилника за персонала Комисията ежегодно актуализира актюерската оценка, като взема предвид промяната в населението по смисъла на член 9 от настоящото приложение, в лихвения процент по член 10 от настоящото приложение и ръста на годишната промяна в размера на заплатите на длъжностните лица на ЕО, определен в член 11 от настоящото приложение.
3. Оценката и актуализациите се извършват за всяка година n , въз основа на броя активни членове на пенсионноосигурителната схема към 31 декември на предходната година ($n - 1$).

Член 2 (96)

1. Всяко адаптиране на размера на вноските влиза в сила на 1 юли едновременно с годишното адаптиране на заплатите по член 65 от Правилника за персонала. Адаптирането не може да доведе до увеличаване на размера на вноската с повече от един процент разлика над или под размера за предходната година.
2. Адаптирането, което влиза в сила от 1 юли 2004 г., не може да доведе до размер на вноската по-висок от 9,75 %. Адаптирането, което влиза в сила на 1 юли 2005 г., не може да доведе до размер на вноската по-висок от 10,25 %.
3. Установената разлика между адаптирането на размера на вноските, което би настъпило в резултат на актюерското изчисление, и адаптирането, произтичащо от вариацията, посочена в параграф 2, не подлежи на възстановяване и следователно не се взема предвид при последващи актюерски изчисления. Размерът на вноските, който произхожда от актюерското изчисление, се посочва в актюерската оценка, предвидена в член 1 от настоящото приложение.

Глава 2**Оценка на актюерския баланс****Член 3 (96)**

В петгодишната актюерска оценка се определят балансните условия като за разходи по схемата се считат пенсиите за осигурителен стаж по член 77 от Правилника за персонала, надбавките за инвалидност по член 78 от Правилника за персонала, наследствените пенсии по членове 79 и 80 от Правилника за персонала.

Член 4 (96)

1. Актюерският баланс се определя по метода за изчисляване, определен в настоящата глава.
2. Според метода актюерската стойност на пенсионните права, придобити преди датата на изчисляване, представляват пасив за минали периоди на служба, докато актюерската стойност на пенсионните права,

които ще бъдат придобити в течение на годината на служба, започваща на датата на изчисляването, представляват „разходи по обслужването“.

3. Приема се, че всички пенсионирания (освен тези по инвалидност) ще настъпят на определена възраст (r). Средната възраст за пенсиониране се актуализира само по повод на петгодишната актюерска оценка по член 1 от настоящото приложение и може да бъде различна за различните групи персонал.

4. При определяне на актюерските стойности:

- a) се вземат предвид бъдещите промени в основната заплата на всяко длъжностно лице между датата на изчисляването и предпологаемата пенсионна възраст;
- b) не се вземат предвид пенсионните права, придобити преди датата на изчисляване (отговорността за минала служба).

5. Всички съответни разпоредби, предвидени в настоящия Правилник за персонала (по-специално приложения VIII и XIII), се вземат предвид при актюерската оценка на разходите по обслужването.

6. За да се определи реалният процент на актуализиране и реалното годишно изменение на заплатите на длъжностните лица на Общностите се използва процедура на изглаждане. Изглаждането се получава чрез 12 месечни плъзгащи се средни аритметични стойности на лихвения процент и на увеличението на размера на заплатите.

Член 5 (96)

1. Формулата за определяне на размера на вноските се основава на следното уравнение:

година n размер на вноската = година n служебни разходи/общ размер на основните годишни заплати.

2. Участието на длъжностните лица във финансирането на пенсионноосигурителната схема се изчислява като една трета от съотношението между разходите по обслужването за текущата година (n) за всички длъжностни лица, които са активни членове на пенсионноосигурителната схема, и общия размер на основните годишни заплати за същия брой активни членове на схемата към 31 декември на предходната година ($n - 1$).

3. Разходи за обслужването са сумата от:

- a) разходите за обслужване „пенсия“ (подробно описани в член 6 от настоящото приложение), т.е. актюерската стойност на пенсионните права, които ще бъдат придобити през година n , включително стойността на частта от пенсията, която се полага на преживелия съпруг и/или деца на издръжка при смърт на длъжностното лице след пенсиониране (реверсия);
- b) разходите за обслужване „инвалидност“ (подробно описани в член 7 от настоящото приложение), т.е. актюерската стойност на пенсионните права, за които ще могат да претендират активно заети длъжностни лица, за които се очаква да бъдат инвалидизирани през година n ;
- v) разходите за обслужване „наследствена пенсия“ (подробно описани в член 8 от настоящото приложение), т.е. актюерската стойност на пенсионните права, за които ще могат да претендират наследниците на активно заетите длъжностни лица, за които се очаква да починат през година n .

4. Оценката на разходите по обслужване се основава на пенсионните права и на съответните анюитети, подробно описани в членове 6, 7 и 8 от настоящото приложение.

Тези анюитети имат настояща актюерска годишна стойност 1 EUR, като се отчита лихвения процент, годишната промяна в размера на заплатите и вероятността лицето да доживее пенсионна възраст.

5. Вземат се предвид стойностите за жизнения минимум, посочени в глава 2 на дял V от Правилник за персонала и в приложение VIII.

Член 6 (96)

1. За определяне размера на пенсиите за осигурителен стаж, за всяко активно заето длъжностно лице придобитите за година n пенсионни права се изчисляват чрез умножаване на прогнозната основна заплата към момента на пенсиониране с приложимия коефициент на натрупване.

Ако натрупаните пенсионни права (от датата на назначаване на служба, включително премествания), признати на длъжностното лице към 31 декември на година $p-1$, са по-малко от 70 %, счита се, че то не е придобило никакви пенсионни права за годината p .

2. Прогнозната основна заплата (PS) към момента на пенсиониране се изчислява като за начална база се взема основната заплата към 31 декември на предходната година и като се отчита ръста на годишното увеличение на заплатите и на годишното увеличение за старшинство и повишения, както следва:

$$PS = SAL \times (1 + GSG + ISP)^m$$

където:

SAL = настояща заплата

GSG = годишен размер на общия ръст на заплатите (годишни промени в размера на заплатите)

ISP = размер на годишното увеличение за старшинство и повишения

m = разликата между предполагаемата възраст за пенсиониране (r) и настоящата възраст на длъжностното лице (x)

Тъй като изчисленията се правят в реални стойности, без да се отчита инфлацията, размерът на годишната промяна на заплатите и размерът на годишното увеличение за старшинство и повишения са размер на нетното увеличение на инфлацията.

3. Въз основа на изчисляването на пенсионните права, придобити от дадено длъжностно лице, актюерската стойност на тези пенсионни права (и свързаните с тях реверсионни пенсии) се изчисляват чрез умножаване на определените по-горе годишни пенсионни права със сумата от:

а) анюитет с отложен падеж към възраст x , отложен за m години:

$$a_x = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left(\frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_k p_x \times (1 + GSG)^{k-m-0.5}$$

където:

x = възраст на длъжностното лице към 31 декември на година $p - 1$

τ = лихвен процент

${}_k p_x$ = вероятност лице на възраст x да живее още k години

m = разлика между предполагаемата възраст на пенсиониране (r) и настоящата възраст на длъжностното лице (x)

GSG = годишен размер на общия ръст на заплатите, (размер на годишната промяна на заплатите)

ω = тавана на съвкупността според таблицата

и

б) непосредствен отсрочен анюитет на възрасти x и y , където y е предполагаемата възраст на съпруга. Последният анюитет се умножава по вероятността длъжностното лице да има сключен брак и по приложимия реверсионен процент, определен в съответствие с приложение VIII.

$$a_{xy} = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left(\frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_k p_y \times (1 - {}_k p_x) \times (1 + GSG)^{k-m-0.5}$$

където:

x = възраст на длъжностното лице към 31 декември на година $p - 1$

y = възраст на съпруга на длъжностното лице към 31 декември на година $p - 1$

τ = лихвен процент

${}_k p_x$ = вероятност длъжностно лице на възраст x да живее още k години

${}_k p_y$ = вероятността лице на възраст y (съпруг на длъжностно лице на възраст x) да живее още k години

m = разлика между предполагаемата възраст на пенсиониране (r) и настоящата възраст на длъжностното лице (x)

GSG = годишен размер на общия ръст на заплатите (размер на годишната промяна на заплатите)

ω = тавана на смъртността според таблицата

4. При изчисляване на разходите за обслужване за пенсиониране се включват:

- a) натрупването на стимули за длъжностни лица, които остават на служба след достигане на пенсионна възраст;
- б) редукираният коефициент за длъжностни лица, напускащи служебното място преди пенсионна възраст.

Член 7 (96)

1. За изчисляването на размера на издръжката за инвалидност, броят на издръжките, чийто първи падеж се очаква да настъпи през година n , се определя, като за всяко активно заето длъжностно лице се прилага вероятността то да стане инвалид през текущата година. Тази вероятност се умножава по годишния размер на обезщетението за инвалидност, на които длъжностното лице би имало право.

2. За изчисляване на актюерската стойност на обезщетението за инвалидност, чийто първи падеж настъпва през година n , се използват следните анюитети:

- a) непосредствен временен анюитет на възраст x :

$$a_x = \sum_{k=1}^m \left(\frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_x \times (1 + GSG)^{k-0.5}$$

където:

x = възраст на длъжностното лице към 31 декември на година $n - 1$

τ = лихвен процент

${}_kP_x$ = вероятността длъжностно лице на възраст x да живее още k години

m = разлика между предполагаемата възраст на пенсиониране (r) и настоящата възраст на длъжностното лице (x)

GSG = годишния размер на общия ръст на заплатите (размер на годишната промяна на заплатите)

и

- б) непосредствен реверсионен анюитет. Посоченият анюитет се умножава по вероятността длъжностното лице да има сключен брак и по приложимия реверсионен коефициент:

където:

x = възраст на длъжностното лице към 31 декември на година $n - 1$

y = възраст на съпруга на длъжностното лице към 31 декември на година $n - 1$

τ = лихвен процент

${}_kP_x$ = вероятност длъжностно лице на възраст x да живее още k години

${}_kP_y$ = вероятност лице на възраст y (съпруг на длъжностно лице на възраст x) да живее още k години

m = разлика между предполагаемата възраст на пенсиониране (r) и настоящата възраст на длъжностното лице (x)

GSG = годишен размер на общия ръст на заплатите (размер на годишната промяна на заплатите)

Член 8 (96)

1. Размерът на пенсионните права на преживелите наследници, чийто първи падеж ще настъпи през година n се определя като за всяко действашо длъжностно лице се прилага вероятността, че то може да почине през текущата година. Тази вероятност се умножава по годишния размер на пенсията на преживелия съпруг, която ще стане дължима през текущата година. Изчисляването включва евентуалните пенсии за сираци.

2. За изчисляване на актюерската стойност на наследствените пенсионни права, чийто падеж ще настъпи през година n , се използва непосредствен годишен анюитет. Анюитетът се умножава по вероятността длъжностното лице да има сключен брак.

$$a_y = \sum_{k=1}^{\omega-y+1} \left(\frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_y \times (1 + GSG)^{k-0.5} \text{ където:}$$

y = възраст на съпруга на длъжностното лице към 31 декември на година $n - 1$

τ = лихвен процент

${}_kP_y$ = вероятност лице на възраст y (съпруг на длъжностно лице на възраст x) да живее още k години

GSG = годишен размер на общия ръст на заплатите (размер на годишната промяна на заплатите)

ω = таван на смъртността според таблицата

Глава 3

Система за изчисляване

Член 9 (96)

1. Демографските параметри, които трябва да се вземат предвид при актюерската оценка се базират на наблюденията на популацията участници в схемата, включваща персонала на активна служба и пенсионерите. Информацията се събира на годишна основа от Комисията, която ползва информация, предоставена от различните институции, чийто служители участват в схемата.

От наблюденията на тази популация се правят заключения, по-специално относно нейната структура, средната пенсионна възраст и таблицата на инвалидността.

2. Таблицата на смъртността се отнася за популация с възможно най-близки характеристики до популацията от членове на схемата. Тя се актуализира по повод на петгодишната актюерска оценка по член 1 от настоящото приложение.

Член 10 (96)

1. Лихвеният процент, който се ползва при актюерските изчисления, се основава на наблюдаваните средногодишни лихвени проценти на дългосрочния публичен дълг на държавите-членки, публикувани от Комисията. За определяне на съответстващия нетен лихвен процент от инфлацията, необходим за актюерските изчисления, се използва подходящ индекс на цените за потребление.

2. Ефективният годишен размер, който се взема предвид при актюерските изчисления е средната стойност на реалните средни лихвени проценти за 12-те години, предхождащи текущата година.

Член 11 (96)

1. Годишната промяна на размера на заплатите на длъжностните лица, която се взема предвид при актюерските изчисления, се определя въз основа на специалните индикатори по член 1, параграф 4 от приложение XI.

2. Ефективният размер на годишния процент, който се взема предвид при актюерските изчисления, е средната стойност на специфичните индикатори за Европейския съюз за 12-те години, предхождащи текущата година.

Член 12 (96)

Размерът на лихвения процент по членове 4 и 8 от приложение VIII за изчисляване на сложната лихва е ефективният процент по член 10 от настоящото приложение, който, ако е необходимо, се преразглежда по повод на петгодишните актюерски оценки.

Глава 4 **Изпълнение**

Член 13 (96)

1. Евростат отговаря за техническото изпълнение на настоящото приложение.
2. При извършване на актюерските оценки по член 1 от настоящото приложение Евростат се подпомага от един или повече квалифицирани независими експерти. Евростат предоставя на тези експерти параметрите по членове 9 до 11 от настоящото приложение.
3. Всяка година на 1 септември Евростат представя доклад за оценките и актуализациите, предвидени в член 1 от настоящото приложение.
4. Всички методологични въпроси, възникнали при изпълнението на настоящото приложение, се разглеждат от Евростат в сътрудничество с националните експерти от съответните служби на държавите-членки и с квалифициран независим експерт или експерти. За тази цел Евростат свиква заседание на посочената група експерти най-малко веднъж годишно. Ако се окаже необходимо, Евростат може да свика тези заседания по-често.

Глава 5 **Клауза за преразглеждане**

Член 14 (96)

1. Член 2, параграф 1, второ изречение, член 2, параграф 3, членове 9, 10, 11 и 12 от настоящото приложение се прилагат от 1 юли 2004 г. до 30 юни 2013 г.
2. По повод на петгодишната актюерска оценка настоящото приложение може да бъде преразглеждано от Съвета, по-специално в светлината на неговите бюджетни последици и актюерски баланс, въз основа на доклад, придружен ако е необходимо от предложение на Комисията, изготвен след получаване на становището на Комитета по правилника. Съветът се произнася по предложението с квалифицираното мнозинство, както е предвидено в член 205, параграф 2, първо тире от Договора за ЕО.
3. Чрез дерогация от член 83а от настоящия Правилник за персонала и параграф 2 на настоящия член, втората оценка, докладът и, ако е необходимо, предложението на Комисията се внасят в Съвета до края на 2008 г.

Приложение XIII

Преходни мерки, приложими по отношение на длъжностните лица на Общностите (96)

Раздел 1

Член 1 (96)

1. За периода от 1 май 2004 г. до 30 април 2006 г. член 5, параграфи 1 и 2 от Правилника за персонала се заменят със следния текст:

„1. Длъжностите, обхванати от Правилника за персонала, се класифицират според характера и важността на присъщите им задължения в четири категории — А*, В*, С* и D*, в низходящ ред на степента.

2. Категория А* се състои от дванадесет степени, категория В* се състои от девет степени, категория С* — от седем и категория D* — от пет.“

2. За дата на наемане се счита датата на постъпване на служба.

Член 2 (96)

1. Към 1 май 2004 г. и при условията на член 8 от настоящото приложение, степените на длъжностните лица, намиращи се в някои от административните положения по член 35 от Правилника за персонала, се преименуват, както следва:

Стара степен	Нова (временна) степен	Стара степен	Нова (временна) степен	Стара степен	Нова (временна) степен	Стара степен	Нова (временна) степен
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. При условията на разпоредбите на член 7 от настоящото приложение, основните месечни заплати се определят за всяка степен и стъпка съгласно предвиденото в следните таблици (в еуро):

(сути в еуро) ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Категория А

Стара степен	Нова (временна) степен	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			

(суми в еуро) ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Категория А

Стара степен	Нова (временна) степен	1	2	3	4	5	6	7	8	
A4	A*12	9045,09	9425,17	9821,23	10094,47	10233,93	10663,98	11112,09	11579,04	
		7851,92	8292,03	8732,14	9172,25	9612,36	10052,47	10492,58	10932,69	
		0,8680864	0,8797751	0,8891086	0,9086411	0,9392638	0,9426565	0,9442490	0,9441793	
A5	A*11	7994,35	8330,28	8680,33	8921,83	9045,09	9425,17	9821,23	10233,93	
		6473,51	6857,02	7240,53	7624,04	8007,55	8391,06	8774,57	9158,08	
		0,8097606	0,8231440	0,8341307	0,8545377	0,8852925	0,8902821	0,8934288	0,8948742	
A6	A*10	7065,67	7362,57	7671,96	7885,41	7994,35	8330,28	8680,33	9045,09	
		5594,32	5899,56	6204,80	6510,04	6815,28	7120,52	7425,76	7731,00	
		0,7917607	0,8012909	0,8087633	0,8255804	0,8525121	0,8547756	0,8554698	0,8547179	
A7	A*9	6244,87	6507,29	6780,73	6969,38	7065,67				
		A*8	5519,42	5751,35	5993,03	6159,77	6244,87	6507,29		
		4815,59	5055,21	5294,83	5534,45	5774,07	6013,69			
A8	A*7	0,8724812	0,8789606	0,8834980	0,8984832	0,9246101	0,9241466			
		4878,24	5083,24	5296,84	5444,21	5519,42				
		4258,95	4430,71							
A8	A*6	0,8730505	0,8716311							
		4311,55	4492,73	4681,52	4811,77	4878,24				
		A*5	3810,69	3970,82	4137,68	4252,80	4311,55			

(1) Цифрите в курсив в таблиците се отнасят до старите заплати, определени в член 66 от Правилника за длъжностните лица преди 1 май 2004 г. Те са включени в тези таблици от съображения за яснота и нямат правно значение.

(2) Цифрата в третия ред, съответстваща на всяка стъпка, е коефициент, представящ съотношението между основаната заплата преди и след 1 май 2004 г.

Категория В

Стара степен	Нова (временна) степен	1	2	3	4	5	6	7	8	
B1	B*11	7994,35	8330,28	8680,33	8921,83	9045,09				
		B*10	7065,67	7362,57	7671,96	7885,41	7994,35	8330,28	8680,33	9045,09
		5594,32	5899,56	6204,80	6510,04	6815,28	7120,52	7425,76	7731,00	
B2	B*9	0,7917607	0,8012909	0,8087633	0,8255804	0,8525121	0,8547756	0,8554698	0,8547179	
		6244,87	6507,29	6780,73	6969,38	7065,67				
		B*8	5519,42	5751,35	5993,03	6159,77	6244,87	6507,29	6780,73	7065,67
B3	B*7	4847,05	5074,29	5301,53	5528,77	5756,01	5983,25	6210,49	6437,73	
		0,8781810	0,8822781	0,8846160	0,8975611	0,9217181	0,9194688	0,9159029	0,9111280	
		4878,24	5083,24	5296,84	5444,21	5519,42	5751,35	5993,03	6244,87	
B4	B*6	4065,67	4254,62	4443,57	4632,52	4821,47	5010,42	5199,37	5388,32	
		0,8334297	0,8369898	0,8389096	0,8509077	0,8735465	0,8711729	0,8675695	0,8628394	
		4311,55	4492,73	4681,52	4811,77	4878,24	5083,24	5296,84	5519,42	
B4	B*5	3516,44	3680,31	3844,18	4008,05	4171,92	4335,79	4499,66	4663,53	
		0,8155860	0,8191701	0,8211393	0,8329679	0,8552101	0,8529580	0,8494989	0,8449312	

Категория В									
Стара степен	Нова (временна) степен	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	0,852055	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			

Категория С									
Стара степен	Нова (временна) степен	1	2	3	4	5	6	7	8
C1	C*7	4878,24	5083,24	5296,84	5444,21	5519,42			
		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
			0,8318656	0,8305106	0,8279127	0,8355595	0,8538223	0,8478411	0,8409561
C2	C*5	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
		0,8186470	0,8190122	0,8180164	0,8270387	0,8465100	0,8418734	0,8362348	0,8296824
C3	C*4	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
		0,8640121	0,8615260	0,8578323	0,8648224	0,8828349	0,8758292	0,8679526	0,8592873
C4	C*3	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
		0,8833161	0,8820317	0,8794161	0,8876711	0,9071977	0,9009642	0,8937550	0,8856638
C5	C*2	2630,96	2741,52	2856,72	2936,20	2976,76			
		2424,48	2523,83	2623,18	2722,53				
		0,9215191	0,9205951	0,9182489	0,9272291				
	C*1	2325,33	2423,04	2524,86	2595,11	2630,96			

Категория D									
Стара степен	Нова (временна) степен	1	2	3	4	5	6	7	8
D1	D*5	3810,69	3970,82	4137,68	4252,8	4311,55			
		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
		0,8135433	0,8148732	0,8147699	0,8245884	0,8447893	0,8408918	0,8359346	0,8300101
D2	D*3	2976,76	3101,85	3232,19	3322,12	3368,02	3509,54	3657,02	3810,69
		2498,38	2604,79	2711,2	2817,61	2924,02	3030,43	3136,84	3243,25
		0,8392951	0,8397537	0,8388121	0,8481361	0,8681718	0,8634835	0,8577585	0,8510926
D3	D*2	2630,96	2741,52	2856,72	2936,2	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

Категория D									
Стара степен	Нова (временна) степен	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. За приложими суми по смисъла на член 7 от настоящото приложение се взема размерът на заплатите за новите степени.

