



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 23.8.2016 r.
COM(2016) 531 final

2016/0256 (COD)

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**ustanawiające Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy
(Eurofound) i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 1365/75**

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Przyczyny i cele wniosku

Celem wniosku jest zmiana rozporządzenia ustanawiającego Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) z 1975 r. Powody tej zmiany są dwójakiego rodzaju.

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

Zmiana daje też możliwość zaktualizowania celów i zadań Eurofoundu. Od momentu powstania w 1975 r. Fundacja dostosowywała swoje działania do ogólnych zjawisk społecznych, instytucjonalnych i gospodarczych oraz nowych tendencji w europejskiej polityce dotyczącej warunków życia i pracy. Nowe cele i zadania zostaną tak dostosowane, aby lepiej odzwierciedlać te zjawiska oraz obecny wkład Eurofoundu w rozwój polityki społecznej i polityki związanej z pracą przez zapewnianie ważnych i wysokiej jakości wyników badań w obszarze zatrudnienia, stosunków pracy oraz warunków życia i pracy.

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

W tym samym czasie przeprowadzona zostanie także nowelizacja rozporządzeń ustanawiających dwie pozostałe tak zwane trójstronne agencje Unii Europejskiej – Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop).

• Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki

Rozporządzenie ustanawiające Eurofound było zmieniane trzy razy, w 1993, 2003 i 2005 r., głównie w celu uwzględnienia rozszerzenia UE lub zmiany Traktatu. Nowelizacje te nie spowodowały jednak istotnych zmian podstawowych zasad funkcjonowania tej Agencji.

Niniejsza zmiana zapewni jaśniejszy opis roli Eurofoundu we wspieraniu Komisji, innych instytucji i organów Unii Europejskiej, państw członkowskich i partnerów społecznych w kształtowaniu polityki dotyczącej warunków życia i pracy oraz w promowaniu dialogu społecznego. Zaktualizowany zostanie także mandat Eurofoundu jako centrum analizy, badań i monitorowania polityki w tych obszarach.

• Spójność z innymi politykami Unii

Rolą Eurofoundu jest rozpowszechnianie informacji oraz działanie na rzecz kształtowania polityki w większym stopniu opartej na dowodach naukowych w obszarach istotnych dla warunków życia i pracy. Zmiana uwzględnia istniejącą politykę UE dotyczącą warunków życia i pracy oraz przewiduje komplementarność z trwającymi i planowanymi badaniami w tym obszarze prowadzonymi przy wsparciu finansowym UE, takimi jak badania finansowane w ramach programu „Horyzont 2020”.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Proponowaną podstawą prawną jest art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), który odnosi się do działań prowadzonych przez Eurofound w obszarze warunków

życia i pracy w postanowieniu dotyczącym środków mających zachęcać do współpracy między państwami członkowskimi w art. 153 ust. 2 lit. a) TFUE.

- **Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)**

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

- **Proporcjonalność**

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

- **Wybór instrumentu**

Instrumentem będzie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady uchylające i zastępujące obowiązujące rozporządzenie Rady (EWG) 1365/75.

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

- **Oceny *ex post*/kontrole sprawności obowiązującego prawodawstwa**

Najnowsza zewnętrzna ocena *ex post* została zakończona przez Agencję, a dotyczyła wieloletniego programu prac na lata 2009–2012.

Konsultacje z zainteresowanymi stronami

Zgodnie z wymogami art. 154 TFUE przeprowadzono konsultacje z partnerami społecznymi na poziomie UE, zarówno co do ewentualnego kierunku działania Unii, jak i treści planowanego wniosku. Partnerzy społeczni w swojej opinii nalegali na to, by utrzymany został trójstronny charakter Agencji i zostało to odzwierciedlone w celach agencji oraz zrównoważonej reprezentacji wszystkich grup w jej strukturach zarządzania. Wnioskowali ponadto o utrzymanie funkcji zastępcy dyrektora zgodnie z rozporządzeniem z 1975 r.