Член 3 (96)

Процедурата по член 2, параграф 1 от настоящото приложение не оказва влияние върху стъпката на длъжностното лице и старшинството, придобито в дадена степен и стъпка. Заплатите се определят в съответствие с член 7 от настоящото приложение.

Член 4 (96)

По смисъла на тези разпоредби и за срока, определен в уводното изречение на член 1 от настоящото приложение:

- а) думите „функционална група“ се заменят с думата „категория“:
- i) в Правилника за персонала в:
 - член 5, параграф 5,
 - член 6, параграф 1,
 - член 7, параграф 2,
 - член 31, параграф 1,
 - член 32, трета алинея
 - член 39, буква е),
 - член 40, параграф 4,
 - член 41, параграф 3,
 - член 51, параграфи 1, 2, 8 и 9,
 - член 78, първа алинея;
 - ii) в приложение II към Правилника за персонала в член 1, четвърта алинея;
 - iii) в приложение III към Правилника за персонала в:
 - член 1, параграф 1, буква в),
 - член 3, трета алинея;
 - iv) в приложение IX към Правилника за персонала в:
 - член 5,
 - член 9, параграф 1, букви е) и ж);
- б) думите „функционална група AD“ се заменят с думата „категория A*“ в:
- i) в Правилника за персонала в:
 - член 5, параграф 3, буква в);
 - член 48, трета алинея;
 - член 56, втора алинея;
 - ii) в приложение II към Правилника за персонала в член 10, първи параграф;
- в) думите „функционална група AST“ се заменят с „категории B*, C* и D*“:
- i) в Правилника за персонала в:
 - член 43, втора алинея,
 - член 48, трета алинея,
 - член 56, трета алинея;
 - ii) в приложение VI към Правилника за персонала в членове 1 и 3;

- г) думите „степені AST 1 до AST 4“ се заменят с „категории С* и D* степени 1 до 4“ в Правилника за персонала в член 56, трета алинея;
- д) в член 5, параграф 3, буква а) от Правилника за персонала думите „функционална група AST“ се заменят с „категории В* и С*“;
- е) член 29, параграф 4 от Правилника за персонала се заменя с „Европейският парламент организира най-малко един конкурс за категории С*, В* и А* преди 1 май 2006 г.“;
- ж) в член 43, втора алинея от Правилника за персонала думите „функция на администратор“ се заменят с „функция в следващата по-висока категория“;
- з) в член 45а, параграф 1 от Правилника за персонала думите „функционална група AST може“ се заменят с „категория В* може“ и думите „функционална група AD“ се заменят с „длъжност в категория А*“;
- и) в член 46 от Правилника за персонала думите „AD 9 до AD 14“ се заменят с „А *9 до А *14“;
- й) в член 29, параграф 2 от Правилника за персонала думите „степені AD 16 или AD 15“ се заменят със „степені А *16 или А *15“ и думите „степені AD 15 или AD 14“ със „степені А*15 или А*14“;
- к) в член 12, първа алинея от приложение II към Правилника за персонала, думите „AD 14“ се заменят с „А *14“;
- л) в член 5 на приложение IX към Правилника за персонала:
 - i) в параграф 2 думите „AD 13“ се заменят с „А *13“;
 - ii) в параграф 3 думите „AD 14“ се заменят с „А *14 и по-висока“ и думите „AD 16 или AD 15“ с „А*16 или А*15“;
 - iii) в параграф 4 думите „AD 16“ се заменят с „А *16“ и думите „AD 15“ с „А *15“;
- м) в член 43, втора алинея от Правилника за персонала думите „От степен 4,“ се заличават;
- н) в член 5, параграф 4 от Правилника за персонала позоваването на „приложение I, раздел А“ се заменя с позоваване на „приложение XIII.1“;
- о) позоваванията в Правилника за персонала на основната месечна заплата на длъжностно лице със степен AST 1 се заменят с позоваване на основната месечна заплата на длъжностно лице със степен D*1.

Член 5 (96)

1. Въпреки разпоредбите на член 45 от Правилника за персонала, длъжностните лица, отговарящи на условията за повишаване към 1 май 2004 г., запазват този си статут, дори и да не са навършили минимума от две години стаж на своята степен.
2. На длъжностни лица, чиито имена са включени преди 1 май 2006 г. в списъка на кандидатите за преминаване от една категория в друга, се присъжда степената и стъпката, които са имали в старата си категория, ако преминаването стане след 1 май 2004 г.; в противен случай им се присъжда първата стъпка в началната степен на новата категория.
3. Членове 1 до 11 от настоящото приложение се прилагат по отношение на срочно наети служители, наети преди 1 май 2004 г. и впоследствие назначени в качеството на длъжностни лица в съответствие с параграф 4.
4. На срочно наетите лица, чиито имена са включени преди 1 май 2006 г. в списъка на кандидатите за преминаване от една категория в друга или в списъка на успешите на вътрешен конкурс кандидати, се присъжда степената и стъпката, които са имали в старата си категория, ако преминаването стане преди от 1 май 2004 г.; в противен случай им се присъжда първата стъпка в началната степен на новата категория.
5. Длъжностно лице със степен А3 към 30 април 2004 г., което след тази дата бъде назначено за директор, се повишава в следващата по-висока стъпка в съответствие с член 7, параграф 5 от настоящото приложение. Последното изречение на член 46 от Правилника за персонала не се прилага.

Член 6 (96)

Без да се засягат членове 9 и 10 от настоящото приложение, при първото повишаване на длъжностни лица, наети преди 1 май 2004 г., процентите, посочени в член 6, параграф 2 от Правилника за персонала и в приложение I, раздел Б от него, се привеждат в съответствие с действащия режим за всяка институция преди тази дата.

Ако повишаването на длъжностното лице влезе в сила преди 1 май 2004 г., за него се прилагат разпоредбите на Правилника за длъжностните лица, които са в сила към датата на повишаването.

Член 7 (96)

Основните месечни заплати на длъжностните лица, наети преди 1 май 2004 г., се определят съгласно следните правила:

1. Преименуването на степените по силата на член 2, параграф 1 от настоящото приложение не води до промяна на основната месечна заплата на длъжностното лице.

2. Към 1 май 2004 г. за всяко длъжностно лице се изчислява коефициент, равен на съотношението между основната месечна заплата на длъжностното лице преди 1 май 2004 г. и приложимия размер, определен в член 2, параграф 2 на настоящото приложение.

Основната месечна заплата на длъжностното лице на 1 май 2004 г. е равна на произведението от приложимия размер и този коефициент.

Коефициентът се прилага за определяне на основната месечна заплата на длъжностното лице след повишаване в стъпка или адаптиране на заплатите.

3. Независимо от горните разпоредби, за периодите след 1 май 2004 г. основната месечна заплата на дадено длъжностно лице не може да бъде по-малка тази, която би получавало при действащата до този момент система на автоматично повишаване в стъпка в рамките на предишната му степен. За всяка степен и стъпка старата основна заплата, която се взема предвид, е равна на приложимия размер след 1 май 2004 г., умножен по коефициента по член 2, параграф 2 от приложението.
4. Длъжностно лице със степен A *10 до A *16 и съответно AD 10 до AD 16, което на 30 април 2004 г. е началник отдел, директор или генерален директор или впоследствие бъде назначено за началник отдел, директор или генерален директор и задоволително е изпълнявало задълженията си през първите девет месеца, има право на увеличение на основната си месечна заплата, съответстващо на процента между първата и втората стъпка за всяка степен, както е посочено в таблиците по член 2, параграф 1 и член 8, параграф 1 от настоящото приложение.
5. Без да се засяга параграф 3, за всяко длъжностно лице първото повишаване след 1 май 2004 г., в зависимост от заеманата преди тази дата категория и стъпката към момента на повишаването, води до увеличаване на основната месечна заплата, което се определя въз основа на следната таблица:

Степен

Стъпка	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 %

За определяне на приложимия процент, всеки клас се разделя на абстрактни стъпки, съответстващи на два месеца служба, и на абстрактни проценти, намалени с една дванадесета от разликата между процента за съответната стъпка и този за следващата в йерархията стъпка с всяка абстрактна стъпка.

За изчисляване на заплатата преди повишаването на всяко длъжностно лице, което не е с последната стъпка в неговата степен, се взема предвид стойността на абстрактната стъпка. По смисъла на настоящата разпоредба всяка степен се разделя на абстрактни заплати, повишаващи се с една дванадесета от двугодишното увеличение за тази степен от първата до последната реални стъпки.

6. При това първо повишаване в клас се определя нов коефициент. Коефициентът е равен на съотношението между размера на новите основни заплати, произтичащи от прилагането на параграф 5 и приложимата сума по член 2, параграф 2 от настоящото приложение. При условията на параграф 7 този коефициент се прилага към заплатата след повишаването в стъпка и адаптирането на заплатите.
7. Ако след повишаването в степен коефициентът е по-малък от 1, чрез дерогация от член 44 от Правилника за персонала длъжностното лице остава в първата стъпка на новата си степен докато коефициентът е по-малък от 1 или до следващо повишаване. Като се взема предвид стойността на израстването в стъпка, на което лицето би имало право по този член, се изчислява нов коефициент. След като коефициентът се повиши до 1, длъжностното лице започва да расте в стъпка в съответствие с член 44 от Правилника за персонала. Ако коефициентът е по-висок от едно, излишъкът се преобразува в старшинство в стъпката.
8. Коефициентът се прилага и при последващо повишаване.

Член 8 (96) (97)

1. Считано от 1 май 2006 г., степените, въведени с член 2, параграф 1, се преименуват, както следва:

Стара (временна) степен	Нова степен	Стара (временна) степен	Нова степен
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

Стара (временна) степен	Нова степен	Стара (временна) степен	Нова степен
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. Без да се засягат разпоредбите на член 7 от настоящото приложение, основните месечни заплати се определят за всяка степен и стъпка по таблицата по член 66 от Правилника за длъжностните лица. За длъжностни лица, които са били назначени преди 1 май 2004 г. и до влизане в сила на тяхното първо повишаване след тази дата, таблицата е в следния вид:

1.7.2004 г.	Стъпки							
СТЕПЕНИ	1	2	3	4	5	6	7	8
16	14.926,62	15.553,86	16.207,45	16.207,45	16.207,45	16.207,45		
15	13.192,64	13.747,01	14.324,68	14.723,21	14.926,62	15.553,86		
14	11.660,09	12.150,06	12.660,62	13.012,86	13.192,64	13.747,01	14.324,68	14.926,62
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	10.738,63	11.189,88	11.660,09
11	8.050,31	8.388,59	8.741,09	8.984,28	9.108,40	9.491,15	9.889,98	10.305,57
10	7.115,13	7.414,12	7.725,67	7.940,61	8.050,31	8.388,59	8.741,09	9.108,40
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	6.552,84	6.828,20	7.115,13
7	4.912,40	5.118,82	5.333,92	5.482,32	5.558,06	5.791,62	6.034,99	6.288,58
6	4.341,74	4.524,18	4.714,29	4.845,45	4.912,40	5.118,82	5.333,92	5.558,06
5	3.837,37	3.998,62	4.166,65	4.282,57	4.341,74	4.524,18	4.714,29	4.912,40
4	3.391,59	3.534,11	3.682,62	3.785,08	3.837,37	3.998,62	4.166,65	4.341,74
3	2.997,60	3.123,57	3.254,82	3.345,38	3.391,59	3.534,11	3.682,62	3.837,37
2	2.649,38	2.760,71	2.876,72	2.956,75	2.997,60	3.123,57	3.254,82	3.391,59
1	2.341,61	2.440,01	2.542,54	2.613,28	2.649,38			

Член 9 (96)

От 1 май 2004 г. до 30 април 2011 г. и чрез дерогация от приложение I, раздел Б към Правилника за длъжностните лица по отношение на длъжностните лица със степен AD 12 и AD 13 и AST 10 процентите, посочени в член 6, параграф 2 от правилника, са, както следва:

Степен	От 1 май 2004 г. до:						
	30.4.2005 г.	30.4.2006 г.	30.4.2007 г.	30.4.2008 г.	30.4.2009 г.	30.4.2010 г.	30.4.2011 г.
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 %

Член 10 (96)

1. Длъжностните лица, които преди 1 май 2004 г. са на служба в категории С или D, от 1 май 2006 г. се разпределят в кариерни потоци, позволяващи тяхното израстване:

- в старата категория С до степен AST 7;
- в старата категория D до степен AST 5;

2. Считано от 1 май 2004 г. и чрез дерогация от приложение I, раздел Б, за тези длъжностни лица процентите по член 6, параграф 2 от Правилника за персонала са, както следва:

Кариерен поток С							
Степен	От 1 май 2004 г. до:						след 30.4.2010 г.
	30.4.2005 г.	30.4.2006 г.	30.4.2007 г.	30.4.2008 г.	30.4.2009 г.	30.4.2010 г.	
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 %

Кариерен поток D							
Степен	От 1 май 2004 г. до:						След 30.4.2010 г.
	30.4.2005 г.	30.4.2006 г.	30.4.2007 г.	30.4.2008 г.	30.4.2009 г.	30.4.2010 г.	
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. Длъжностно лице, за което се прилага параграф 1, може без ограничения да назначено във функционална група AST, след като е издържало конкурс на общо основание или въз основа на атестационна процедура. Атестационната процедура се основава на: старшинство, опит и професионална квалификация, както и наличието на свободни длъжности в група AST. Кандидатурите за атестиране се разглеждат от съвместната комисия. До 1 май 2004 г. институциите приемат правила за провеждането на тази процедура. Ако е необходимо, институциите могат да предвидят специални правила за отчитане на всяка промяна, която би наложила изменение в приложимите проценти при повишаване.

4. С доклада си по член 6, параграф 3 от Правилника за персонала, Комисията представя и информация относно финансовите последици от процентите на повишаване, предвидени в настоящото приложение, и интегрирането на длъжностните лица на служба отпреди 1 май 2004 г. в новата кариерна система, включително прилагането на атестационната процедура.

5. Настоящият член се прилага по отношение на повишенията, които влизат в сила след 1 май 2004 г.

Член 11 (96)

Член 45, параграф 2 не се прилага за длъжностни лица, чието повишаване влиза в сила преди 1 май 2006 г.

Раздел 2

Член 12 (96)

1. От 1 май 2004 г. до 30 април 2006 г. позоваването на степени във функционални групи AST и AD в параграфи 2 и 3 на член 31 от Правилника за персонала включва следните изменения:

- AST 1 до AST 4: C*1 до C*2 и B*3 до B*4,
- AD 5 до AD 8: A*5 до A*8,
- AD 9, AD 10, AD 11, AD 12: A *9, A *10, A *11, A *12.

2. В случая на длъжностни лица, наети от списъците с подходящи кандидати, съставени в резултат на конкурси, публикувани преди 1 май 2004 г., член 5, параграф 3 от Правилника за персонала не се прилага.

3. На длъжностни лица, които са били включени в списък с подходящи кандидати преди 1 май 2006 г. и са наети между 1 май 2004 г. и 30 април 2006 г., се определя:

- ако списъкът е съставен за категория А*, В* или С* — степента, обявена за съответния конкурс,
- ако списъкът е съставен за категория А, LA, В или С — степента според следната таблица:

Степен според конкурса	Степен при назначаване
A/LA8	A *5
A/LA7 и A/LA6	A *6
A/LA5 и A/LA4	A *9
A/LA3	A *12
A2	A *14
A1	A *15
B5 и B4	B *3
B3 и B2	B *4
C5 и C4	C *1
C3 и C2	C *2

Член 13 (96)

1. На длъжностни лица, които са били включени в списък с подходящи кандидати преди 1 май 2006 г. и са назначени след тази дата, се определя степен според следната таблица:

Степен според конкурса	Степен при назначаване
A/LA8	A *5 AD 5
A/LA7 и A/LA6	A *6 AD 6
	A *7 AD 7
	A *8 AD 8
A/LA5 и A/LA4	A *9 AD 9
	A *10 AD 10
	A *11 AD 11
A/LA3	A *12 AD 12
A2	A *14 AD 14
A1	A *15 AD 15
B5 и B4	B *3 AST3
B3 и B2	B *4 AST4
C5 и C4	C *1 AST1
C3 и C2	C *2 AST2

2. Чрез дерогация от член 12, параграф 3 и параграф 1 от настоящия член, институциите могат да назначават длъжностни лица, изпълняващи функциите на юрист-лингвисти със степен А *7 или съответно AD 7, които са били включени в списък с подходящи кандидати, съставен в резултат на конкурс за ниво LA 7 и LA 6 или ниво А *6 преди 1 май 2006 г. Органът по назначаването може обаче, като вземе предвид професионалната квалификация и опит по специалността на съответното лице за тази длъжност, да позволи допълнително старшинство в рамките на неговата степен, но не повече от 48 месеца.

Раздел 3

Член 14 (96) (97)

Независимо от разпоредбите на член 2, параграф 1 от приложение VII към Правилника за персонала, размерът на надбавката за дете на издръжка се заменя със следните суми:

1.7.2004 г.—31.12.2004 г.:	262,79
1.1.2005 г.—31.12.2005 г.:	275,97
1.1.2006 г.—31.12.2006 г.:	289,16
1.1.2007 г.—31.12.2007 г.:	302,35
1.1.2008 г.—31.12.2008 г.:	315,53.

Тези суми се преизчисляват ежегодно с процента, приложим за годишното адаптиране, определен в приложение XI към Правилника за персонала.

Член 15 (96) (97)

Независимо от разпоредбите на член 3, параграф 2 от приложение VII към Правилника за персонала размерът на надбавката за всяко дете на издръжка, което не е навършило 5-годишна възраст и все още не посещава редовна форма на основно или гимназиално обучение, се заменя със следните суми:

1.7.2004 г.—31.8.2005 г.:	16,06
1.9.2005 г.—31.8.2006 г.:	32,12
1.9.2006 г.—31.8.2007 г.:	48,17
1.9.2007 г.—31.8.2008 г.:	64,24.

Тези суми се преизчисляват ежегодно с процента, приложим за годишното адаптиране, определен в приложение XI към Правилника за персонала.

Член 16 (96)

Чрез дерогация от член 3 от приложение VII към Правилника за персонала, длъжностно лице, получавало еднократна обща сума като надбавка за образование, продължава да получава това плащане, докато са изпълнени условията за нейното отпускане и най-късно до 31 август 2008 г. Размерите на този вид плащания се намаляват до 80 % от тяхната стойност към 30 април 2004 г. — на 1 септември 2004 г., до 60 % — на 1 септември 2005 г., до 40 % — 1 септември 2006 г. и до 20 % на 1 септември 2007 г.

Член 17 (96)

От 1 май 2004 г. до 31 декември 2008 г. независимо от член 17, параграф 2 от приложение VII към Правилника за персонала, длъжностното лице може да преведе допълнителни суми при следните условия:

- сумата трябва да е била превеждана редовно преди 1 май 2004 г. и условията, при които това се допуска, трябва да продължават да бъдат изпълнени;
- въпросните допълнителни суми не трябва да водят до увеличаване на общия размер на превежданите всеки месец суми над посочения по-долу максимум, изразен като процент от общата сума, превеждана всеки месец до 1 май 2004 г.

1 май—31 декември 2004 г.:	100 %
1 януари—31 декември 2005 г.:	80 %
1 януари—31 декември 2006 г.:	60 %
1 януари—31 декември 2007 г.:	40 %
1 януари—31 декември 2008 г.:	20 %.

Член 18 (96)

1. Лицата, които в месеца преди 1 май 2004 г. са имали право на общата надбавка по предишния член 4а от приложение VII към Правилника за персонала, я запазват на лично основание до степен 6. Размерът на надбавката се адаптира ежегодно с процента на годишното адаптиране по приложение XI към Правилника за персонала. Когато нетната заплата на длъжностно лице, в резултат на повишаването му в степен 7 и премахването на общата надбавка, стане по-ниско от получаваната до този момент нетна заплата при непроменени други условия през последния месец преди повишаването, то има право на компенсаторна надбавка в размер на разликата до повишаването му в следващата стъпка от неговата степен.

2. Длъжностните лица от категории С и D преди 1 май 2004 г., които не са назначени във функционална група AST без ограничения съгласно член 10, параграф 3 от това приложение, продължават да имат право на допълнителен отпуск или на допълнително възнаграждение, ако изискванията на службата не позволяват ползването на допълнителен отпуск през месеца, следващ месеца на полагане на извънредния труд според предвиденото в приложение VI.

Член 19 (96)

Ако по време на преходния период от 1 май 2004 г. до 31 декември 2008 г. нетната заплата на длъжностното лице преди прилагане на корекционен коефициент е по-ниско от това, което би получавало при същите лични предпоставки в месеца преди 1 май 2004 г., то има право на компенсаторна надбавка в размер на разликата. Тази разпоредба не се прилага, ако намаляването на нетната заплата произтича от годишното адаптиране по приложение XI към Правилника за персонала. Тази гаранция за нетния доход не обхваща последиците от специалния налог, промените в размера на пенсионните вноски или промените в режима за превеждане на част от заплатата.

Раздел 4

Член 20 (96)

1. Към пенсиите на длъжностните лица, които се пенсионират преди 1 май 2004 г., се прилага корекционният коефициент за държавата, където те доказано са установили своето пребиваване, както е посочено в член 3, параграф 5, буква б) от приложение XI към Правилника за персонала.

Минималният приложим корекционен коефициент е 100.

Ако длъжностното лице се е установило да пребивава в трета страна, корекционният коефициент е равен на 100.

Чрез дерогация от член 45 от приложение VIII пенсията на лица, пребиваващи в държава-членка, се изплаща в паричната единица на държавата-членка по постоянното местопребиваване, при условията на член 63, втора алинея от Правилника за персонала.

2. Чрез дерогация от първата алинея на параграф 1, считано от 1 май 2004 г. до 1 май 2009 г., пенсията, определена преди 1 май 2004 г., се адаптира чрез прилагане на усреднената стойност на корекционните коефициенти, посочени в член 3, параграф 5, първо и второ тире от приложение XI към Правилника за персонала, използвана за държавата-членка, в която получаващият пенсията докаже, че се е установил да пребивава. Тази усреднена стойност се изчислява въз основа на следните корекционни коефициенти:

От	1.5.2004 г.	1.5.2005 г.	1.5.2006 г.	1.5.2007 г.	1.5.2008 г.
%	80 % буква а) 20 % буква б)	60 % буква а) 40 % буква б)	40 % буква а) 60 % буква б)	20 % буква а) 80 % буква б)	100 % буква б)

Когато поне един от коефициентите, посочени в член 3, параграф 5 от приложение XI, бъде изменен, това автоматично и от същата дата се отразява на усреднената стойност.

3. За длъжностни лица, назначени преди 1 май 2004 г., които към същата дата не получават пенсия, методът на изчисляване от предходните параграфи се прилага при определяне на пенсионните им права:

- за годините осигурителен стаж по смисъла на член 3 от приложение VIII, придобит преди 1 май 2004 г.;
- за годините осигурителен стаж, резултат от прехвърляне по член 11 от приложение VIII по отношение на пенсионните права, придобити по системата на произход преди 1 май 2004 г. от длъжностно лице на служба преди тази дата.

Корекционният коефициент се прилага към пенсиите на тези лица само ако местопребиваването на лицето съвпада със страната на произход по смисъла на член 7, параграф 3 от приложение VII. По семейни или здравословни причини обаче длъжностните лица, които получават пенсия, могат по изключение да подадат заявление до органа по назначаване за промяна на тяхното място по произход. Решението се взема след представянето на съответните удостоверителни документи.

Чрез дерогация от член 45 от приложение VIII пенсията на лица, които пребивават в държава-членка може да се изплаща в паричната единица на тази държава при условията, предвидени в член 63, втора алинея от Правилника за персонала.

4. Настоящият член се прилага по аналогия към обезщетението за инвалидност и надбавките по членове 41 и 50 от Правилника за длъжностните лица и Регламенти (ЕИО) № 1857/89 ⁽¹⁾, (ЕО, Евратом, ЕОВС) 2688/1995 ⁽²⁾, (ЕО Евратом, ЕОВС) № 2689/1995 ⁽³⁾, (ЕО, Евратом) № 1746/2002 ⁽⁴⁾, (ЕО, Евратом) № 1747/2002 ⁽⁵⁾ или (ЕО, Евратом) № 1748/2002 ⁽⁶⁾. Настоящият член не се прилага за получаващите обезщетение по член 41 от Правилника за персонала, които пребивават в страната на последната си месторабота.

⁽¹⁾ ОВ L 181, 28.6.1989 г., стр. 2.

⁽²⁾ ОВ L 280, 23.11.1995 г., стр. 1.

⁽³⁾ ОВ L 280, 23.11.1995 г., стр. 4.

⁽⁴⁾ ОВ L 264, 2.10.2002 г., стр. 1.

⁽⁵⁾ ОВ L 264, 2.10.2002 г., стр. 5.

⁽⁶⁾ ОВ L 264, 2.10.2002 г., стр. 9.

Член 21 (96)

Чрез дерогация от второто изречение на член 77, втора алинея, длъжностни лица, които са постъпили на служба преди 1 май 2004 г., имат право на 2 % от посочената там заплата за всяка година осигурителен стаж, изчислена в съответствие с член 3 от приложение VIII.

Член 22 (96)

1. Длъжностни лица, които към 1 май 2004 г. са навършили 50-годишна възраст или имат 20 и повече години служебен стаж, придобиват право на пенсия за осигурителен стаж при навършването на 60 години.

Длъжностни лица, които към 1 май 2004 г. са на възраст между 30 и 49 години, придобиват право на пенсия за осигурителен стаж при навършването на възрастта, посочена в следната таблица:

Възраст към 1 май 2004 г.	Пенсионна възраст
49 години	60 години 2 месеца
48 години	60 години 4 месеца
47 години	60 години 6 месеца
46 години	60 години 8 месеца
45 години	60 години 10 месеца
44 години	61 години
43 години	61 години 2 месеца
42 години	61 години 4 месеца
41 години	61 години 6 месеца
40 години	61 години 8 месеца
39 години	61 години 10 месеца
38 години	61 години 11 месеца
37 години	62 години
36 години	62 години 1 месеца
35 години	62 години 2 месеца
34 години	62 години 4 месеца
33 години	62 години 5 месеца
32 години	62 години 6 месеца
31 години	62 години 7 месеца
30 години	62 години 8 месеца

Длъжностни лица, които към 1 май 2004 г. не са навършили 30-годишна възраст, придобиват право на пенсия за осигурителен стаж при навършване на 63 години.

За длъжностни лица, постъпили на служба преди 1 май 2004 г. възрастта за пенсиониране при всички преpracания в Правилника за персонала се определя по реда на горните разпоредби, освен ако в Правилника за персонала е предвидено друго.

2. Независимо от член 2 на приложение VIII, длъжностни лица, които са постъпили на служба преди 1 май 2004 г. и останат на служба след навършване на съответната пенсионна възраст, имат право на увеличение на процента на основната им пенсия за всяка прослужена година след навършването на тази възраст, при условие че общият размер на пенсията им не надхвърля 70 % от последната основна заплата по смисъла на съответно втори или трети параграф на член 77 от правилника.

Увеличението се отпуска и в случай на смърт, ако длъжностното лице е останало на служба след навършване на пенсионна възраст.

Ако по силата на приложение IVa длъжностно лице, постъпило на служба преди 1 май 2004 г. и работещо на непълнен работен ден, участва в пенсионната схема пропорционално на прослуженото време, увеличението на пенсионните права, предвидено в настоящия член, се прилага при спазване на същото съотношение.

За длъжностни лица на възраст над 50 години или с 20 и повече години стаж увеличението на пенсията, предвидено в горната алинея, е равно на 50 % от размера на пенсионните права, придобити на 60-годишна възраст. За длъжностни лица на възраст между 40 и 49 години максималното увеличение на пенсията е 3 % от заплатата, взета за основа при изчисляването на пенсията, но не повече от 4,5 % от пенсионните права, придобити от длъжностните лица на възраст 60 години. За длъжностни лица на възраст между 35 и 39 години максималното увеличение на пенсията е 2,75 % от заплатата, взета за основа при изчисляването на пенсията, но не повече от 4 % от пенсионните права, придобити от длъжностните лица на възраст 60 години. За длъжностни лица на възраст между 30 и 34 години максималното

увеличение на пенсията е 2,5 % от заплатата, взета за основа при изчисляването на пенсията, но не повече от 3,5 % от пенсионните права, придобити от длъжностните лица на възраст 60 години. За длъжностни лица на възраст под 30 години максималното увеличение на пенсията е в размер на 2 % от заплатата, взета за основа при изчисляването на пенсията.

3. Ако в индивидуални изключителни случаи въвеждането на новите разпоредби относно пенсиите води до несправедливи последици за пенсионните права на отделни длъжностни лица до степен на значително отклонение от средното намаление, Комисията предлага на Съвета подходящи мерки за компенсация. Съветът се произнася по това решение с квалифицираното мнозинство, както е предвидено в първото тире на член 205, параграф 2 от Договора за ЕО.

4. Длъжностни лица, които са постъпили на служба преди 1 май 2004 г. и които, след като към тях са били приложени членове 2, 3 и 11 от приложение VIII, при навършване на 65-годишна възраст не могат да достигнат максималния размер на пенсията по член 77, втора алинея от Правилника за персонала, могат да получат допълнителни пенсионни права до споменатия максимален размер.

Вноските, заплащани от съответните длъжностните лица, са равни на целия размер, включващ както тяхната част, така и тази, дължима от работодателя съгласно член 83, параграф 2 от Правилника за персонала. Чрез общи разпоредби по прилагането Комисията определя начините за изчисляване на вноските, които са за сметка на тези длъжностни лица, така че да се гарантира запазването на актоерския баланс, без това да налага финансови субсидии от пенсионната схема на европейските институции. Комисията приема общите разпоредби по прилагането преди 1 януари 2005 г.

Заинтересованите длъжностни лица могат да се ползват от тази мярка в продължение на пет години, считано от 1 май 2004 г., при условието за максимален срок на вноските — три месеца за длъжностни лица на възраст между 45 и 49 години към 1 май 2004 г.; девет месеца за длъжностни лица на възраст от 38 до 40 години към същата дата; петнадесет месеца за длъжностни лица на възраст от 30 до 37 години към тази дата; и две години за длъжностни лица на възраст под 30 години.

Член 23 (96)

1. Чрез дерогация от член 52 от Правилника за персонала, длъжностни лица, постъпили на служба преди 1 май 2004 г., които напуснат преди да са навършили възрастта, на която биха имали право на пенсия съгласно член 22 от настоящото приложение, могат да поискат спрямо тях да се приложи член 9, второ тире от приложение VIII, при следните условия:

- а) от 50-годишна възраст за лицата над 45 години или с 20 и повече години служебен стаж към 1 май 2004 г.;
- б) за лица под 45 години към 1 май 2004 г. според следната таблица:

Възраст към 1 май 2004 г.	Възраст за незабавно пенсиониране
45 години и повече	50 години
44 години	50 години 6 месеца
43 години	51 години
42 години	51 години 6 месеца
41 години	52 години
40 години	52 години 6 месеца
39 години	53 години
38 години	53 години 6 месеца
37 години	54 години
36 години	54 години 6 месеца
35 години и по-малко	55 години

2. В тези случаи, наред с намалението на пенсионните права по член 9 от приложение VIII за длъжностни лица, чието служебно правоотношение е прекратено преди навършването на най-малко 55-годишна възраст, придобитите пенсионни права допълнително се намаляват — с 4,483 %, ако получаването на пенсията е започнало на 54-годишна възраст; с 8,573 %, ако получаването на пенсията е започнало на 53-годишна възраст; с 12,316 % ако получаването започне на 52 години; с 15,778 % ако получаването започне на 51 години; и с 18,934 % ако получаването на пенсия за осигурителен стаж и възраст започне на 50 години.

Член 24 (96)

1. В случай че пенсията е отпусната преди 1 май 2004 г., след тази дата правото на пенсия продължава да се определя съгласно правилата, действащи към момента на първоначалното определяне на правото на пенсия. Същото важи за осигуровките по общата система за здравно осигуряване. Разпоредбите за семейните надбавки обаче и корекционните коефициенти в сила от 1 май 2004 г. се прилагат незабавно, без да се засяга приложимостта на член 20 от настоящото приложение.

Чрез дерогация от първа алинея, получаващите пенсия за инвалидност или наследствена пенсия могат да поискат да бъдат осигурени при условията, приложими от 1 май 2004 г.

2. При влизането в сила на тези разпоредби номиналният размер на нетната пенсия, получавана преди 1 май 2004 г., е гарантиран. Този гарантиран размер обаче се коригира при промяна в семейното положение на получателя или на страната на пребиваване. За лица, които се пенсионират между 1 май 2004 г. и 31 декември 2007 г., номиналният размер на нетната пенсия за осигурителен стаж се гарантира като се прилагат разпоредбите на Правилника за персонала в сила към момента на тяхното пенсиониране.

За целта на прилагането на първа алинея, ако пенсията, изчислена въз основа на действащите разпоредби, е по-малка от определената по-горе номинална пенсия, се отпуска компенсаторна сума, равна на разликата между двете суми.

За лица, получаващи пенсия преди 1 май 2004 г., номиналната пенсия се изчислява всеки месец като се отчита семейното положение и страната, където пребивават към датата на изчисляване, както и разпоредбите на Правилника за длъжностните лица, действащи от датата предхождаща 1 май 2004 г.

За длъжностни лица които се пенсионират между 1 май 2004 г. и 31 декември 2007 г. номиналната пенсия се изчислява всеки месец като се взема предвид семейното положение и страната, където пребивават към датата на изчисляване, както и разпоредбите на Правилника за персонала, действащи към датата на тяхното пенсиониране.

В случай на смърт след 1 май 2004 г. на получател на пенсия, определена преди тази дата, наследствената пенсия се определя като се взема предвид гарантираната номинална пенсия, която починалият е получавал.

3. При условие че получателите на пенсия за инвалидност не са поискали да бъдат обхванати от разпоредбите, действащи от 1 май 2004 г., и не са декларирали възстановена работоспособност, при навършване на 65-годишна възраст така запазените пенсии за инвалидност се приемат за пенсии за осигурителен стаж.

4. Параграфи 1 и 2 се прилагат за получателите на надбавки по член 41 или 50 от Правилника за длъжностните лица или по Регламент (ЕО) № 1857/89, Регламент (ЕО, Евратом, ЕОБС) 2688/1995, Регламент (ЕО Евратом, ЕОБС) № 2689/1995, Регламент (ЕО, Евратом, ЕОБС) № 1746/2002, Регламент (ЕО, Евратом) № 1747/2002 или Регламент (ЕО, Евратом) № 1748/2002. Тези пенсии за осигурителен стаж обаче се определят съгласно правилата, действащи към датата, от която започва изплащането им.

Член 25 (96)

1. За пенсии, определени преди 1 май 2004 г., степента, използвана за изчисляване на пенсията, се определя в съответствие с таблиците по член 2, параграф 1 и член 8, параграф 1 от настоящото приложение.

Основната заплата, която се взема предвид за определяне на пенсията на получателя, трябва да бъде равна на заплатата в таблицата по член 66 от Правилника за персонала за така определената нова степен, при запазване на стъпката, увеличена с процент, равен на съотношението между основната заплата по старата скала към тази по скалата в член 66 от Правилника за персонала за същата стъпка.

За стъпки по старата скала, за които няма съответствие в скалата по член 66 от Правилника за персонала, последната стъпка от една и съща степен се използва като основа за изчисляване на процента, посочен в втора алинея.

Като референтна стойност за изчисляване на процента по втората алинея за стъпки от степен D4 по старата скала се използва първа стъпка от първа степен.

2. Временно основната заплата по смисъла на членове 77 и 78 от Правилника за персонала и на приложение VIII се определя след прилагане на посочения в член 7 коефициент към заплатата, съответстваща на степента на получателя, използвана при определяне на пенсията за осигурителен стаж или на обезщетението за инвалидност съгласно таблицата по член 66 от Правилника за персонала.

За стъпки по старата скала, за които няма съответствие в скалата по член 66 от Правилника за персонала, като основа за изчисляване на коефициента се използва последната стъпка от същия клас.

За пенсии за осигурителен стаж и обезщетения за инвалидност, определени между 1 май 2004 г. и 30 април 2006 г., се прилага член 8, параграф 1.

3. За лицата, получаващи наследствена пенсия, параграфи 1 и 2 на настоящия член се прилагат по отношение на починалото или бивше длъжностно лице.

4. Параграфи 1 и 2 на настоящия член се прилагат по аналогия за получателите на надбавки по член 41 или 50 от Правилника за длъжностните лица или по Регламент (ЕИО) № 1857/89, Регламент (ЕО, Евратом, ЕОБС) 2688/1995, Регламент (ЕО Евратом, ЕОБС) № 2689/1995, Регламент (ЕО, Евратом, ЕОБС) № 1746/2002, Регламент (ЕО, Евратом) № 1747/2002 или Регламент (ЕО, Евратом) № 1748/2002.

Член 26 (96)

1. Заявленията за достъп до възможностите за прехвърляне на пенсионни права по член 11, параграф 2 от приложение VIII, подадени преди 1 май 2004 г., се разглеждат в съответствие с правилата, приложими към датата на тяхното подаване.

2. Доколкото към 1 май 2004 г. срокът, предвиден в член 11, параграф 2 от приложение VIII, не е изтекъл, заинтересованите длъжностни лица, които не са подали съответното заявление в рамките на действалите към този момент срокове, или заявлението им е било отхвърлено на основание неспазване на срока, могат да подадат заявление за прехвърляне на пенсията по член 11, параграф 2 от приложение VIII.

3. Длъжностни лица, които са подали заявление за прехвърляне в определените за това срокове, но са отхвърлили направеното им предложение, които не са подали заявление в предвидените срокове или заявлението им е било отхвърлено на основание неспазване на срока, могат да подадат такова заявление най-късно до 31 октомври 2004 г.

4. В случаите, предвидени в параграфи 2 и 3 от настоящия член, институцията, в която работи длъжностното лице, определя броя на годините стаж, които ще се вземат предвид по новата схема, съгласно общите разпоредби по прилагането, приети във връзка с член 11, параграф 2 от приложение VIII и отчитащи разпоредбите на настоящото приложение. По смисъла на параграф 3 от настоящия член обаче се взема предвид възрастта на длъжностното лице и неговата степен към момента, в който е титуляризирано.

5. Длъжностни лица, които са се съгласили пенсионните им права да бъдат прехвърлени по реда на член 11, параграф 2 от приложение VIII преди 1 май 2004 г., могат да поискат преизчисляване на вече получения по силата на този член бонус по пенсионната схема на общностните институции. Преизчисляването се базира на параметрите, които са били в сила към момента на получаване на бонуса, адаптирани в съответствие с член 22 от настоящото приложение.

6. Длъжностни лица, които получат бонус по параграф 1, могат от датата на уведомяването им за бонуса по пенсионната схема на общностните институции да поискат да се приложи параграф 5.

Член 27 (96)

1. При изчисляване на актюерската равностойност по член 11, параграф 1 и член 12, параграф 1, буква б) от приложение VIII към Правилника за длъжностните лица, по отношение на длъжностните лица и срочно наетите служители се прилагат предвидените по-долу разпоредби за частта от правата им, произтичащи от осигурителен стаж до 1 май 2004 г.

Актюерската равностойност на пенсията за осигурителен стаж не може да бъде по-малка от сумата от:

- а) сбора от удържаните пенсионни вноски от основната заплата заедно със сложна лихва от 3,5 % годишно;
- б) обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение, пропорционално на действително прослуженото време, изчислено на база един и половина месеца от последната основна заплата, с намаленията за година служебен стаж;
- в) общата сума, изплатена на Общностите в съответствие с член 11, параграф 2 от приложение VIII към Правилника за персонала лица заедно със сложна лихва от 3,5 % годишно;

2. Ако обаче правоотношение на длъжностни лица или срочно наети служители е прекратено поради унищожаване или прекратяване на техния договор, обезщетението при прекратяване на правоотношението или неговата актюерска равностойност се определят в зависимост от решението по член 9, параграф 1, буква з) от приложение IX към Правилника за персонала.