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

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Nie dotyczy.

- **Ocena skutków**

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

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

Nie dotyczy. Wniosek nie jest związany z REFIT

- **Prawa podstawowe**

Nie dotyczy.

4. WPLYW NA BUDŻET

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

5. POZOSTAŁE ELEMENTY

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

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

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

Nie dotyczy.

- **SZCZEGÓŁOWE OBJAŚNIENIE POSZCZEGÓLNYCH PRZEPISÓW WNIOSKU**

Nowelizacja daje możliwość zaktualizowania celów i zadań Eurofoundu, aby odzwierciedlić zmiany, jakie zaszły w obrębie Agencji i w kontekście jej funkcjonowania od przyjęcia pierwszego rozporządzenia ustanawiającego w 1975 r. Umożliwi bardziej precyzyjne określenie roli Eurofoundu we wspieraniu Komisji, państw członkowskich i partnerów społecznych w kształtowaniu i wdrażaniu polityki mającej na celu poprawę warunków życia i pracy oraz we wspieraniu dialogu społecznego.

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

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

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

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**ustanawiające Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 1365/75**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) została ustanowiona rozporządzeniem (EWG) nr 1365/75³ w celu przyczyniania się do opracowania i zapewnienia lepszych warunków życia i pracy poprzez działania zmierzające do rozwoju i rozpowszechniania wiedzy odpowiedniej dla tego rozwoju.
- (2) Od momentu powstania w 1975 r. Eurofound odgrywa ważną rolę we wspieraniu poprawy warunków życia i pracy w całej Unii Europejskiej. W tym samym czasie pojęcia i znaczenie warunków życia i pracy zmieniły się pod wpływem zjawisk społecznych i zasadniczych zmian na rynkach pracy. Z tego względu potrzebne są dostosowania terminologiczne w opisie celów i zadań Eurofoundu w stosunku do rozporządzenia (EWG) nr 1365/75.
- (3) Rozporządzenie (EWG) nr 1365/75 było wielokrotnie zmieniane. Ze względu na konieczność dalszych zmian, dla zachowania przejrzystości, rozporządzenie to należy zastąpić i uchylić.
- (4) W miarę możliwości Agencja powinna działać i być zarządzana zgodnie z zasadami wspólnego oświadczenia Parlamentu Europejskiego, Rady Unii Europejskiej oraz Komisji Europejskiej w sprawie agencji zdecentralizowanych z dnia 19 lipca 2012 r. Niniejszy wniosek nie przesądza zatem dalszych zmian do rozporządzenia ustanawiającego Eurofound, jakie Komisja może chcieć zaproponować w następstwie dalszych ocen, jak przewidziano w niniejszym akcie lub z własnej inicjatywy. Komisja oceni cele, mandat, zarządzanie i zadania wszystkich agencji UE działających

¹ Dz.U. C z , s. .

² Dz.U. C z , s. .

³ Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1365/75 z dnia 26 maja 1975 r. w sprawie utworzenia Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Dz.U. L 139 z 30.5.1975, s. 1).

w dziedzinie rynku pracy, warunków pracy, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności.

- (5) Jako że trzy tak zwane trójstronne agencje, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) zajmują się kwestiami związanymi z rynkiem pracy, środowiskiem pracy, kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz umiejętnościami, wymagana jest ścisła koordynacja między agencjami i należy wykorzystać sposoby zwiększenia efektywności i synergii. Ponadto w stosownych przypadkach Agencja powinna się starać angażować w skuteczną współpracę z wewnętrznymi zdolnościami badawczymi Komisji Europejskiej.
- (6) Przepisy finansowe i przepisy dotyczące programowania i sprawozdawczości określone w rozporządzeniu (EWG) nr 1365/75 powinny zostać dostosowane do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 1271/2013⁴.
- (7) Przepisy dotyczące personelu Eurofoundu określone w rozporządzeniu (EWG) nr 1365/75 powinny zostać dostosowane do Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej („Regulamin pracowniczy”) i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej określonych rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68⁵.
- (8) Agencja powinna przedsięwziąć niezbędne środki dla zapewnienia bezpiecznego traktowania i przetwarzania informacji poufnych. W stosownych przypadkach Eurofound przyjmie przepisy bezpieczeństwa określone w decyzji Komisji (UE, Euratom) 2015/443⁶ i decyzji Komisji (UE, Euratom) 2015/444⁷.
- (9) Konieczne jest określenie przejściowych przepisów budżetowych i przepisów przejściowych dotyczących Zarządu, Dyrektora Wykonawczego i personelu, aby zapewnić kontynuację działań Agencji do czasu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia,

⁴ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 1271/2013 z dnia 30 września 2013 r. w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego organów, o których mowa w art. 208 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 966/2012, (Dz.U. L 328 z 7.12.2013, s. 42).

⁵ Rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot oraz ustanawiające specjalne środki stosowane tymczasowo wobec urzędników Komisji (Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1).

⁶ Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/443 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie bezpieczeństwa w Komisji (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 41).

⁷ Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/444 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa dotyczących ochrony informacji niejawnych UE (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 53).

Rozdział I

Cele i zadania Agencji

Artykuł 1 – cele Agencji

1. Niniejszym ustanawia się Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy („Agencja”), określaną również mianem „Eurofound”, jako agencję Unii Europejskiej.
2. Celem Agencji jest pogłębianie i rozpowszechnianie wiedzy, aby wspierać Komisję, inne instytucje i organy UE, państwa członkowskie i partnerów społecznych w kształtowaniu i wdrażaniu polityki mającej na celu poprawę warunków życia i pracy, we wspieraniu polityki zatrudnienia oraz w promowaniu dialogu między partnerami społecznymi.

Artykuł 2 – Zadania

1. Agencja wykonuje następujące zadania w odniesieniu do obszarów polityki, o których mowa w art. 1 ust. 2:
 - (a) analizuje zmiany i dostarcza analizy porównawcze polityki, ram instytucjonalnych i praktyk w różnych państwach;
 - (b) analizuje tendencje w warunkach życia i pracy oraz zmiany na rynku pracy;
 - (c) analizuje ewolucję systemów stosunków pracy, a w szczególności dialogu społecznego na szczeblu UE i w państwach członkowskich;
 - (d) podejmuje lub zleca prace naukowe oraz prowadzi badania dotyczące istotnych zmian społeczno-ekonomicznych i powiązanych zagadnień politycznych;
 - (e) zapewnia forum wymiany doświadczeń i informacji między zainteresowanymi stronami, w tym partnerami społecznymi, oraz wspiera wdrażanie reform i polityki na poziomie krajowym;
 - (f) zarządza narzędziami i zbiorami danych oraz udostępnia je decydentom, partnerom społecznym, środowisku akademickiemu i innym zainteresowanym stronom.
2. Podczas wykonywania swoich zadań Agencja prowadzi intensywny dialog przede wszystkim z wyspecjalizowanymi podmiotami, publicznymi lub prywatnymi, organami publicznymi oraz organizacjami pracowników i pracodawców. Bez uszczerbku dla własnych zadań Agencja zapewnia współpracę z innymi agencjami Unii Europejskiej, aby uniknąć powielania działań oraz wspierać synergię i komplementarność ich działań; w szczególności dotyczy to współpracy z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, a w stosownych przypadkach z innymi agencjami UE.