3. Ако не са се възползвали от предвиденото в член 11, параграфи 2 и 3 от приложение VIII към Правилника, длъжностните лица, които са на служба към 1 май 2004 г. и които, поради невъзможност за прехвърляне по член 11, параграф 1, са имали право на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение в съответствие с разпоредбите на Правилника за персонала в сила преди 1 май 2004 г., имат право да запазят обезщетението, изчислено в съответствие с разпоредбите, които са били в сила преди тази дата.

Член 28 (96)

Служителите, посочени в член 2 от Условието за работа на другите служители, с които към 1 май 2004 г. има сключен договор и които бъдат назначени като длъжностни лица след тази дата, при пенсионирането си имат право на актюерско адаптиране на пенсионните права, които са придобили в качеството си на срочно наети служители като се отчита промяната на възрастта им за пенсиониране по смисъла на член 77 от Правилника за персонала.

Член 29 (96)

За срочно наетите лица, назначени преди 1 май 2004 г. в съответствие с член 2, буква в) от Условието за работа другите служители да да подпомагат политическа група в Европейския парламент, не се прилага изискването, предвидено в член 29, параграфи 3 и 4 от Правилника за персонала да са преминали през процедура за подбор по член 12, параграф 3 от условията за работа.

Приложение XIII.1: Видове длъжности през преходния период

Видове длъжности за всяка категория, съгласно предвиденото в член 4, буква н) от настоящото приложение.

Категория А		Категория С	
A*5	Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор	C*1 C*2 C*3	Секретар/канцеларски сътрудник Секретар/канцеларски сътрудник Секретар/канцеларски сътрудник
A*6	Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор	C*4 C*5 C*6	Секретар/канцеларски сътрудник Секретар/канцеларски сътрудник Секретар/канцеларски сътрудник
A*7	Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор	C*7	Секретар/канцеларски сътрудник
A*8	Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор		
A*9	Началник отдел/ Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор		
A*10	Началник отдел Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор		
A*11	Началник отдел Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор		
A*12	Началник отдел Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор		
A*13	Началник отдел Администратор/ Научен администратор/ Езиков администратор		
A*14	Научен администратор/ Езиков администратор Администратор/ Началник отдел Директор		
A*15	Директор/Генерален директор		
A*16	Генерален директор		
Категория В		Категория D	
V*3	Асистент/Научен асистент	D*1	Служител
V*4	Асистент/Научен асистент	D*2	Служител
V*5	Асистент/Научен асистент	D*3	Служител
V*6	Асистент/Научен асистент	D*4	Служител
V*7	Асистент/Научен асистент	D*5	Служител
V*8	Асистент/Научен асистент		
V*9	Асистент/Научен асистент		
V*10	Асистент/Научен асистент		
V*11	Асистент/Научен асистент		

II

Условия за работа на другите служители на Общностите

СЪДЪРЖАНИЕ

		Член	Страница
ДЯЛ I	ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ	1—7а	135
ДЯЛ II	СРОЧНО НАЕТ ПЕРСОНАЛ		137
ГЛАВА 1:	ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ	8—10	137
ГЛАВА 2:	ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ	11	137
ГЛАВА 3:	УСЛОВИЯ НА НАЗНАЧАВАНЕ	12—15	137
ГЛАВА 4:	УСЛОВИЯ НА ТРУД	16—18	139
ГЛАВА 5:	ЗАПЛАТА И РАЗНОСКИ	19—27	139
ГЛАВА 6:	СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ		141
	Раздел А: Осигуряване за болест и злополука, социални придобивки	28—30	141
	Раздел Б: Осигуряване за инвалидност и смърт	31—38а	143
	Раздел В: Пенсия за осигурителен стаж и обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение	39—40	145
	Раздел Г: Финансиране на осигурителната схема за рисковете „инвалидност“ и „смърт“, и на пенсионноосигурителната схема	41—42	145
	Раздел Д: Средства за правна защита и обжалване	43	145
	Раздел Е: Плащания	44	146
	Раздел Ж: Суброгация на Общностите	44а	146
ГЛАВА 7:	ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА НЕОСНОВАТЕЛНО ПЛАТЕНИ СУМИ ...	45	146
ГЛАВА 8:	ОБЖАЛВАНЕ	46	146
ГЛАВА 9:	ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЛУЖЕБНОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ	47—50А	146
ДЯЛ III	СЛУЖИТЕЛИ СЪС СПОМАГАТЕЛНИ ФУНКЦИИ		148
ГЛАВА 1:	ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ	51—53	148
ГЛАВА 2:	ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ	54	148
ГЛАВА 3:	УСЛОВИЯ НА НАЗНАЧАВАНЕ	55—56	149
ГЛАВА 4:	УСЛОВИЯ НА ТРУД	57—60	149
ГЛАВА 5:	ЗАПЛАТА И РАЗНОСКИ	61—69	149
ГЛАВА 6:	СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ	70—71	151
ГЛАВА 7:	ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА НЕОСНОВАТЕЛНО ПЛАТЕНИ СУМИ ...	72	151
ГЛАВА 8:	ОБЖАЛВАНЕ	73	151
ГЛАВА 9:	ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЛУЖЕБНОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ	74—78	151
ДЯЛ IV	ДОГОВОРНО НАЕТ ПЕРСОНАЛ		152
ГЛАВА 1:	ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ	79—80	152
ГЛАВА 2:	ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ	81	153
ГЛАВА 3:	УСЛОВИЯ НА НАЗНАЧАВАНЕ	82—84	153
ГЛАВА 4:	СПЕЦИАЛНИ РАЗПОРЕДБИ ЗА ДОГОВОРНО НАЕТИЯ ПЕРСОНАЛ ПО ЧЛЕН 3А	85—87	154
ГЛАВА 5:	СПЕЦИАЛНИ РАЗПОРЕДБИ ЗА ДОГОВОРНО НАЕТИЯ ПЕРСОНАЛ ПО ЧЛЕН 3Б	88—90	155
ГЛАВА 6:	УСЛОВИЯ НА ТРУД	91	156
ГЛАВА 7:	ЗАПЛАТА И РАЗНОСКИ	92—94	156

		Член	Страница
ГЛАВА 8:	СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ		157
	Раздел А: Осигуряване за болест и злополука, социални подобивки	95—98	157
	Раздел Б: Осигуряване за инвалидност и смърт	99—108	158
	Раздел В: Пенсия за осигурителен стаж и обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение	109—110	160
	Раздел Г: Финансиране на осигурителната схема за рисковете „инвалидност“ и „смърт“, и на пенсионноосигурителната схема	111—112	161
	Раздел Д: Средства за правна защита и обжалване	113	161
	Раздел Е: Плащания	114	161
	Раздел Ж: Суброгация на Общността	115	161
ГЛАВА 9:	ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА НЕОСНОВАТЕЛНО ПЛАТЕНИ СУМИ ...	116	161
ГЛАВА 10:	ОБЖАЛВАНЕ	117	161
ГЛАВА 11:	СПЕЦИАЛНИ И ОТМЕНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ, ПРИЛОЖИМИ ЗА ДОГОВОРНО НАЕТ ПЕРСОНАЛ НА РАБОТА В ТРЕТИ СТРАНИ	118	162
ГЛАВА 12:	ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЛУЖЕБНОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ	119	162
ДЯЛ V	МЕСТЕН ПЕРСОНАЛ	120—122	162
ДЯЛ VI	Специални консултанти	123—124	162
ДЯЛ VII	Преходни разпоредби	125	162
ДЯЛ VIII	ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	126—127	163
Приложение	Преходни разпоредби, приложими за персонала, обхванат от Условията за работа на другите служители	1—5	164

Дял I: Общи разпоредби**Член 1 (18) (96)**

Настоящите Условия за работа се прилагат по отношение на служителите, наети по договор от Общностите. Тези служители са:

- срочно наети служители,
- персонал със спомагателни функции до датата, посочена в член 52,
- договорно наети служители,
- местни служители,
- специални консултанти.

Всяко споменаване в настоящите Условия за работа на лице от мъжки пол се счита за споменаване и на лице от женски пол, и обратно, освен ако контекстът ясно указва друго.

Член 2 (18) (96)

По смисъла на Условията за работа „срочно нает служител“ означава:

- а) служител, назначен на длъжност, включена в щатното разписание, приложено към частта от бюджета за всяка институция, която бюджетните органи са класифицирали като временна;
- б) служител, нает срочно да заема постоянна длъжност, включена в щатното разписание, приложено към частта от бюджета за всяка институция;
- в) служител, различен от длъжностно лице на Общностите, нает да подпомага лице, което изпълнява мандатна длъжност, предвидена в Учредителните договори на Общностите или в Договора за създаване на единен Съвет и на единна Комисия на Европейските общности, или да подпомага избрания за председател на институция или на орган на Общностите, или политическа група в Европейския парламент или в Комитета на регионите, или на група в Европейския икономически и социален комитет;
- г) служител, нает срочно да изпълнява постоянна длъжност, финансирана от кредити, отпуснати от бюджета за научни изследвания и инвестиции и включена в щатното разписание, приложено към бюджета за съответната институция.

Член 3 (96)

По смисъла на Условията за работа „служител със спомагателни функции“ означава:

- а) служител, нает да изпълнява на пълно или непълно работно време, в рамките на ограниченията по член 52, определени функции в институцията, без да заема длъжност, включена в щатното разписание, приложено към бюджета за съответната институция;
- б) служител, нает след разглеждане на всички възможности за вътрешно съвместителство в рамките на институцията, да замества определени лица, които временно са възпрепятствани да изпълняват задълженията си, а именно:
 - длъжностни лица или срочно наети служители във функционална група AST,
 - по изключение, длъжностни лица или срочно наети служители във функционална група AD, различни от длъжностни лица на ръководна длъжност (генерални директори или равностойни на тях с клас AD 16 или AD 15, или директори, или равностойни на тях с клас AD 15 или AD 14), на тясно специализирани длъжности,

като заплатите на този вид служители се изплащат от общите бюджетни кредити, предназначени за тази цел в частта от бюджета за съответната институция.

Член 3а (96)

1. По смисъла на настоящите Условия за работа „договорно нает служител“ означава служител, който не е назначен на длъжност, включена в щатното разписание, прикрепено към частта от бюджета за съответната институция, а е нает за изпълнението на пълно или непълно работно време на функции:

- а) в някоя институция, свързани с изпълнението на технически задачи или задачи от административно-обслужващ характер;
- б) в агенциите по член 1а, параграф 2 от Правилника за персонала;
- в) в други органи в Европейския съюз, създадени след консултации с Комитета по правилника за персонала, със специален правен акт на една или повече институции, който позволява да се ползват услугите на такива служители;
- г) в представителствата и делегациите на институциите на Общностите;
- д) в други органи, намиращи се извън Европейския съюз.

2. Въз основа на информацията, предоставена от всички институции Комисията всяка година представя на бюджетния орган доклад относно договорно наетите служители, в който се посочва дали общият брой на договорно наетите лица е останал в рамките на 75 % от всички работещи в агенциите, органите в Европейския съюз, представителствата и делегациите на общностните институции и в други органи, намиращи се извън Европейския съюз. Ако това ограничение не е било спазено, Комисията предлага на агенциите, учрежденията извън Европейския съюз, представителствата и делегациите на общностните институции и на другите учреждения, намиращи се извън Европейския съюз, необходимите мерки, които следва да предприемат.

Член 3б (96)

По смисъла на настоящите Условия за работа „договорно нает служител със спомагателни функции“ означава служител, нает от институция в сроковете по член 88 в една от функционалните групи по член 89:

- а) на пълно или непълно работно време да изпълнява функции, различни от посочените в член 3а, параграф 1, буква а), без да заема длъжност, включена в щатното разписание, приложено към частта от бюджета за съответната институция;
- б) след като са били разгледани всички възможности за вътрешно съвместителство в рамките на институцията, да замества определени лица, които са временно възпрепятствани да изпълняват задълженията си, а именно:
 - i) длъжностни лица или срочно наети служители във функционална група AST;
 - ii) по изключение, длъжностни лица или срочно наети служители във функционална група AD, заемащи тясно специализирана длъжност, с изключение на началник отдел, директор, генерален директор или равностойна длъжност.

Назначаването на договорно нает служител със спомагателни функции не се допуска, когато намира приложение член 3а.

Член 4 (8) (18) (24) (96)

По смисъла на настоящите Условия за работа „местен служител“ означава служител, нает в места извън Европейския съюз в съответствие с националната практика, за изпълнение на технически или административни задачи, назначен на длъжност, която не е включена в щатното разписание, приложено към частта от бюджета за съответната институция, и заплатен от общите бюджетни кредити, предназначени за тази цел в частта на бюджета за съответната институция. За местни служители се считат и наетите лица, чието място на работа се намира извън Европейския съюз, за изпълнение на различни от гореспоменатите функции, които в интерес на службата не могат да бъдат поверени на длъжностно лице или друг служител по смисъла на член 1.

Член 5

По смисъла на настоящите Условия за работа „специален консултант“ означава лице, което, поради специалната си квалификация и независимо дали упражнява платена професионална дейност в някакво друго качество, е наето да подпомага една от институциите на Общностите постоянно или за определен период от време и чиято заплата се плаща от общите бюджетни кредити, предназначени за тази цел в частта от бюджета на институцията.

Член 6 (96)

Всяка институция определя органа, който има право да сключва договори по член 1.

Разпоредбите на член 1а, параграф 2, на член 1б и на член 2, втора алинея от Правилника за длъжностните лица се прилагат по аналогия.

Член 7 (8)

Служител на договор за неопределено време или на договор със срок повече от една година има право да гласува и да бъде избран при избора на членове на Комитета по персонала по член 9 от Правилника за персонала.

Служител, чийто договор е със срок по-малък от една година, също има право да гласува, при условие че е бил на работа най-малко шест месеца.

Институцията или Комитетът по персонала могат да се консултират със съвместната комисия по член 9 от Правилника за персонала по въпроси от общ характер, свързани със служителите, за които се прилага член 1.

Член 7а (8) (96)

Член 24б от Правилника за персонала се прилага за служителите по член 1.

Дял II: Срочно наети служители

Глава 1

Общи разпоредби

Член 8 (18) (44) (96)

Срочно наетите служители, за които се прилага член 2, буква а), могат да бъдат наети за определен срок или за неопределено време. Договорите с тези служители могат да бъдат подновявани не повече от веднъж за определен срок. Всяко последващо подновяване е за неопределено време.

Срокът на договорите на служителите, за които се прилага член 2, буква б) или г), не може да надвишава четири години, но може да бъде по-кратък. Договорите могат да бъдат подновявани само веднъж за максимален срок от две години, ако възможността за подновяване е била предвидена в първоначалния договор и при определените в него условия. След изтичането на срока лицата губят качеството си на срочно наети служители по смисъла на настоящите разпоредби. При изтичане на договора им тези служители могат да заемат някоя от щатните длъжности на институциите само ако са били назначени като длъжностни лица в съответствие с Правилника за персонала.

Срочно наетите лица, за които се прилага член 2, буква в) се назначават за неопределено време.

Член 9

Срочно наетите лица не могат да бъдат назначавани за друга цел, освен заемане, в съответствие с настоящия дял, на свободна длъжност, включена в щатното разписание, прикрепено към частта от бюджета за съответната институция.

Член 9а (96)

Комисията изготвя годишен доклад за ползването на услугите на срочно наети служители, включително техния брой, ниво и вид на заеманите длъжности, географски баланс и бюджетни кредити за всяка функционална група.

Член 10 (77) (96)

Членове 1г и 1д, член 5, параграфи 1, 2, 3, и 4 и член 7 от Правилника за персонала се прилагат по аналогия.

Степента и стъпката, на които се назначават срочно наетите лица, се определят в договора.

Назначаването на такъв служител на длъжност с по-висока степен, от тази на която са били назначени първоначално, се отбелязва в допълнително споразумение към договора.

Дял VIII от Правилника персонала се прилага по аналогия към срочно наетите лица, чиито заплати се плащат от бюджетните кредити, предвидени за научни изследвания и инвестиции в общия бюджет на Европейския съюз. Дял VIIа от Правилника за персонала се прилага по аналогия към срочно наетите лица, работещи в трета страна.

Глава 2

Права и задължения

Член 11 (44)

Разпоредбите на членове 11 до 26 от Правилника за персонала относно правата и задълженията се прилагат по аналогия. Независимо от това, ако договорът на срочно наетия служител е с определен срок, продължителността на отпуска по лични причини по член 15, втора алинея от Правилника за персонала е ограничен до остатъка от срока на договора.

Решението за поправяне на вреди, причинени на Общностите в резултат на тежко нарушение, съгласно предвиденото в член 22 от Правилника за персонала, се взема от органа, посочен в член 6, първа алинея при спазване на изискванията за уволнение в случай на тежко нарушение.

Решенията относно отделни срочно наети служители се публикуват по реда, предвиден в член 25, втора алинея от Правилника за персонала.

Глава 3

Условия за назначаване

Член 12 (77) (96)

1. Назначаването на срочно наети служители има за цел да осигури на институциите сътрудничеството на лица, които притежават високи професионални качества, ефективност и почтеност, наети на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите-членки на Общностите.

Служителите се назначават без оглед на пол, раса, политически, философски или религиозни убеждения или сексуална ориентация и независимо от тяхното семейно положение.

2. Временен служител може да бъде назначен само ако:

- a) е гражданин на държава-членка на Общностите, освен ако органът по член 6, първа алинея е разрешил друго, и се ползва с пълния обем от гражданските си права;
- б) е изпълнил задълженията, наложени му от законите за военната служба;
- в) представи подходящи препоръки за пригодност за изпълнение на служебните си задължения;
- г) е физически годен да изпълнява служебните си задължения;
- д) представи доказателства за отлично владение на един от езиците на Общностите и задоволително владение на друг от езиците на Общностите в степента, необходима за изпълнението на своите задължения.

3. По искане на институциите Европейската служба за подбор на персонал (наричана за по-кратко Службата) им оказва съдействие при подбора на срочно наети служители и договорно наети служители, по-специално като определя съдържанието на изпитите и като организира процедурите за подбор. Службата осигурява прозрачността на процедурите за подбор на служители, наемани по член 2, букви а), б) и г).

4. По искане на институция при провеждане на процедурите за подбор на срочно наети служители Службата осигурява прилагането на същите стандарти като за подбор на длъжностни лица.

5. Всяка институция, ако се налага, приема общи разпоредби, уреждащи процедурата за назначаване на срочно наети служители в съответствие с член 110 от Правилника за персонала.

Член 13 (46)

Преди да бъде назначен на работа срочно наетият служител преминава през медицински преглед, извършен от едно от медицинските лица на съответната институция, с цел да се провери дали отговаря на изискванията на член 12, параграф 2, буква г).

Член 33, втора алинея от Правилника за персонала се прилага по аналогия.

Член 14 (24) (44) (96)

Срочно наетият служител може да бъде задължен да премине срок за изпитване, не по-дълъг от шест месеца.

Ако по време на срока за изпитване служителят бъде възпрепятстван да изпълнява служебните си задължения за повече от 1 месец по причина на болест или злополука, органът, оправомощен да сключва договори, може да удължи срока за изпитване със съответната продължителност.

Най-късно един месец преди изтичането на срока за изпитване се прави оценка на способностите на срочно наетия служител да изпълнява присъщите на неговата длъжност задължения, както и на ефективността и поведението му в службата. Оценка се съобщава на лицето, което има право да представи писмено забележките си. Срочно нает служител в срок за изпитване, който не е показал нужните професионални качества за изпълнение на длъжността си, се освобождава. Въпреки това органът по член 6, първа алинея може, при изключителни обстоятелства, да удължи срока за изпитване за не повече от шест месеца и евентуално да премести служител в друг отдел.

Оценка на срочно наетия служител може да бъде направена по всяко време в рамките на срока за изпитване, ако работата на съответния служител е очевидно незадоволителна. Оценка се съобщава на съответния служител, който има право да представи писмено забележките си. Въз основа на тази оценка органът, оправомощен да сключва договори, може да реши с едномесечно предизвестие да освободи служител преди да е изтекъл срокът за изпитване.

Освободеният служител има право на обезщетение, равно на една трета от основната му месечна заплата за изработените дни от срока за изпитване.

Член 15 (46) (96)

1. Първоначалното присъждане на степен на срочно наетите лица става по реда на член 32 от Правилника за персонала.

Ако срочно нает служител бъде назначен на длъжност, съответстваща на по-висока степен, съгласно предвиденото в член 10, трета алинея, степента се определя в съответствие с член 46 от Правилника за персонала.

2. Разпоредбите на член 43 от Правилника за персонала относно атестирането, се прилагат по аналогия.

Глава 4

Условия на труд

Член 16 (7) (46) (96)

Членове 42а, и 42б и членове 55 до 61 от Правилника за персонала относно отпуска, работното време, извънредния труд, работата на смени, дежурството на работното място или от дома и официалните празници се прилагат по аналогия. Специалният отпуск и отпускът за отглеждане на дете не могат да надвишават срока на договора.