Rozdział II

Struktura organizacyjna Agencji

Artykuł 3 – Struktura administracyjna i kierownicza

Strukturę administracyjną i kierowniczą Agencji tworzą:

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

SEKCJA 1: ZARZĄD

Artykuł 4 – Skład Zarządu

1. Zarząd składa się z:

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

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

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

- 2. Każdy członek Zarządu ma zastępcę. Zastępcą reprezentuje członka Zarządu pod jego nieobecność. Zastępcę mianuje się, stosując procedurę określoną w ust. 1.
- 3. Członków Zarządu i ich zastępców mianuje się przez wzgląd na ich wiedzę w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, biorąc pod uwagę odpowiednie umiejętności kierownicze, administracyjne i budżetowe. Wszystkie strony reprezentowane w Zarządzie dokładają starań w celu ograniczenia rotacji swych przedstawicieli, aby zapewnić ciągłość prac Zarządu. Wszystkie strony dążą do osiągnięcia równowagi pod względem liczby mężczyzn i kobiet w składzie Zarządu.
- 4. Kadencja członków oraz ich zastępców trwa cztery lata. Kadencję tę można przedłużyć. Po upływie kadencji lub w przypadku rezygnacji członkowie pozostają na stanowisku do chwili przedłużenia ich nominacji lub wyznaczenia następcy.
- 5. W obrębie Zarządu tworzy się grupy obejmujące odpowiednio: przedstawicieli rządów, organizacji pracodawców i organizacji pracowników. Każda grupa wyznacza koordynatora celem poprawy efektywności obrad wewnątrz grup i między grupami. Koordynatorami grup pracodawców i pracowników są przedstawiciele organizacji pracodawców i pracowników na szczeblu europejskim, którzy nie muszą być powoływani spośród mianowanych członków Zarządu. Koordynatorzy, którzy nie są mianowanymi członkami Zarządu w rozumieniu ust. 1, uczestniczą w posiedzeniach Zarządu bez prawa głosu.

Artykuł 5 – Funkcje Zarządu

1. Zarząd:

- (a) wyznacza ogólne kierunki działań Agencji i co roku przyjmuje dokument programowy Agencji większością dwóch trzecich głosów członków uprawnionych do głosowania, zgodnie z art. 6;
- (b) przyjmuje, większością dwóch trzecich głosów członków uprawnionych do głosowania, roczny budżet Agencji oraz pełni inne funkcje związane z budżetem Agencji na podstawie rozdziału III;
- (c) przyjmuje skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności Agencji wraz ze swoją oceną działalności Agencji i do dnia 1 lipca każdego roku przesyła je Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komisji i Trybunałowi Obrachunkowemu. Skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności jest podawane do wiadomości publicznej;
- (d) przyjmuje zgodnie z art. 17 przepisy finansowe mające zastosowanie do Agencji;
- (e) przyjmuje strategię zwalczania nadużyć finansowych, odpowiednią w stosunku do ryzyka takich nadużyć, uwzględniając koszty i korzyści związane ze środkami, które mają być zastosowane;
- (f) przyjmuje przepisy, których celem jest zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi, w odniesieniu do członków Zarządu i niezależnych ekspertów;
- (g) na podstawie analizy potrzeb przyjmuje i regularnie aktualizuje plany komunikacji i rozpowszechniania informacji;
- (h) przyjmuje swój regulamin wewnętrzny;
- (i) zgodnie z ust. 2 wykonuje – w odniesieniu do pracowników Agencji – uprawnienia powierzone organowi powołującemu na mocy regulaminu pracowniczego oraz uprawnienia, które organowi uprawnionemu do zawierania umów o pracę powierzono na mocy warunków zatrudnienia innych pracowników („uprawnienia organu powołującego”);
- (j) przyjmuje odpowiednie przepisy wykonawcze w celu nadania skuteczności regulaminowi pracowniczemu i warunkom zatrudnienia innych pracowników zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego;
- (k) mianuje Dyrektora Wykonawczego oraz w stosownych przypadkach podejmuje decyzje o przedłużeniu jego mandatu lub usunięciu go ze stanowiska zgodnie z art. 19;
- (l) mianuje księgowego podlegającego regulaminowi pracowniczemu i warunkom zatrudnienia innych pracowników, który jest całkowicie niezależny w wykonywaniu swoich obowiązków;
- (m) monitoruje odpowiednie działania następcze w odniesieniu do ustaleń i zaleceń wynikających ze sprawozdań z audytu wewnętrznego lub zewnętrznego oraz ocen, jak również z dochodzeń Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF);
- (n) podejmuje wszystkie decyzje dotyczące ustanowienia wewnętrznej struktury organizacyjnej Agencji, a w razie potrzeby jej modyfikacji, biorąc pod uwagę

potrzeby w zakresie działań Agencji i mając na uwadze należyte zarządzanie budżetem;