Платеният отпуск по болест по член 59 от Правилника за персонала не може да надвишава три месеца или прослуженото от служителя време, ако последното е по-дълго. Отпускът не може да надвишава срока на договора.

След изтичането на тези срокове служителът, чийто договор не е прекратен, независимо от това, че не може да възобнови изпълнението на служебните си задължения, излиза в неплатен отпуск.

Независимо от това, в случай на професионално заболяване или злополука, настъпили по повод на изпълнението на служебните задължения, служителът получава пълния размер на заплатата за срока на неработоспособността до момента на отпускане на пенсия за инвалидност по член 33.

Член 17 (44) (96)

В изключителни обстоятелства, по искане на срочно наетия служител може да му бъде разрешен неплатен отпуск по особено сериозни лични причини. Органът по член 6, първа алинея определя продължителността на този отпуск, която не може да надвишава една четвърт от прослуженото време или:

- три месеца, ако прослуженото време е по-малко от 4 години,
- дванадесет месеца във всички останали случаи.

Всеки отпуск, разрешен по реда на предходната алинея, не се взема предвид при прилагането на член 20, трета алинея.

Докато служителът на договор с определен срок е в отпуск, членството му в социалноосигурителната схема по член 28 се прекратява.

Независимо от това, срочно нает служител, който не упражнява платена професионална дейност, може, не по-късно от един месец след месеца, в който започва да тече неплатеният отпуск, да поиска да продължи да бъде осигуряван за рисковете по член 28, при условие че поеме половината от вноските, предвидени в този член; размерът на вноските се изчислява въз основа на последната получена основна заплата.

Наред с това срочно нает служител, за който се прилага член 2, (букви в) или г) и който докаже, че не може да придобие пенсионни права по друга пенсионна схема, може да поиска да продължи да придобива пенсионни права и за времето на неплатеният отпуск, при условие че поеме вноска, равна на трикратния размер на сумата, определена в член 41; вноските се изчисляват според основната заплата за неговия степен и стъпка.

Член 18 (44)

Отпуск за национална служба се разрешава на срочно нает служител, повикан на военна или алтернативна служба или на учебно-мобилизационно мероприятие за резервисти, или върнат на военна служба. За срочно наети служители, чийто договор е с определен срок, този вид отпуск не може при никакви обстоятелства да надвиши срока на договора.

Срочно нает служител, който е повикан на военна или алтернативна служба, престава да получава заплата, но запазва правото си на повишаване в по-висока стъпка. Той запазва и правото си на пенсия за осигурителен стаж, ако след приключване на военната или алтернативна службата изплати дължимите пенсионноосигурителни вноски със задна дата.

За периода на обучението или службата, срочно наетото лице, което е повикано на учебно-мобилизационно мероприятие за резервисти или е върнато на военна служба, продължава да получава заплатата си, като от нея се приспада сума, равна на заплатата му като военнослужещ.

Глава 5

Заплата и възстановяване на разноски

Член 19

Заплатата на срочно наетите лица се състои от основна заплата, семейни надбавки и допълнителни плащания.

Член 20

(18) (19) (23) (24) (27) (30) (31) (32) (34) (35) (36) (37) (38) (41) (42) (43) (44) (45) (62) (63) (96)

1. Членове 63, 64, 65 и 65а от Правилника за персонала относно паричната единица, в която се изразява и адаптира заплатата, се прилагат по аналогия.
2. Членове 66, 67, 69 и 70 от Правилника за персонала относно основните заплати, семейните надбавки, надбавката за експатриране и плащанията в случай на смърт се прилагат по аналогия.
3. Разпоредбите на член 66а от Правилника за персонала относно специалният налог се прилагат по аналогия по отношение на служителите на срочни договори.
4. Всеки срочно нает служител, който е прослужил две години на една и съща стъпка, автоматично преминава на по-горната стъпка в неговата степен.

Член 21 (96)

Членове 1, 2, 3 и 4 от приложение VII към Правилника за персонала относно изплащането на семейните надбавки и надбавките за експатриране се прилагат по аналогия.

Член 22

При условията на членове 23 до 26 срочно наетото лице има право, в съответствие с членове 5 до 15 от приложение VII към Правилника за персонала, на възстановяване на направените от него разноски по повод постъпването му на служба при назначаване, преместване или прекратяване на служебното правоотношение, както и на разноските, направени от него при или по повод на изпълнението на служебните му задължения.

Член 23

Срочно нает служител, назначен за определен срок, не по-кратък от дванадесет месеца, или за който органът по член 6, първа алинея счита, че е назначен за същия срок, в случай че договорът е за неопределено време, има право, съгласно предвиденото в член 9 от приложение VII към Правилника за персонала, да му бъдат възстановени разноските за преместване.

Член 24 (10) (44) (78) (81) (96) (97)

1. Срочно нает служител, нает за определен срок не по-кратък от една година, или за който органът по член 6, първа алинея счита, че е назначен за същия срок, в случай че договорът е за неопределено време, има право, съгласно предвиденото в член 5 от приложение VII към Правилника за персонала, на надбавка за настанияване в размер, определен в зависимост от очакваната продължителност на договора:

- равна или превишаваща една година, на една трета
но под две години
- равна или превишаваща две години, на две трети от размера, предвиден в член 5 от приложение VII към Правилника за персонала
но под три години
- равна или превишаваща три години на две трети

2. Надбавката за пренастаняване, предвидена в член 6 от приложение VII към Правилника за персонала, се предоставя на срочно наети служители, които са прослужили четири години. Служител с повече от една, но по-малко от четири години стаж има право на надбавка за пренастаняване, пропорционална на прослуженото време, без да се отчитат непълните години.

3. Независимо от това надбавката за настанияване по параграф 1 и надбавката за пренастаняване по параграф 2 не могат да бъдат по-малки от:

- а) 983,69 EUR за служител с право на надбавка за жилищни нужди,
- б) 584,90 EUR за служител без право на надбавка за жилищни нужди.

В случаите, когато и двамата съпрузи са длъжностни лица или други служители на Общностите и когато и двамата имат право на надбавка за пренастаняване, надбавката се изплаща само на лицето, чиято основна заплата е по-висока.

Член 25 (8) (44)

Разпоредбите на член 10 от приложение VII към Правилника за персонала относно надбавката за дневни разходи са приложими. Независимо от това срочно нает служител, който е назначен за определен срок, ненадвишаващ 12 месеца или ако договорът е за неопределено време, се счита от органа по член 6, първа алинея за назначен за еквивалентен срок, и който представи доказателства, че е невъзможно да продължи да живее на досегашното си местопребиване, има право на дневна надбавка за остатъка от срока на договора си, но за не повече от една година.

Член 26

Разпоредбите на член 8 от приложение VII към Правилника за персонала относно пътните разноски от мястото на работа до мястото на произход се прилагат само по отношение на срочно наети служители, които са прослужили не по-малко от девет месеца.

Член 27

Членове 16 и 17 от приложение VII към Правилника за персонала относно плащането на дължими суми се прилагат по аналогия.

Глава 6

Социално осигуряване

Раздел А

Осигуряване за болест и злополука, социално осигуряване

Член 28 (18) (44) (46) (96)

Членове 72 и 73 от Правилника за персонала относно осигуряването за болест и злополука се прилагат по аналогия по отношение на срочно наетите лица за срока на служебното правоотношение, за срока на отпуска по болест и за срока на неплатен отпуск по членове 11 и 17 при предвидените в тези членове условия; член 72 от Правилника за персонала относно осигуряването за болест се прилага по отношение на срочно наетите лица, които получават обезщетения за инвалидност и за получателите на наследствена пенсия. Член 72 се прилага и по отношение на служителите, посочени в член 39, параграф 2, които получават пенсия за осигурителен стаж.

Независимо от това, ако медицинският преглед, предвиден в член 13, покаже, че служителът страда от заболяване или инвалидност, органът по член 6, първа алинея може да реши разноските, възникнали в резултат на това заболяване или инвалидност, да не се покриват по член 72 от Правилника за персонала.

Ако срочно нает служител докаже, че не е осигурен по друга схема за здравно осигуряване, предвидена в закон или друг нормативен акт, то може по негова молба, подадена най-късно един месец след края на договора му, да продължи да се ползва от закрилата на здравното осигуряване по първа алинея за не повече от 6 месеца след края на срока на договора. Вноските, предвидени в член 72, параграф 1 от Правилника за персонала, се определят въз основа на една и половина последна основна заплата и се заплащат от него.

Органът, оправомощен да сключва договори може, след като се запознае с мнението на медицинското лице на институцията, да реши едномесечният срок за подаване на молбата и шестмесечният срок, предвидени в предходната алинея, да не се прилагат, в случай че съответното лице страда от тежко или продължително заболяване, придобито по време на служебното правоотношение, за което е съобщило на институцията преди края на шестмесечния срок, предвиден в предходната алинея, при условие че лицето премине през медицински преглед, организиран от институцията.

Член 28a (46) (78) (81) (96) (97)

1. Бивш срочно нает служител, който е останал без работа след прекратяване на трудовото му правоотношение с институция на Европейските общности:

- който не получава пенсия за осигурителен стаж или инвалидност от Европейските общности,
- чието служебно правоотношение не е било прекратено на основание заявление за напускане или прекратяване на договора поради дисциплинарни нарушения,
- който е прослужило минимум шест месеца,

и

- пребивава в държава-членка на Общностите,

има право на месечно обезщетение за безработица при изложените по-долу условия.

Ако служителът има право на обезщетение за безработица по национална схема, той е длъжен да декларира това пред институцията, чийто служител е бил, която незабавно уведомява Комисията за това. В такива случаи размерът на тези надбавки може да бъде приспаднал от обезщетението по параграф 3.

2. Бившият временно нает служител може да получи обезщетението за безработица, ако:

- a) по негово искане бъде регистриран като безработен в държавата, в която установи пребиваването си;
- b) изпълнява задълженията, наложени от закона на държавата-членка, предвидени за лицата, получаващи обезщетения за безработица по този закон;

- в) всеки месец изпраща на институцията, за която е работил (която от своя страна препраща на Комисията), удостоверение, че продължава да изпълнява задълженията и отговаря на условията по букви а) и б), издадено от компетентния национален орган по заетостта.

Обезщетението се отпуска от Общността дори и ако националните задължения по буква б) не са били изпълнени, в случаите на заболяване, злополука, майчинство или признато за аналогично положение, както и в случай че компетентният национален орган е освободил лицето от тези задължения.

След като получи становището на експертния комитет Комисията приема считаните от нея за необходими разпоредби по прилагането на настоящия член.

3. Обезщетението за безработица се определя въз основа на основната заплата, получавана от бившия срочно нает служител към момента на прекратяване на правоотношението. Обезщетението е равно на:

- а) 60 % от основната заплата за първите 12 месеца,
- б) 45 % от основната заплата от 13-ия до 24-ия месец,
- в) 30 % от основната заплата от 25-ия до 36-ия месец.

Освен за първите шест месеца, през които се прилага посочената по-долу долна граница, но не и горната, изчислените суми не могат да бъдат по-малко от 1179,72 EUR, нито да надвишават 2359,44 EUR. Тези стойности се адаптират по начина, предвиден за таблицата на заплатите по член 66 от Правилника за персонала, в съответствие с член 65 от Правилника за персонала.

4. Периодът, през който бившият срочно нает служител получава обезщетение за безработица, не може да надвишава 36 месеца, считано от датата на прекратяване на правоотношението и в никакъв случай не може да надвишава една трета от действително прослуженото време. Независимо от това, ако през този период бившият срочно нает служител престане да отговаря на условията по параграфи 1 и 2, плащането на обезщетението за безработица се спира. То се възстановява, ако преди изтичането на срока, бившият срочно нает служител отново започне да отговаря на споменатите условия и няма право на обезщетения за безработица на основание на националното право.

5. Бивш срочно нает служител, който отговаря на изискванията за получаване на обезщетение за безработица, има право на семейните надбавки, предвидени в член 67 от Правилника за персонала. Надбавката за жилищни нужди се изчислява въз основа на обезщетението за безработица при условията, предвидени в член 1 от приложение VII към Правилника за персонала.

Съответното лице е длъжно да декларира всички надбавки от подобно естество, получавани от него или от съпруга му от други източници, като същите се приспадат от сумите, платими по силата на настоящия член.

Бивш срочно нает служител, който отговаря на изискванията за получаване на обезщетение за безработица, има право, съгласно предвиденото в член 72 от Правилника за персонала, на здравно осигуряване, без да дължи за това каквито и да било вноски.

6. Обезщетението за безработица и семейните надбавки се изплащат от Комисията в еуро. Не се прилага корекционен коефициент.

7. Срочно наетите лица участват в една трета от финансирането на осигурителната схема за безработица. Вноската се определя в размер на 0,81 % от основната заплата на съответното лице след приспадане на стандартна надбавка в размер на 1072,48 EUR и без да се вземат предвид корекционните коефициенти, предвидени в член 64 от Правилника за персонала. Вноските се удържат всеки месец от заплатата на съответния служител и се внасят, заедно с останалите две трети, дължими от институцията, в специален Фонд „Безработица“. Фондът е общ за всички институции, като последните плащат вноските на Комисията всеки месец, не по-късно от осем дни след изплащане на заплатите. Всички разходи по настоящия член се одобряват и плащат от Комисията в съответствие с разпоредбите на Финансовия регламент относно общия бюджет на Европейския съюз.

8. Обезщетението за безработица, дължимо на безработните бивши срочно наети служители, се подчинява на изискванията на Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОБС) № 260/68, определящ условията и процедурата за данъчно облагане в полза на Европейските общности.

9. Националните служби по заетостта и безработицата, действащи в съответствие с тяхното национално законодателство, и Комисията ефективно си сътрудничат за осигуряване правилното прилагане на настоящия член.

10. Подробният режим за прилагането на настоящия член се определя в правила, приети по общо съгласие на институциите на Общностите, след консултации с Комитета по правилника, без да се засягат разпоредбите на параграф 2, последна алинея.

11. Една година от въвеждането на осигурителната схема за безработица и на всеки две години след това Комисията представя на Съвета доклад относно финансовото състояние на схемата. Независимо от този доклад Комисията може да внася в Съвета предложения за адаптиране на вноските, предвидени в параграф 7, ако намери това за необходимо с оглед баланса на схемата. Съветът се произнася по предложението в съответствие с параграф 3.

Член 29

Член 74 от Правилника за персонала относно надбавка при раждане и член 75 от Правилника за персонала относно поемането на отговорност от институцията за посочените там разноски, се прилагат по аналогия.

Член 30 (96)

Член 76 от Правилника за персонала относно даренията, заемите и авансовите плащания, се прилагат по аналогия към срочно наетите лица за срока на договора, както и след неговото изтичане, ако в резултат на злополука, заболяване или увреждане, произтекли по време на служебното правоотношение, служителят стане неработоспособен и докаже, че това заболяване или злополука не се покриват от друга социалноосигурителна схема.

Раздел Б

Осигуряване за инвалидност и смърт

Член 31

Срочно наетите лица се осигуряват в съответствие с предвидените по-долу разпоредби за рисковете смърт или инвалидност за времетраенето на служебното им правоотношение.

Плащанията, предвидени в настоящия раздел, се спират, ако изплащането на заплатата на срочно нает служител бъде спряно по реда на настоящите Условия на работа.

Член 32 (46)

Когато медицинският преглед, направен преди служителят да бъде назначен на работа, покаже, че той страда от болест или инвалидност, органът по член 6, първа алинея може, що се отнася до рисковете, възникващи вследствие на подобна болест или инвалидност, да реши да му даде достъп до обезщетенията за инвалидност или смърт след период от пет години от датата на постъпване на служба в институцията.

Служителят може да обжалва това решение пред комисията по инвалидност, предвиден в член 9, параграф 1 от Правилника за персонала.

Член 33 (8) (46) (96)

1. Служител, който страда от пълна инвалидност и по тази причина е принуден да преустанови работата си в институцията, има право за срока на инвалидността, на обезщетение за инвалидност в размер определен, както следва.

Член 52 от Правилника за персонала се прилага по аналогия за получаващите обезщетение за инвалидност. Ако получателят на обезщетението се пенсионира преди да е навършил 65 години и без да е достигнал максималния размер на пенсията, прилагат се общите правила за пенсиите за осигурителен стаж. Размерът на пенсията се определя въз основа на последната основна заплата, полагаща се за степента и стъпката на служителя, към момента на неговото инвалидизиране.

Обезщетението за инвалидност е 70 % от последната основна заплата на срочно наетия служител. То обаче не може да бъде по-малко от размера на жизнения минимум по член 6 от приложение VIII към Правилника за персонала. От обезщетението за инвалидност се приспадат вноските за пенсионноосигурителната схема, изчислени според неговия размер.

Когато инвалидността е следствие от злополука, настъпила при или по повод на изпълнението на служебните задължения, от професионално заболяване, действие, извършено в обществен интерес или риск за живота с цел спасяване на друго човешко същество, размерът на издръжката за инвалидност е не по-малко от 120 % от размера на жизнения минимум. В такива случаи вноските в пенсионноосигурителната схема се заплащат изцяло от бюджета на бившия работодател.

В случай на умишлено причинена инвалидност от самия служител, органът по член 6, първа алинея може да реши да отпусне на лицето единствено сумата, предвидена в член 39.

Лицата, които имат право на обезщетения за инвалидност, имат право и на семейните надбавки по член 67 от Правилника за персонала в съответствие с приложение VII към Правилника за персонала; надбавките за жилищни нужди се определят въз основа на получаваните от служителя надбавки.

2. Наличието на инвалидност се установява от комисията по инвалидност, предвиден в член 9 от Правилника за персонала.

3. Институцията по член 40 от приложение VIII към Правилника за персонала може да поиска лицето да бъде подложено на периодични контролни прегледи, за да се установи дали продължава да отговаря на условията за получаване на обезщетението. Ако комисията по инвалидност констатира, че условията вече не са налице, служителят се възстановява на длъжността в институцията, ако не е изтекъл срокът на договора му.

Независимо от това, ако възстановяването на работа в Общностите се окаже невъзможно, договорът може да бъде прекратен, като се заплаща обезщетение, равно на заплатата, която лицето би получило за срока на предизвестията и, ако е приложимо, обезщетението за прекратяване на договора по член 47. Член 39 също се прилага.

Член 34 (18) (46) (96)

Правоприемниците на починал служител по смисъла на глава 4 от приложение VIII към Правилника за персонала, имат право на наследствената пенсия, предвидена в членове от 35 до 38.

При смърт на бивш служител, получаващ обезщетение за инвалидност, или бивш служител по смисъла на член 2, букви а), в) или г), който получава пенсия за прослужено време или е напуснал службата преди да навърши 63 години и е поискал плащането на пенсията му за прослужено време да бъде отложено до първия ден на календарния месец, следващ месеца, през който навърши 63 години, неговите правоприменици по смисъла на глава 4 от приложение VIII към Правилника за персонала имат право на наследствената пенсия, предвидена в това приложение.

Ако настоящ или бивш срочно нает служител, който получава обезщетение за инвалидност или пенсия за осигурителен стаж или бивш служител, чието служебно правоотношение е било прекратено, преди да навърши 63 години и е поискал изплащането на пенсията му да бъде отложено до първия ден на календарния месец, следващ месеца, през който навърши 63 години е в безвестно отсъствие в продължение на повече от една година, разпоредбите на глави 5 и 6 от приложение VIII към Правилника за персонала, уреждащи временните пенсии, се прилагат по аналогия по отношение на съпруга на въпросния служител и на лицата, които са признати за лица на негова издръжка.

Член 35 (96)

Правото на получаване на пенсията възниква в първия ден на месеца, следващ месеца на настъпване на смъртта или, ако е приложимо — първия ден на месеца, следващ периода, през който преживелият съпруг, сираците или лицата на издръжка получават неговата заплата по член 70 от Правилника за персонала.

Член 36 (8) (46) (96)

Преживелият съпруг на служителя има право на наследствена пенсия в съответствие с глава 4 от приложение VIII към Правилника за персонала. Пенсията не може да бъде по-малка от 35 % от последната месечна заплата, получена от служителя, нито от жизнения минимум, определен в член 6 от приложение VIII към Правилника за персонала. Ако служител по смисъла на член 2, букви а), в) или г) почине, размерът на наследствена пенсия се увеличава на 60 % от пенсията за осигурителен стаж, на която би имал право служителят към деня на смъртта, независимо от продължителността на неговия стаж или възраст.

Лице, получаващо наследствена пенсия има право, при предвидените в приложение VII към Правилника за персонала, на семейните надбавки по член 67 от Правилника за персонала. Независимо от това, надбавката за дете на издръжка е равна на двукратния размер на надбавката, предвидена в член 67, параграф 1, буква б) от Правилника за персонала.

Член 37 (8) (24) (46) (96)

Ако служител или лице с право на пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност почине, без да остави съпруг с право на наследствена пенсия, децата на починалия, които са признати за лица на негова издръжка към момента на неговата смърт, имат право на пенсия за сираци в съответствие с член 80 от Правилника за персонала.

Същото се прилага и за децата, които отговарят на горните условия, в случай на смърт или последващ брак на съпруга, който има право на наследствена пенсия.

При смърт на служител или лице с право на пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност, но без да са изпълнени условията по първа алинея, се прилагат разпоредбите на член 80, трета алинея от Правилника за персонала.

При смърт на служител по смисъла на член 2, букви а), в) или г), чието служебно правоотношение е прекратено, преди да навърши 63 години и е поискал изплащането на пенсията му да бъде отложено до първия ден на календарния месец, следващ месеца, през който навърши 63 години, децата, които са признати за лица на негова издръжка по смисъла на член 2 от приложение VII от Правилника за персонала, имат право на пенсия за сираци при същите условия като предвидените в предходните алинеи.

Пенсията за сираци на лице, което се счита за дете на издръжка по смисъла на член 2, параграф 4 от приложение VII от Правилника за персонала, не може да надвишава двукратния размер на надбавката за дете на издръжка.

Не се отпуска пенсия за сираци при смърт на биологичен родител, който е бил заместен от родител по осиновяване.

Сираците имат право на надбавка за образование в съответствие с член 3 от приложение VII от Правилника за персонала.

Член 38

В случай на развод или при наличието на повече от една категория преживели лица с право на наследствена пенсия, пенсията се разпределя по начина, предвиден в глава 4 от приложение VIII от Правилника за персонала.

Член 38а (46)

Правилата относно горните граници и разпределения по член 81а от Правилника за персонала се прилагат по аналогия.

Раздел В

Пенсия за осигурителен стаж и обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение**Член 39 (8) (18) (46) (96)**

1. При прекратяване на трудовото правоотношение служителят по смисъла на член 2 има право на пенсия за осигурителен стаж, на прехвърляне на актюерската равностойност или изплащане на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение в съответствие с глава 3 от дял V и приложение VIII към Правилника за персонала. Ако служителят има право на пенсия за осигурителен стаж, пенсионните му права се намаляват пропорционално на сумите, платени по член 42.

Член 9, параграф 2 от приложение VIII към Правилника за персонала се прилага при следните условия:

В интерес на службата, органът по назначаването може да реши въз основа на обективни критерии и прозрачни процедури, предвидени в общи правила по прилагането, да не прилага никакво намаление по отношение на пенсията на даден срочно нает служител, но за не повече от осем срочно наети служители във всички институции за всяка една година. Годишната бройка може да варира в рамките на средно десет души на всеки две години и при спазване на принципа на бюджетния неутралитет. Преди да изтекат пет години Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад за оценка на прилагането на тази мярка. Ако е необходимо, Комисията внася предложение по член 283 от Договора за ЕО за промяна на максималната годишна бройка.

2. Член 11, параграфи 2 и 3 от приложение VIII към Правилника за персонала се прилага по аналогия за служители по смисъла на член 2 от настоящите Условия за работа.

3. Всяко лице, което придобие право на пенсия за прослужено време, има право на семейните надбавки по член 67 от Правилника за персонала. Процентният компонент на надбавката за домакинство се изчислява въз основа на пенсията на получателя.

Член 40 (96) (98)

Ако даден служител бъде назначен за длъжностно лице на Общностите, той не получава обезщетението, предвидено в член 39, първа алинея.

Всяко прослужено време като срочно нает служител за Общностите се взема предвид при изчисляване на годините прослужено време в съответствие с приложение VIII към Правилника за персонала.

Ако служителят се е възползвал от възможността, предвидена в член 42, пенсионните му права се намаляват пропорционално с оглед на периода, през който са били теплени сумите.

Предходната алинея не се прилага за служител, който през първите три месеца от началото на прилагането на Правилника за персонала към него е поискал разрешение да изплати тези суми заедно със сложна лихва в размер на 3,9 % годишно, която може да бъде преразгледана по процедурата, предвидена в член 12 от приложение XII към Правилника за персонала.

Раздел Г

Финансиране на осигурителната схема за рискове „инвалидност“ и „смърт“, и на пенсионноосигурителната схема**Член 41 (46) (96)**

Разпоредбите на член 83 и член 83а от Правилника за персонала и на членове 36 и 38 от приложение VIII към него се прилагат по аналогия за финансирането на социалноосигурителната схема, предвидена в раздели Б и В.

Член 42 (8) (64) (93) (94) (96)

В съответствие с предвидените от институцията правила служителят може да поиска от нея да поеме всички дължими от него плащания за придобиване или запазване на пенсионните му права в държавата на произход.

Тези плащания не могат да надвишават двукратния размер, предвиден в член 83, параграф 2 от Правилника за персонала, и са за сметка на бюджета на Общностите.

Раздел Д

Изплащане на осигурителни права на срочно наетите служители**Член 43 (46)**

Членове 40—44 от приложение VIII към Правилника за персонала се прилагат по аналогия.

Раздел Е**Плащания****Член 44 (46)**

Членове 81а и 82 от Правилника за персонала и член 45 от приложение VIII към Правилника за персонала относно плащанията се прилагат по аналогия.

Всички суми, дължими по социалноосигурителната схема от срочно наетия служител на Общностите към датата, към която се придобива право на плащания, се удържат от тези, дължими на него или на неговите правоприменници, по начин, определен от институцията по член 45 от приложение VIII към Правилника за персонала. Удържките могат да бъдат разсрочени по месеци.

Раздел Ж**Суброгация на Общностите****Член 44а (46)**

Разпоредбите на член 85а от Правилника за персонала относно суброгацията на Общностите се прилагат по аналогия.

Глава 7**Възстановяване на неоснователно платени суми****Член 45 (8)**

Относно възстановяването на неоснователно платени суми се прилага се член 85 от Правилника за персонала.

Глава 8**Правни средства за обжалване****Член 46**

Дял VII от Правилника за персонала относно обжалването се прилага по аналогия.

Глава 9**Прекратяване на служебното правоотношение****Член 47 (18) (44) (96)**

Освен при смърт служебното правоотношение на срочно наетите служители се прекратява:

- а) в края на месеца, в който служителят навършва 65-годишна възраст; или
- б) в случай че договорът е с определен срок:
 - i) на датата, посочена в договора;
 - ii) с изтичане на срока на предизвестие, посочен в договора, даващ на служителя или институцията възможност за предсрочно прекратяване на договора. Срокът на предизвестие не може да бъде по-кратък от един месец за всяка прослужена година и е с продължителност най-малко един и най-много три месеца. За срочно наети служители, чиито договори са били подновени, максималният срок е шест месеца. Въпреки това срокът на предизвестие не тече по време на отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест, при условие че отпусъкът по болест не надвишава три месеца. При това срокът на предизвестие се спира по времето на тези отпуски в посочените по-горе предели. Ако институцията прекрати договора, служителят има право на обезщетение равно на една трета от неговата основна заплата за периода между датата на прекратяване на служебното правоотношение и датата на изтичане на договора;
 - iii) когато служителят престане да отговаря на условията, посочени в член 12, параграф 2, буква а), съобразно прилагане на дерогацията, предвидена в тази разпоредба. Ако такава дерогация не бъде разрешена, прилага се срокът на предизвестие по ii) от настоящата буква б); или;

- в) в случай че договорът е за неопределено време:
- i) при изтичане на срока на предизвестие, посочен в договора; срокът на предизвестие не може да бъде по-кратък от един месец за всяка прослужена година и е с продължителност най-малко три и най-много десет месеца. Въпреки това срокът на предизвестие не тече по време на отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест, при условие че отпускът по болест не надвишава три месеца. При това срокът на предизвестие се спира по времето на тези отпуски в посочените по-горе предели;
 - ii) когато служителят престане да отговаря на условията, предвидени в член 12, параграф 2, буква а), съобразно прилагане на изключението, предвидено в тази разпоредба. Ако такова изключение не бъде разрешено, прилага се срокът на предизвестие по i) от настоящата буква в).

Член 48 (44) (96)

Служебното правоотношение, независимо дали е с определен срок или за неопределено време, може да бъде прекратено от институцията без предизвестие:

- а) по време или след изтичане на срока за изпитване в съответствие с член 14;
- б) ако служителят не е в състояние да се върне на работа след изтичането на платения му отпуск по болест по член 16. В такъв случай служителят получава обезщетение, равно на основната му заплата, заедно със семейни надбавки, в продължение на два дни за всеки прослужен месец.

Член 49 (46) (96)

1. След провеждане на дисциплинарното производство, предвидено в приложение IX към Правилника за персонала, което се прилага по аналогия, служебното правоотношение може да бъде прекратено без предизвестие на дисциплинарно основание в тежки случаи на умишлено или небрежно неизпълнение на служебните задължения от страна на срочно наетия служител. Органът по член 6, първа алинея взема мотивирано решение за това, след като въпросният служител получи възможност да се защити.

Преди прекратяване на служебното правоотношение служителят може да бъде временно отстранен от служба в съответствие с членове 23 и 24 от приложение IX към Правилника за персонала, които се прилагат по аналогия.

2. Когато служебното правоотношение е прекратено в съответствие с параграф 1, органът по член 6, първа алинея може да реши:

- а) да ограничи размера на обезщетението при прекратяване на служебното правоотношение по член 39 до възстановяване на вноската по член 83 от Правилника за персонала заедно със сложна лихва в размер на 3,5 % годишно;
- б) да удържи изцяло или отчасти надбавката за пренастаняване по член 24, параграф 2.

Член 50 (46) (96)

1. Служебното правоотношение на срочно нает служител се прекратява от институцията без предизвестие, ако органът по член 6, първа алинея установи, че:

- а) към момента на назначаване служителят умишлено е представил невярна информация относно професионалната си квалификация или относно изискванията на член 12, параграф 2;

и че

- б) тази невярна информация е била от решаващо значение за назначаването му.

2. В такива случаи органът по член 6, първа алинея, след като изслуша съответния служител и след дисциплинарното производство по приложение IX към Правилника за персонала, което се прилага по аналогия, обявява служебното правоотношение за прекратено.

Преди прекратяване на служебното правоотношение служителят може да бъде временно отстранен от служба в съответствие с членове 23 и 24 от приложение IX към Правилника за персонала, които се прилагат по аналогия.

Член 50a (46)

Без да се засягат разпоредбите на членове 49 и 50, за всяко умишлено или небрежно неизпълнение от страна на настоящ или бивш срочно нает служител на задълженията му по настоящите Условия за работа може да бъде привлечено към дисциплинарна отговорност в съответствие с дял VI от Правилника за персонала и, ако е уместно — приложение IX към Правилника за персонала, чиито разпоредби се прилагат по аналогия.

Дял III: Служители със спомагателни функции**Глава 1****Общи разпоредби****Член 51 (96)**

Договорите със служителите със спомагателни функции се сключват за определен срок и могат да бъдат подновявани.

Член 52 (91) (96)

Действителната продължителност на служебното правоотношение на служителите със спомагателни функции, включително всички подновявания, не може да надвишава три години, нито да разпростира своето действие отвъд 31 декември 2007 г. Нови служители със спомагателни функции не могат да се наемат след 31 декември 2006 г.

Член 53 (77) (96)

Служителите със спомагателни функции се разделят на четири категории, подразделени в групи в съответствие с възложените функции.

В рамките на всяка група служителите със спомагателни функции се класират в четири класа в зависимост от квалификацията и опита на съответните лица.

Основните длъжности и съответстващите им групи са изложени в таблицата по-долу:

Категория	Група	Длъжност
A	I	Изследовател с голям опит в една или повече области Старши редактор на преводи Устен преводач със специализиран опит
	II	Изследовател с известен опит Редактор на преводи Старши устен или писмен преводач
	III	Изследовател Устен или писмен преводач
B	IV	Персонал, изпълняващ комплексни задачи (изготвяне на проектодокументи, коректорски функции, счетоводство или задачи от технически характер);
	V	Персонал, изпълняващ обикновени задачи (изготвяне на проектодокументи, счетоводство или задачи от технически характер).
C	VI	Старши секретар Старши технически сътрудник
	VII	Секретар, машинописец или телефонист Технически сътрудник
D	VIII	Квалифициран работник Разпоредител или шофьор
	IX	Неквалифициран работник, куриер

Член 1г от Правилника за персонала относно равното третиране се прилага по аналогия.

Глава 2**Права и задължения****Член 54**

Разпоредбите на членове 11 до 25 от Правилника за персонала относно правата и задълженията на длъжностните лица се прилагат по аналогия, с изключение на член 13 относно платената професионална дейност на съпруга, член 15 относно длъжностните лица кандидати за обществена служба въз основа на избори, третия параграф от член 23 относно пасаван (*laissez-passer*) и член 25, втора алинея относно публикуването на решения, отнасящи се до конкретни лица.

Решение, с което се иска поправянето на претърпените от Общностите вреди в резултат на сериозно нарушение, предвидено в член 22 от Правилника за персонала, се взема от органа по член 6, първа алинея след спазване на изискванията, предвидени при уволнение за тежко нарушение.

Глава 3

Условия за назначаване

Член 55

1. Като служител със спомагателни функции може да бъде наето само лице, което:
 - а) е гражданин на държава-членка на Общностите, освен ако органът по член 6, първа алинея разреши изключение, и се ползва с пълния обем от гражданските си права;
 - б) е изпълнило задълженията, наложени му от законите за военната служба;
 - в) представи подходящи препоръки, свидетелстващи за годността му да изпълнява служебните си задължения;
 - г) е физически годно да изпълнява служебните си задължения.
2. Органът по член 6, първа алинея може да не приложи изискването за представяне на документи, доказващи че тези условия са изпълнени, ако срокът на договора не надвишава три месеца.

Член 56

В договора със служител със спомагателни функции се посочва преди всичко:

- а) срокът на договора;
- б) датата на постъпване на служба;
- в) естеството на работата;
- г) неговият клас;
- д) мястото му на работа.

Глава 4

Условия на труд

Член 57 (7) (96)

Членове 55 до 56б от Правилника за персонала относно работното време, извънредния труд, работата на смени, дежурството на работното място или в дома, се прилагат по аналогия с изключение на член 55а, параграф 2, букви г) и д).

Член 58

Служителите със спомагателни функции имат право на платен годишен отпуск, в размер на два работни дни отпуск за всеки пълен прослужен месец; прослужено време, по-малко от петнадесет дни, не дава право на отпуск.

Ако поради изискванията на службата не е било възможно да се разреши на лицето да ползва отпуска, предвиден в предходната алинея, по време на неговия договор, всички непозвани дни отпуск се заплащат като извънреден труд.

Наред с този вид отпуск на служител със спомагателни функции може, при изключителни обстоятелства и по негово заявление, да бъде разрешен специален отпуск в съответствие с правилата, предвидени от институцията въз основа на принципите на член 57 от Правилника за персонала и член 6 от приложение V към правилника.

Член 59 (46)

Член 16 относно отпуска по болест се прилага за служителите със спомагателни функции. Въпреки това платеният отпуск по болест не може да надвишава един месец или прослуженото от служителя със спомагателни функции време, ако последното е по-дълго. Член 58 от Правилника за персонала относно отпуска по за бременност и раждане се прилага по аналогия.

Член 60

Членове 60 и 61 от Правилника за персонала относно неразрешеното отсъствие и официалните празници се прилагат по аналогия.

Глава 5

Заплата и възстановяване на разноски

Член 61

Заплатата на служителите със спомагателни функции се състои от основна заплата, семейни надбавки и допълнителни плащания.

За целия срок на договора служителите със спомагателни функции остават в определения в съответния договор клас на заплатата.

Член 62

Заплатите на служителите със спомагателни функции могат да се изплащат като дневна надница или месечно възнаграждение.

При заплащане на ден се отчитат само действително отработените дни.

Член 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)

Размерът на основните заплати се определят по следната таблица.

1.7.2004 г.	КАТЕГОРИИ	ГРУПИ	КЛАСОВЕ			
			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

Член 63а (34)

Разпоредбите на член 66а от Правилника за персонала се прилагат по аналогия.

Член 64

Членове 63, 64 и 65 от Правилника за персонала относно паричната единица, в която се изразява заплатата и нейните корекции, се прилагат по аналогия.

Член 65 (10) (24) (96)

С изключение на член 67, параграф 1, буква в), и член 69 от Правилника за персонала и на членове 1, 2 и 4 от приложение VII към Правилника за персонала относно плащането на семейните надбавки и надбавките за експатриране се прилагат по аналогия.

Член 66 (96)

Когато заплатата на служител се изплаща на ден, дължимата заплата за всеки отработен ден е равна на една двадесета от размера на месечната заплата. Заплатата се изплаща в края на текущата седмица.

Член 67 (96)

Членове 7, 11, 12, 13 и 13а от приложение VII към Правилника за персонала относно възстановяване на пътните разходи и на разходите за командировка, както и отпускането на надбавка за настаняване и транспортни разходи, се прилагат по аналогия.

Член 68 (96)

Ако заплата се изплаща като месечно възнаграждение, тя се плаща не по-късно от последния работен ден на месеца.

Когато не се дължи заплата за пълен месец, сумата се разделя на тридесетини и:

- ако броят на дните, за които се дължи заплата е 15 или по-малко, броят на дължимите тридесетини е равен на броя на действително дължимите дни;
- ако броят на дните, за които се дължи заплата е повече от 15, броят на дължимите тридесетини е равен на разликата между дните, за които не се дължи заплата, и 30.

Когато правото на семейни надбавки и на надбавка за експатриране възникне след датата на постъпване на служба, надбавките започват да се изплащат от първия ден на месеца, в който е придобито правото на тях. При прекратяване на правото на тези надбавки служителите ги получават до последния ден на месеца, през който се прекратява правото.

Член 69 (8)

Служител със спомагателни функции, който представи доказателства, че не може да остане в предишното си местопребиваване, има право за не повече от една година на дневна надбавка за разходи, предвидена в член 10 от приложение VII към Правилника за персонала.

Глава 6

Социално осигуряване

Член 70 (96)

1. С цел осигуряване на служителите със спомагателни функции за болест, злополука, инвалидност, безработица и смърт и за натрупване на пенсионен резерв, лицата се присъединяват към схема за задължително социално осигуряване, като за предпочитане е тя да бъде в държавата, в чиято схема лицето последно е членувало, или в държавата му на произход.

Институцията отговаря за вноските за сметка на работодателя, които се изискват по действащото законодателство на държавата, в чиято социалноосигурителна схема или схема за осигуряване за безработица задължително членува лицето, или за две трети от вноските за сметка на служителя, ако той доброволно реши да остане в националната социалноосигурителна схема, в която е участвал, преди да постъпи на служба за Общностите, или ако той доброволно се присъедини към национална социалноосигурителна схема.

2. Ако не е възможно да се приложат разпоредбите на параграф 1, служителите със спомагателни функции се осигуряват за болест, злополука, инвалидност и смърт и за пенсия за осигурителен стаж за сметка на институцията работодател, в рамките на две трети от вноските по параграф 1. Разпоредбите по прилагането на горното се приемат по общо съгласие на институциите след консултации с Комитета по правилника, предвиден в член 10 от Правилника за персонала.

Член 71

Член 76 от Правилника за персонала относно даренията, заемите и авансовите плащания се прилага по аналогия към служителите със спомагателни функции за срока на договора.

Глава 7

Възстановяване на неоснователно платени суми

Член 72 (8)

Прилагат се разпоредбите на член 85 от Правилника за персонала относно възстановяването на неоснователно изплатени суми.

Глава 8

Обжалване

Член 73

Дял VII от Правилника за персонала относно обжалването се прилага по аналогия.

Глава 9

Прекратяване на служебното правоотношение

Член 74 (96)

Освен при смърт служебното правоотношение на служителите със спомагателни функции се прекратява:

- а) на датата, посочена в договора;
- б) в края на месеца, в който служителят навършва 65 години;
- в) с изтичане на срока на предизвестие, посочен в договора, даващ на служителя или институцията възможност за предсрочно прекратяване. Срокът на предизвестие не може да бъде по-кратък от един месец за всяка прослужена година и е с продължителност най-много един и най-малко три месеца. Въпреки това срокът на предизвестие не тече по време на отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест, в случай че отпускът по болест не надвишава три месеца. При това срокът на предизвестие се спира по време на тези отпуски в горепосочените прецели. Ако институцията прекрати договора, служителят има право на обезщетение, равно на една трета от неговата основна заплата за периода между датата на прекратяване на служебното правоотношение и датата на която изтича договора;
- г) когато служителят престане да отговаря на условията, предвидени в член 55, параграф 1, буква а), съобразно евентуално разрешаване на изключението по тази разпоредба. Ако такова изключение не бъде разрешено, прилага се буква в) от настоящия член.

Член 75 (96)

Служебното правоотношение на помощния персонал:

1. се прекратява от институцията без предизвестие, ако служителят е повикан на служба във въоръжените сили;

2. може да бъде прекратено от институцията без предизвестие:
- ако служителят е върнат на военна служба и задълженията му по договора със институцията са били такива, че не може да се очаква да бъде отново нает в предишното му качество след изтичането на срока на военната служба. В такъв случай служителят получава надбавка, равно на неговата основна заплата, плюс семейни надбавки, в продължение на два дни за всеки прослужен месец;
 - ако служителят бъде избран на обществена служба и институцията, посочена в член 6, първа алинея, прецени, че тази обществена служба е несъвместима с изпълнението на обичайните му задължения;
 - ако служителят престане да отговаря на изискванията по член 55, параграф 1, буква г). Въпреки това договорът му може да бъде прекратен само ако той има право на надбавка за инвалидност;
 - ако служителят не е в състояние да възобнови изпълнението на задълженията си след изтичането на срока на платения отпуск по болест по член 59. В такъв случай служителят получава обезщетение, равно на основната му заплата, заедно със семейни надбавки, в продължение на два дни за всеки прослужен месец.

Член 76

Служебното правоотношение на служител със спомагателни функции може да бъде прекратено без предизвестие на дисциплинарно основание в тежки случаи на умишлено или небрежно неизпълнение на служебните му задължения. Мотивирано решение за това се взема от органа по член 6, първа алинея след като на въпросното лице бъде дадена възможност да се защити.

Член 77

Служебното правоотношение на служител със спомагателни функции може да бъде прекратено без предизвестие от институцията, ако органът по член 6, първа алинея установи, че:

- към момента на назначаване служителят умишлено е представил невярна информация относно професионалните си квалификации или относно изискванията на член 55, параграф 1
- и
- тази невярна информация е била от решаващо значение за назначаването му.

В такъв случай органът по член 6, първа алинея обявява служебното правоотношение за прекратено, след като изслуша въпросния служител.

Член 78 (86) (96)

Чрез дерогация в отклонение от разпоредбите на настоящия дял служебните правоотношения на служителите със спомагателни функции, назначени в Европейския парламент за времето на провеждане на неговите сесии, се уреждат от условията за наемане и заплащане, предвидени в споразумението между Парламента, Съвета на Европа и Асамблеята на Западноевропейския съюз по отношение на назначаването на такива служители.

Разпоредбите на това споразумение и всяко следващо изменение към него се съобщават на компетентните бюджетни органи един месец преди влизането им в сила.

Условията за наемане и заплащане, приложими за конферентните преводачи, наети от Европейския парламент, се прилагат и за служителите със спомагателни функции, наети от Комисията за конферентни преводачи от името на институциите и органите на Общността.

Разпоредбите на настоящия член се прилагат до 31 декември 2006 г. — датата, от която посочените служители ще бъде подчинен на условията, приети съгласно процедурата, посочена в член 90.

Дял IV: Договорно наети служители (96)

Глава 1

Общи разпоредби (96)

Член 79 (96)

- Заплатите на договорно наетия персонал се изплащат от общите бюджетни кредити, предназначени за тази цел в частта от бюджета за съответната институция.
- Всяка институция приема общи разпоредби по прилагането, които да уреждат ползването на услугите на договорно нает персонал в съответствие с член 110 от Правилника за персонала, ако е необходимо.

3. Комисията представя годишен доклад относно ползването на услугите на договорно нает персонал, включително техния брой, ниво и видове длъжности, географски баланс и бюджетни кредити по функционални групи.
4. В рамките на бюджетната процедура институциите, агенциите и другите организации, ползващи договорно нает персонал, представят индикативни годишни прогнози за ползването на такъв персонал по функционални групи.

Член 80 (96)

1. Договорно наетите служители се разделят в четири функционални групи според изпълняваните функции. Всяка функционална група се подразделя на степени и стъпки.
2. Видовете функции и съответстващите функционални групи са посочени в следната таблица:

Функционална група	Степени	Функции
IV	от 13 до 18	Административни, консултантски, езикови и други подобни технически функции, осъществявани под ръководството на длъжностни лица или срочно наети служители.
III	от 8 до 12	Изпълнителни функции, изготвяне на проекти, счетоводство и други подобни технически задачи, осъществявани под ръководството на длъжностни лица или срочно наети служители.
II	от 4 до 7	Деловодителски и секретарски функции и други подобни задачи, осъществявани под ръководството на длъжностни лица или срочно наети служители.
I	от 1 до 3	Технически задачи и задачи по административно обслужване, осъществявани под ръководството на длъжностни лица или срочно наети служители.

3. Въз основа на таблицата и след консултации с Комитета по правилника всяка институция или орган по член 3а определя отговорностите, присъщи на всеки вид функции.
4. Член 1д от Правилника за персонала относно мерките от социален характер и условията на труд се прилага по аналогия.

Глава 2

Права и задължения (96)

Член 81 (96)

Член 11 се прилага по аналогия.

Глава 3

Условия за назначаване (96)

Член 82 (96)

1. Договорно наетите служители се подбират на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите-членки, без оглед на расов или етнически произход, политически, философски или религиозни убеждения, възраст или увреждания, пол или сексуална ориентация и независимо от тяхното семейно положение.
2. Минималните изисквания за назначаване като договорно нает служител са:
- за функционална група I — успешно завършено задължително основно образование;
 - за функционални групи II и III:
 - висше образование, удостоверено с диплома; или
 - средно образование, удостоверено с диплома, даваща право на достъп до висше образование и най-малко три години подходящ професионален опит; или
 - ако е оправдано в интерес на службата — професионално обучение или професионален опит на еквивалентно равнище;
 - за функционална група IV:
 - образователна степен, съответстваща на завършен курс на университетско образование от поне три години, удостоверена с диплома; или
 - ако е оправдано в интерес на службата — професионален опит на еквивалентно равнище.

3. Договорно наетият служител може да бъде нает на работа само при условие че:
- а) е гражданин на държава-членка на Общността, освен ако органът по член 6, първа алинея е допуснал изключение, и се ползва с пълни граждански права;
 - б) е изпълнил задълженията, наложени му от законите за военната служба;
 - в) представи подходящи препоръки, свидетелстващи за годността му да изпълнява служебните си задължения;
 - г) е физически годен да изпълнява служебните си задължения; и
 - д) представи доказателства за отлично владение на един от езиците на Общността и задоволително владение на друг от езиците на Общността до степен, необходима за изпълнението на неговите задължения.
4. В първоначалния договор органът по член 6, първа алинея може да не приложи изискването за представяне на документи, доказващи че са изпълнени условията на букви а), б) и в) от параграфи 2 и 3, ако срокът на договора е за не повече от три месеца.
5. По искане на различните институции Службата за подбор на персонал на Европейските общности им оказва съдействие при подбора на договорно наетите служители, преди всичко като определя съдържанието на изпитите и като организира процедурите за подбор. Службата осигурява прозрачността на процедурите за подбор на договорно наети служители.
6. Всяка институция приема общи разпоредби относно процедурите за назначаване на договорно наети служители в съответствие с член 110 от Правилника за персонала, ако е необходимо.

Член 83 (96)

Преди да бъде назначен на работа договорно наетият служител преминава през медицински преглед, извършен от едно от медицинските лица на съответната институция, с цел да се провери дали отговаря на изискванията на член 82, параграф 3, буква г).

Член 33, втора алинея от Правилника за персонала се прилага по аналогия.

Член 84 (96)

1. Договорно нает служител, чийто договор е за не по-малко от една година, преминава срок за изпитване през първите шест месеца от правоотношението, ако е във функционална група I, и за първите девет месеца — ако е в друга функционална група.
2. Ако по време на срока за изпитване договорно наетият служител бъде възпрепятстван да изпълнява служебните си задължения за повече от 1 месец поради болест или злополука, органът по член 6, първа алинея може да удължи срока за изпитване със съответната продължителност.
3. Най-късно един месец преди изтичането на срока за изпитване се прави оценка на способностите на договорно наетия служител да изпълнява присъщите на неговата длъжност задължения, както и на ефективността и поведението му в службата. Оценка се съобщава на въпросното лице, което има право да представи писмено забележките си. Договорно нает служител, който не е показал нужните професионални качества за изпълнение на длъжността си, се освобождава. Въпреки това органът по член 6, първа алинея може, при изключителни обстоятелства, да удължи срока за изпитване, но за не повече от шест месеца и евентуално да премести служителя в друг отдел.
4. Оценка на договорно нает служител в срок на изпитване може да бъде направена по всяко време в рамките на този срок, ако работата на служителя е очевидно незадоволителна. Оценка се съобщава на съответния служител, който има право да представи писмено забележките си. Въз основа на тази оценка органът по член 6, първа алинея може да реши с едномесечно предизвестие да освободи договорно наетия служител, преди да е изтекъл срокът на изпитване.
5. Освободеният договорно нает служител има право на обезщетение, равно на една трета от основната му месечна заплата за всеки прослужен месец от срока на изпитване.

Глава 4

Специални разпоредби за договорно наетия персонал по член 3а (96)

Член 85 (96)

1. Договорите с договорно наетия персонал по член 3б могат да бъдат сключени за определен срок от не по-малко от три месеца и не повече от пет години. Те могат да бъдат подновявани, но не повече от веднъж, с определен срок от не повече от пет години. Първоначалният договор и първото подновяване трябва да имат обща продължителност, не по-малко от шест месеца за функционална група I и не по-малко от девет месеца за останалите функционални групи. Всяко следващо подновяване е за неопределено време.

Периодите на договор като договорно нает служител по член 3а не се вземат предвид по смисъла на сключване или подновяване на договори по настоящия член.

2. Чрез дерогация от параграф 1, първа алинея, последното изречение, органът, оправомощен да сключва договори, може да реши само четвъртото подновяване на договора с договорно нает служител от функционална група I да бъде за неопределено време, при условие че общата продължителност на договорите му с определен срок не надвишава десет години.

3. Преди подновяване на договорите им за неопределено време, от договорно наети служители във функционална група IV се иска да покажат умения за работа на трети език, измежду езиците по член 314 от Договора за ЕО. Общите правила за достъп до обучение и начините за атестиране, посочени в член 45, параграф 2 от Правилника за персонала, се прилагат по аналогия.

4. Договорно наетите служители преминават срок на изпитване в съответствие с член 84 преди договорът им да бъде подновен за неопределено време.

Член 86 (96)

1. Договорно нает служител по член 3а се наема само:

- i) на степен 13, 14 или 16 за функционална група IV;
- ii) на степен 8, 9 или 10 за функционална група III;
- iii) на степен 4 или 5 за функционална група II;
- iv) на степен 1 за функционална група I.

При присъждането на степен на договорно наетия служител във всяка функционална група се взема предвид квалификацията и опита на съответното лице. За да се отговори на специфичните нужди на институциите, могат да се вземат предвид и условията на пазара на труда, преобладаващи в Общността. В рамките на степента договорно наетия служител се назначава на първа стъпка.

2. Когато договорно нает служител по член 3а се премести на нова длъжност в рамките на своята функционална група, не може да му се присъди по-ниска степен или стъпка от тези, които е имал при предишната длъжност.

Когато договорно нает служител се премести в по-висока функционална група, присъждат му се степен и стъпка, така че заплатата му да е най-малко равна на тази, на която е имал право по предишния си договор.

Същата разпоредба се прилага и ако договорно наетият служител сключи нов договор с институция или орган, непосредствено следващ предходен договор като договорно нает служител с друга институция или орган.

Член 87 (96)

1. Член 43, първа алинея от Правилника за персонала относно атестирането, се прилага по аналогия за договорно наетия персонал по член 3а, нает за не по-малко от една година.

2. Договорно нает служител по член 3а, който е прослужил две години на една и съща стъпка, автоматично преминава на по-горната стъпка в съответната степен.

3. В случая на договорно нает служител по член 3а, класирането на следваща степен в същата функционална група става с решение на органа по член 6, първа алинея. Класирането е на първа стъпка в следващата по-висока степен. За такова повишаване се прави подбор изключително измежду договорно наети служители, които са прослужили най-малко две години в своята степен, след сравнително съпоставяне на заслугите на договорно наетите служители, които имат право на повишаване в по-висока степен, и на техните оценки. Последното изречение от член 45, параграф 1 от Правилника за персонала се прилага по аналогия.

4. Договорно нает служител по член 3а може да премине в по-висока функционална група само чрез участие в обща процедура за подбор.

Глава 5

Специални разпоредби за договорно наетия персонал по член 3б (96)

Член 88 (96)

По отношение на договорно наетия персонал по член 3б:

- а) договорите се сключват за определен срок; те могат да бъдат подновявани;
- б) действителният срок на служба в институцията, включително всички подновявания, не може да надвишава три години.

Периодите на договор като договорно нает служител по член 3а не се вземат предвид по смисъла на сключването или подновяването на договори по настоящия член.

Член 89 (96)

1. Договорно нает персонал по член 3б може да бъде наеман във всяка степен на функционални групи II, III и IV в съответствие с член 80, като се взема предвид квалификацията и опитът на съответното лице. За да се отговори на специфичните нужди на институциите, при назначаването на длъжностни лица могат да бъдат взети предвид и условията на пазара на труда, преобладаващи в Общността. В рамките на степента договорно наетия персонал се наема на първа стъпка.

2. Договорно нает служител по член 3б, който е прослужил две години на една и съща стъпка, автоматично преминава на по-горната стъпка в съответната степен.

Член 90 (96)

Чрез дерогация от разпоредбите на настоящия дял правоотношенията с конферентните преводачи, наети от Европейския парламент или от Комисията от името на институциите и органите на Общността, се уреждат от споразумението от 28 юли 1999 г. между Европейския парламент, Съвета и Съда от името на институциите, от една страна, и представителните професионални сдружения, от друга.

Измененията на това споразумение, наложени от влизането в сила на Регламент (ЕО, Евратом) № 723/2004 ⁽¹⁾ на Съвета се приемат преди 31 декември 2006 г. в съответствие с процедурата, установена в член 78, втора алинея. Измененията на това споразумение след 31 декември 2006 г. се приемат по общо съгласие на институциите.

Глава 6

Условия на труд (96)

Член 91 (96)

Членове 16—18 се прилагат по аналогия.

Глава 7

Заплата и възстановяване на разноски (96)

Член 92 (96)

Членове 19—27 се прилагат по аналогия, при условията на измененията, предвидени в членове 93 и 94.

Член 93 (96) (97)

Размерът на основните заплати се определят по следната таблица:

ФУНКЦИОНАЛНИ ГРУПИ	1.7.2004 г.	СТЪПКИ						
	Степени	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
II	9	2452,66	2503,66	2555,72	2608,87	2663,12	2718,50	2775,03
	8	2167,74	2212,82	2258,83	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	2258,73	2305,71	2353,67	2402,62	2452,60
I	5	1915,77	1955,61	1996,29	2037,81	2080,19	2123,46	2167,62
	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

Член 94 (96) (97)

Независимо от член 24, параграф 3 надбавката за настаняване по параграф 1 и надбавката за пренастаняване по параграф 2 не могат да бъдат по-ниски от:

- 739,90 EUR за служител с право на надбавка за жилищни нужди,
- 438,67 EUR за служител без право на надбавка за жилищни нужди.

⁽¹⁾ Регламентът е приет от Съвета на 22 март 2004 г., като справката относно публикуването му в Официален вестник може да се намери на сайта <http://europa.eu.int/eur-lex>.

Глава 8 Социално осигуряване (96)

Раздел А

Осигуряване за болест и злополука, социално осигуряване (96)

Член 95 (96)

Член 28 се прилага по аналогия. Въпреки това член 72, параграфи 2 и 2а от Правилника за персонала не се прилагат за договорно нает служител, който е останал на служба за Общностите до навършването на 63 години, освен ако е бил назначен за като договорно нает служител в продължение на повече от три години.

Член 96 (96) (97)

1. Бивш договорно нает служител, който е останал без работа след прекратяване на служебното му правоотношение с институция на Европейските общности и:

- а) който не получава пенсия за осигурителен стаж или обезщетение за инвалидност от Европейските общности;
- б) чието служебно правоотношение не е било прекратено на основание заявление за напускане или прекратяване на договора по дисциплинарни причини;
- в) който е прослужил минимум шест месеца;
- г) който живее в държава-членка;

има право на месечно обезщетение за безработица при изложените по-долу условия.

Ако служителът има право на обезщетения за безработица по национална схема, той е длъжен да декларира това пред институцията, чийто служител е бил, която незабавно уведомява Комисията за това. В такива случаи размерът на тези обезщетения може да бъде приспаднал от обезщетението по параграф 3.

2. За да има право на обезщетението за безработица, бившият договорно нает служител трябва да:

- а) се регистрира по свое искане като безработен в държавата, в която установи пребиваването си;
- б) изпълнява задълженията, наложени от законите на държавата-членка, предвидени за лицата, получаващи обезщетения за безработица по тези закони;
- в) изпраща всеки месец на институцията, за която е работил (която от своя страна го препраща незабавно на Комисията), удостоверение, че продължава да изпълнява задълженията и отговаря на условията по букви а) и б), издадено от компетентния национален орган по заетостта.

Обезщетението може да се отпусне или запази от Общността, дори и ако националните задължения по буква б) не са били изпълнени, в случаите на заболяване, злополука, майчинство или признато за аналогично положение, или ако компетентният национален орган е освободил лицето от тези задължения.

След като получи становището на експертен комитет, Комисията приема разпоредби, които счита необходими за прилагане на настоящия член.

3. Обезщетението за безработица се определя въз основа на основната заплата, полсучавана от бившия договорно нает служител към момента на прекратяване на правоотношението. Обезщетението е равно на:

- а) 60 % от основната заплата за първите 12 месеца;
- б) 45 % от основната заплата от 13 до 24 месец;
- в) 30 % от основната заплата от 25 до 36 месец.

Освен за първите шест месеца, през които се прилага посочената по-долу долна, но не и горната граница, така изчислените суми не могат да бъдат в размер по-малък от 884,79 EUR, нито да надвишават 1769,58 EUR. Тези стойности се адаптират по същия начин като заплатите по член 66 от Правилника за персонала в съответствие с член 65 от Правилника за персонала.

4. Периодът, през който бившият договорно нает служител получава обезщетение за безработица, не може да надвишава 36 месеца, считано от датата на прекратяване на правоотношението и в никакъв случай не може да надвишава една трета от реално прослуженото време. Независимо от това, ако през този период бившият договорно нает служител престане да отговаря на условията по параграфи 1 и 2, плащането на обезщетението за безработица се прекратява временно. То се подновява, ако преди изтичането на срока, бившият договорно нает служител отново започне да отговаря на споменатите условия и няма право на обезщетение за безработица по националния закон.

5. Бивш договорно нает служител, който отговаря на изискванията за получаване на обезщетение за безработица, има право на семейните надбавки, предвидени в член 67 от Правилника за персонала. Надбавката за жилищни нужди се изчислява въз основа на обезщетението за безработица при условията, предвидени в член 1 от приложение VII към Правилника за персонала.

Въпросното лице е длъжно да декларира всички надбавки от подобен характер, получавани от него или от съпруга му от други източници; тези надбавки се приспадат от сумите, платими по силата на настоящия член.

Бивш договорно нает служител, който отговаря на изискванията за получаване на обезщетение за безработица, има право съгласно предвиденото в член 72 от Правилника за персонала на здравно осигуряване, без да дължи каквито и да е вноски за това.

6. Обезщетението за безработица и семейните надбавки се изплащат от Комисията в еуро. Не се прилага никакъв корекционен коефициент.
7. Договорно наетият персонал заплаща една трета от вноската за финансиране на осигурителната схема за безработица. Вноската се определя в размер на 0,81 % от основната заплата на съответното лице след приспадане на стандартна ставка в размер на 804,36 EUR и без да се вземат предвид корекционните коефициенти, предвидени в член 64 от Правилника за персонала. Вноските се удржат всеки месец от заплатата на съответния служител и се внасят, заедно с останали две трети за сметка на институцията, в специален фонд „Безработица“. Фондът е общ за всички институции, като последните плащат вноските си на Комисията всеки месец, не по-късно от осем дни след изплащане на заплатите. Всички разходи по настоящия член се разрешават и плащат от Комисията в съответствие с разпоредбите на Финансовия регламент относно общия бюджет на Европейския съюз.
8. Обезщетението за безработица, изплащано на безработните бивши договорно наети служители, трябва да отговаря на изискванията на Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 260/68 на Съвета от 29 февруари 1968 г.
9. Националните служби по заетостта и безработицата, действащи в съответствие с тяхното национално законодателство, и Комисията ефективно си сътрудничат за гарантиране на правилното прилагане на настоящия член.
10. Подробните правила, приети въз основа на член 28а, параграф 10, се прилагат за настоящия член, без да засягат разпоредбите на параграф 2, трета алинея от настоящия член.
11. Една година след въвеждането на настоящата осигурителна схема за безработица и на всеки две години след това Комисията представя на Съвета доклад относно финансовото състояние на схемата. Независимо от този доклад Комисията може да внася в Съвета предложения за адаптиране на вноските, предвидени в параграф 7, ако намери това за необходимо с оглед баланса на схемата. Съветът се произнася по предложенията в съответствие с параграф 3.

Член 97 (96)

Член 74 от Правилника за персонала относно безвъзмездната помощ при раждане и член 75 от Правилника за персонала относно поемането на отговорност от институцията за посочените там разноси се прилагат по аналогия.

Член 98 (96)

Член 76 от Правилника за персонала относно даренията, заемите и авансовите плащания се прилага по аналогия към договорно наетите служители за срока на техните договори или след изтичането им, ако в резултат на тежко и продължително заболяване, злополука или увреждане, придобити по време на трудовото правоотношение, служителят стане нетрудоспособен и докаже, че това заболяване или злополука не се покриват от друга социалноосигурителна схема.

Раздел Б: Осигуряване за инвалидност и при смърт (96)

Член 99 (96)

Договорно наетият персонал се осигурява в съответствие с предвидените по-долу разпоредби против риска „от настъпване на смърт“ или „инвалидност“ по време на служебното му правоотношение.

Плащанията, предвидени в настоящия раздел, се спират, ако изплащането на заплатата на такъв служител бъде спряно по реда на настоящите Условия за работа.

Член 100 (96)

Когато медицинският преглед, направен преди договорно наетият служител да бъде назначен на работа, покаже, че той страда от болест или инвалидност, органът по член 6, първа алинея може, доколкото са засегнати рисковете, възникващи при подобна болест или инвалидност, да реши да му отпусне гарантираните обезщетения за инвалидност или при смърт само след период от пет години от датата на постъпване на служба за институцията.

Договорно наетият служител може да обжалва това решение пред комисията по инвалидност, предвиден в параграф 1, буква б) от член 9 от Правилника за персонала.

Член 101 (96)

1. Договорно нает служител, който страда от пълна инвалидност и по тази причина е принуден да преустанови работата си за институцията, има право по време на инвалидността на обезщетения за инвалидност в размер, определен по-долу.

Член 52 от Правилника за персонала се прилага по аналогия за получаващите обезщетения за инвалидност. Ако получателят на обезщетението се пенсионира преди да е навършил 65 години, без да е придобил правото на максимална пенсия, прилагат се общите правила за пенсиите за осигурителен стаж. Размерът на пенсията се определя въз основа на основната заплата, полагаща се за степента и стъпката на договорно наетия служител, към момента на неговото инвалидизиране.

2. Обезщетението за инвалидност е в размер на 70 % от последната основна заплата на договорно наетия служител. Те обаче не могат да бъдат в размер, по-малък от основната месечна заплата на договорно нает служител от функционална група I, степен 1, стъпка 1. От обезщетенията за инвалидност се приспадат вноските за пенсионноосигурителната схема, изчислени според техния размер.

3. Когато инвалидността е причинена от злополука, настъпила при или по повод на изпълнението на служебните задължения, от професионално заболяване, от действие, извършено в обществен интерес или от рискуване на живота с цел спасяване на друго човешко същество, размерът на обезщетението за инвалидност е не по-малък от 120 % от основната месечна заплата на договорно нает служител от функционална група I, степен 1, стъпка 1. В такива случаи вноските в пенсионноосигурителната схема се заплащат изцяло от бюджета на бившия работодател.

4. В случай на умишлено причинена инвалидност от самия договорно нает служител, органът по член 6, първа алинея може да реши да отпусне на лицето единствено сумата, предвидена в член 109.

5. Лицата, които имат право на обезщетение за инвалидност, имат право и на семейните надбавки по член 67 от Правилника за персонала в съответствие с приложение VII към правилника; надбавките за жилищни нужди се определят въз основа на получаваното от служителя обезщетение.

Член 102 (96)

1. Наличието на инвалидност се установява от комисията по инвалидност, предвиден в от член 9, параграф 1, буква б) от Правилника за персонала.

2. Правото на обезщетение за инвалидност възниква в деня, следващ деня на прекратяване на договора на договорно наетия служител по член 47 или член 48, които се прилагат по аналогия.

3. Институцията по член 40 от приложение VIII към Правилника за персонала може да поиска лицето да бъде подложено на периодични контролни прегледи, за да се установи дали продължава да отговаря на условията за получаване на обезщетението. Ако комисията по инвалидност констатира, че условията вече не са налице, договорно наетият служител се връща на служба за институцията, ако не е изтекъл срокът на договора му.

Въпреки това, ако назначаването на въпросното лице на служба за Общностите се окаже невъзможно, договорът може да бъде прекратен, като се заплаща сума, равна на заплата, което лицето би получило за срока на предизвестие и, ако е приложимо, обезщетението за прекратяване на трудовото правоотношение по член 47. Член 109 също се прилага.

Член 103 (96)

1. Правоприемниците на починал договорно нает служител, определени в глава 4 от приложение VIII към Правилника за персонала, имат право на наследствена пенсия, предвидена в членове 104—107.

2. При смърт на бивш договорно нает служител, получаващ обезщетения за инвалидност или на бивш договорно нает служител, получаващ пенсия за осигурителен стаж или чието служебно правоотношение е прекратено, преди да навърши 63 години и поискал плащането на пенсията му за осигурителен стаж да бъде отложено до първия ден на календарния месец, следващ месеца, през който навърши 63 години, правоприемниците на починалия договорно нает служител, определени в глава 4 от приложение VIII към Правилника за персонала, имат право на наследствена пенсия, както е предвидено в това приложение.

3. Ако настоящ или бивш договорно нает служител, който получава обезщетения за инвалидност или пенсия за осигурителен стаж, или бивш договорно нает служител, чието служебно правоотношение е прекратено преди да навърши 63 години и поискал изплащането на пенсията му да бъде отложено до първия ден на календарния месец, следващ месеца, през който навърши 63 години, е в безвестно отсъствие в продължение на повече от една година, разпоредбите на глави 5 и 6 от приложение VIII към Правилника за персонала, уреждащи временните пенсии, се прилагат по аналогия по отношение на неговия съпруг и на лицата, които той официално издържа.

Член 104 (96)

Правото на получаване на пенсия възниква в първия ден от месеца, следващ месеца на настъпване на смъртта или, ако е приложимо, в първия ден на месеца, следващ периода, през който преживелият съпруг, сираците или лицата на издръжка на починалия получават неговата заплата по член 70 от Правилника за персонала.

Член 105 (96)

Преживелият съпруг на договорно нает служител има право на наследствена пенсия в съответствие с глава 4 от приложение VIII към Правилника за персонала. Пенсията не може да бъде в размер, по-малък от 35 % от последната месечна заплата, получена от договорно наетия служител, нито от основната месечна заплата на договорно нает служител от функционална група I, степен 1, степен 1. При смърт на договорно нает служител размерът на наследствена пенсия се увеличава до 60 % от пенсията за осигурителен стаж, на която договорно наетият служител би имал право към деня на смъртта, независимо от продължителността на неговия стаж или възраст.

Лице, получаващо наследствена пенсия, има право при условията по приложение VII към Правилника за персонала на семейните надбавки по член 67 от Правилника за персонала. Въпреки това, надбавката за дете на издръжка е равна на двукратния размер на надбавката, предвидена в член 67, параграф 1, буква б) от Правилника за персонала.

Член 106 (96)

1. Ако договорно нает служител или лице с право на пенсия за прослужено време или на обезщетение за инвалидност почине без да остави съпруг с право на наследствена пенсия, децата на починалия, които се считат на негова издръжка към момента на неговата смърт, имат право на пенсия за сираци в съответствие с член 80 от Правилника за персонала.

2. Същото важи за децата, които отговарят на горните условия, в случай на смърт или повторен брак на съпруга, който има право на наследствена пенсия.

3. При смърт на договорно нает служител или на лице с право на пенсия за осигурителен стаж или на обезщетения за инвалидност, но без да са изпълнени условията, посочени в първия параграф, се прилагат разпоредбите на член 80, трета алинея от Правилника за персонала.
4. При смърт на договорно нает служител, чието служебно правоотношение е прекратено преди да навърши 63 години и поискал изплащането на пенсията му да бъде отложено до първия ден на календарния месец, следващ месеца, през който навърши 63 години, децата, считани на негова издръжка в съответствие с член 2 от приложение VII към Правилника за персонала лица, имат право на пенсия за сираци при същите условия като предвидените в предходните параграфи.
5. Пенсията за сираци на лице, което се счита за дете на издръжка по смисъла на член 2, параграф 4 от приложение VII към Правилника за персонала, не може да надвишава двукратния размер на надбавката за дете на издръжка. Въпреки това правото на пенсия се прекратява, ако по реда на действащото национално право трето лице отговаря за издръжката на детето.
6. Не се отпуска пенсия за сираци при смърт на биологичен родител, който е бил заместен от осиновител.
7. Сираците имат право на надбавка за образование в съответствие с член 3 от приложение VII към Правилника за персонала.

Член 107 (96)

В случай на развод или при наличието на повече от една категория преживели лица с право на наследствена пенсия, пенсията се разпределя по начина, предвиден в глава 4 от приложение VIII към Правилника за персонала.

Член 108 (96)

Правилата относно горните граници и разпределенията, посочени в член 81а от Правилника за персонала се прилагат по аналогия.

Раздел В

Пенсия за осигурителен стаж и обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение (96)

Член 109 (96)

1. При напускане договорно наетият служител има право на пенсия за прослужено време, на прехвърляне на актюерската равностойност или изплащане на обезщетение при напускане в съответствие с глава 3 от дял V от Правилника за персонала и приложение VIII към него. Ако служителят има право на пенсия за прослужено време, пенсионните му права не обхващат периодите, съответстващи на вноските, плащани по член 112 от настоящите Условия за работа.
2. Член 11, параграфи 2 и 3 от приложение VIII към Правилника за персонала се прилага по аналогия за договорно наетия персонал.
3. Договорно нает служител, който придобие право на пенсия за осигурителен стаж, има право, ако има повече от три години стаж като договорно нает служител, на семейните надбавки по член 67 от Правилника за персонала; надбавката за жилищни нужди се изчислява въз основа на пенсията на получателя.

Член 110 (96) (98)

1. Ако договорно нает служител бъде назначен за длъжностно лице или временен служител на Общностите, той не получава обезщетението, предвидено в член 109, параграф 1.

Всеки период осигурителен стаж като договорно нает служител за една от Общностите се взема предвид при изчисляване на годините осигурителен стаж съгласно предвиденото в приложение VIII към Правилника за персонала.

2. Ако институцията е използвала възможността, предвидена в член 112, пенсионните права на договорно наетия служител се намаляват пропорционално с оглед на периода, през който са били теглени сумите.

3. Предходният параграф не се прилага за договорно нает служител, който през първите три месеца, следващи прилагането на Правилника за персонала към него, е поискал разрешение да изплати тези суми заедно със сложна лихва в размер на 3,9 % годишно, която може да бъде преразгледана по процедурата, установена в член 12 от приложение XII към Правилника за персонала.

Раздел Г

Финансиране на осигурителната схема за рискове „инвалидност“ и „смърт“ и на пенсионноосигурителната схема (96)

Член 111 (96)

Разпоредбите на член 83 и член 83а от Правилника за персонала и на членове 36 и 38 от приложение VIII към него се прилагат по аналогия за финансирането на социалноосигурителната схема, предвидена в раздели Б и В.

Член 112 (96)

В съответствие с предвидените от институцията условия договорно наетият служител може да поиска от нея да поеме всички дължими от него вноски за придобиване или запазване на пенсионните му права, на осигуровките му за безработица и инвалидност, на застраховката му живот и на здравната му осигуровка в държавата, в която последно е бил осигуряван по такива схеми. Докато институцията плаща тези вноски, договорно наетият служител не се ползва с права по здравноосигурителната схема на Общността. Освен това през този период той не е покрит и от схемите за животозастраховане и инвалидност на Общността и не придобива права по схемите за пенсионно осигуряване и осигуряване за безработица на Общността.

Плащанията на дължимите от договорно наетия служител вноски се поемат за период от не повече от шест месеца. Въпреки това институцията може да реши да удължи този период до една година. Плащанията са за сметка на бюджета на Общностите. Плащанията за придобиване или запазване на пенсионни права не могат да надвишават двукратния размер на сумата, предвидена в член 83, параграф 2 от Правилника за персонала.

Раздел Д

Изплащане на социалноосигурителните права на договорно наетия персонал (96)

Член 113 (96)

Членове 40—44 от приложение VIII към Правилника за персонала се прилагат по аналогия.

Раздел Е

Плащания (96)

Член 114 (96)

1. Членове 81а и 82 от Правилника за персонала и член 45 от приложение VIII към него относно плащанията се прилагат по аналогия.

2. Всички суми, дължими по социалноосигурителната схема от договорно наетия служител на Общностите към датата, към която се придобива право на плащания, се удържат от сумите, дължими на него или на неговите правоприменници, по начин, определен от институцията по член 45 от приложение VIII към Правилника за персонала. Удръжките могат да бъдат разсрочени по месеци.

Раздел Ж

Суброгация на Общността (96)

Член 115 (96)

Разпоредбите на член 85а от Правилника за персонала относно суброгацията на Общността се прилагат по аналогия.

Глава 9

Възстановяване на неоснователно платени суми (96)

Член 116 (96)

Прилагат се разпоредбите на член 85 от Правилника за персонала относно възстановяването на неоснователно платени суми.

Глава 10

Обжалване (96)

Член 117 (96)

Разпоредбите на дял VII от Правилника за персонала относно обжалването се прилагат по аналогия.

Глава 11

Специални и отменителни разпоредби, приложими за извънщатните служители на работа в трета страна (96)

Член 118 (96)

Разпоредбите на членове от 6 до 16 и от 19 до 25 от приложение X към Правилника за персонала се прилагат по аналогия за извънщатните служители на работа в трета страна. Въпреки това член 21 от това приложение се прилага само ако договърът е за не по-малко от една година.

Глава 12

Прекратяване на служебното правоотношение (96)

Член 119 (96)

Членове 47 до 50а се прилагат по аналогия за договорно наетия персонал.

В случай на дисциплинарно производство срещу договорно нает служител Дисциплинарният съвет, посочен в приложение IX към Правилника за персонала и в член 49 от настоящите Условия за работа, заседава с двама допълнителни членове от същата функционална група и степен като служителя. Двамата допълнителни членове за определят по *ad hoc* процедура, приета от органа по член 6, първа алинея от настоящите Условия за работа и Комитета по персонала.

Дял V: Местен персонал (96)

Член 120 (96)

С оглед на разпоредбите на настоящия дял условията за наемане на местни служители, и по-специално:

- а) начинът за сключване и прекратяване на техните договори;
- б) отпускът им; и
- в) заплатата им,

се определят от всяка институция в съответствие с действащите правила и практика на мястото, където те изпълняват служебните си задължения.

Член 121 (96)

По отношение на социалното осигуряване институцията отговаря за вноската за сметка на работодателя от социалноосигурителните вноски по действащите разпоредби на мястото, където служителят трябва да изпълнява задълженията си.

Член 122 (69) (96)

Всеки спор между институцията и член на местния персонал в трета страна се решава от арбитраж при условията, определени в арбитражната клауза, включена в договора на съответния служител.

Дял VI: Специални консултанти (18) (96)

Член 123 (96)

1. Заплатата на специалните консултанти се определя по пряко договаряне между съответния консултант и органа по член 6, първа алинея. Срокът на договора със специалния консултант не може да надвишава две години. Договорът може да бъде подновяван.

2. Институцията, която възнамерява да наеме специален консултант или да поднови договора с такъв, уведомява компетентния бюджетен орган, като посочва размера на заплатата, която възнамерява да плаща.

Ако в рамките на един месец от датата на това уведомяване член на компетентния бюджетен орган или институцията поиска това, предложената заплата се обсъжда с бюджетния орган преди окончателното сключване на договора.

Член 124 (77) (96)

Членове 1в и 1г, членове 11 и 11а, членове 12 и 12а, член 16, първа алинея, членове 17 и 17а, членове 19, 22, 22а и 22б, член 23, алинеи първа и втора, и член 25, втора алинея от Правилника за персонала относно правата и задълженията на длъжностните лица, както и членове 90 и 91 от Правилника за персонала относно правните средства за обжалване се прилагат по аналогия.

Дял VII: Преходни разпоредби (96)

Член 125 (96)

Без да се засягат останалите разпоредби на Условията за работа, в приложението към тях се определят преходните разпоредби, приложими за членовете на персонала, нает по договор, за които се прилагат настоящите Условия за работа.

Дял VIII: Заключителни разпоредби**Член 126 (96)**

При условията на член 127 общите разпоредби за изпълнение на настоящите Условия за работа се приемат от всяка институция след консултации с Комитета по персонала и с Комитета по правилника за персонала по член 10 от Правилника за персонала.

Администрациите на институциите на Общностите работят съвместно за гарантиране на еднообразното прилагане на настоящите Условия за работа.

Член 127 (96)

Общите разпоредби за изпълнение по член 110 от Правилника за персонала се прилагат по отношение на служителите, обхванати от настоящите Условия за работа, когато по силата на последните разпоредбите на Правилника за персонала да се прилагат за тези служители.

Приложение:**Преходни разпоредби, приложими за персонала, обхванат от условията за работа на другите служители (96)****Член 1 (96)**

1. Разпоредбите на приложение XIII към Правилника за персонала се прилагат по аналогия към служителите, наети на 30 април 2004 г.
2. За периода от 1 май 2004 г. до 30 април 2006 г. в Условията за работа на другите служители:
 - а) в член 3, буква б), първо тире, функционална група на „асистентите (AST)“ се заменя с „категории В и С“;
 - б) в член 3, буква б), второ тире, функционална група на „администраторите“ (AD) се заменя с „категория А“, „AD 16 или AD 15“ се заменя с „А*16 или А*15“ и „AD 15 или AD 14“ се заменя с „А*15 или А*14“.

Член 2 (96)

1. В съответствие с Условията за работа на другите служители, органът по член 6, първа алинея от Условията за работа предлага договор за договорно нает служител за неопределено време на всяко лице, което към 1 май 2004 г. е на служба за Общностите по договор за неопределено време като местен служител в Европейския съюз или по силата на националното законодателство — в някоя от агенциите и органите, посочени в член 3а, параграф 1, букви б) и в) от Условията за работа. Предложението за работа се основава на оценката на функциите, които съответното лице ще трябва да изпълнява в качеството си на договорно нает служител. Въпросният договор влиза в сила най-късно на 1 май 2005 г. Член 84 от Условията за работа не се прилага за такъв договор.
2. Ако новото класиране на служител, приел предложението за договор, доведе до намаляване на размера на неговата заплата, институцията може да му плаща допълнителна сума, като вземе предвид разликата между законодателството на държавата членка на местоработата в областта на данъчното облагане, социалното осигуряване и пенсиите и съответните разпоредби, приложими за договорно наетия служител.
3. Всяка институция приема общи разпоредби за изпълнение на параграфи 1 и 2 в съответствие с член 110 от Правилника за персонала.
4. Служител, който не приеме отправеното му предложение по параграф 1, може да запази договорното си отношение с институцията.

Член 3 (96)

В срок от пет години след 1 май 2004 г. местните служители и договорно наетите служители на Генералния секретариат на Съвета, които са били със статут на местни служители на Генералния секретариат преди 1 май 2004 г., могат да участват във вътрешните конкурси на Съвета при същите условия като длъжностните лица и срочно наети служители на институцията.

Член 4 (96)

Договорите с определен срок със срочно наетите служители по член 2, буква г) от Условията за работа, произвеждащи действие към 1 май 2004 г., могат да бъдат подновени. Ако договорът вече е бил подновен веднъж, новият договор е за неопределено време. Действащите договори за неопределено време със срочно наетите служители по член 2, буква г) от Условията за работа остават незасегнати.

Член 5 (96)

1. Бивши срочно наети служители, които към 1 май 2004 г. са безработни и са обхванати от разпоредбите на член 28а от настоящите Условия за работа, приложими преди 1 май 2004 г., могат да се ползват от тези разпоредби до края на периода им на безработица.
2. Срочно наетите служители, чийто договор не е изтекъл към 1 май 2004 г., могат по тяхно искане да бъдат обхванати от член 28а от настоящите Условия за работа, приложими преди 1 май 2004 г. Молбата трябва да се внесе най-късно 30 дни след датата на изтичане на срочния им договор.