(o) wydaje zgodę na dokonanie ustaleń roboczych zgodnie z art. 30 ust. 1.

2. Zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 110 regulaminu pracowniczego, na podstawie art. 2 ust. 1 regulaminu pracowniczego i art. 6 warunków zatrudnienia innych pracowników Zarząd przyjmuje decyzję przekazującą odpowiednie uprawnienia organu powołującego Dyrektorowi Wykonawczemu i określającą warunki, zgodnie z którymi możliwe jest zawieszenie przekazania tych uprawnień. Dyrektor Wykonawczy jest uprawniony do dalszego przekazania tych uprawnień.

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

Artykuł 6 – Programowanie roczne i wieloletnie

1. Każdego roku zgodnie z art. 11 ust. 5 lit. c) Dyrektor Wykonawczy sporządza dokument programowy zawierający wieloletnie i roczne programowanie zgodnie z art. 32 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 1271/2013⁸ i z uwzględnieniem wytycznych określonych przez Komisję.
2. Do dnia 30 listopada każdego roku Zarząd przyjmuje dokument programowy, o którym mowa w ust. 1, i nie później niż dnia 31 stycznia przekazuje go Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komisji, a także wszelkie późniejsze wersje tego dokumentu.

Dokument programowy staje się ostateczny po ostatecznym przyjęciu budżetu ogólnego Unii i w razie potrzeby podlega odpowiednim dostosowaniom.
3. Roczny program prac zawiera szczegółowe cele i oczekiwane wyniki, w tym wskaźniki skuteczności. Zawiera również opis działań, które mają być finansowane, oraz określa zasoby finansowe i ludzkie przydzielone do każdego działania zgodnie z zasadami budżetowania zadaniowego i zarządzania kosztami działań. Roczny program prac musi być spójny z wieloletnim programem prac, o którym mowa w ust. 5. Jednoznacznie określa zadania, które zostały dodane, zmienione lub skreślone w stosunku do poprzedniego roku budżetowego.
4. Zarząd dokonuje zmiany przyjętego rocznego programu prac w przypadku przekazania Agencji nowego zadania. Zarząd może przekazać Dyrektorowi Wykonawczemu uprawnienia do dokonywania zmian niemerytorycznych w rocznym programie prac.

Wszelkie merytoryczne zmiany w rocznym programie prac przyjmuje się w drodze tej samej procedury, co pierwotny roczny program prac.
5. Wieloletni program prac określa ogólne założenia strategiczne, w tym cele, oczekiwane rezultaty i wskaźniki skuteczności. Wyznacza również programowanie

⁸ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 1271/2013 z dnia 30 września 2013 r. w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego organów, o których mowa w art. 208 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 966/2012, (Dz.U. L 328 z 7.12.2013, s. 42).

w zakresie zasobów, w tym budżetu wieloletniego i personelu. Zawiera strategię stosunków z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi niebędącymi rezydentami Unii Europejskiej, w tym specyfikację odnośnych zasobów.

Programowanie w zakresie zasobów jest aktualizowane co roku. Założenia strategiczne są uaktualniane w miarę potrzeb, w szczególności celem uwzględnienia wyników oceny, o której mowa w art. 28.

Artykuł 7 – Przewodniczący Zarządu

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

Artykuł 8 – Posiedzenia Zarządu

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

Artykuł 9 – Zasady głosowania Zarządu

1. Nie naruszając przepisów art. 5 ust. 1 lit. a) i b) ani art. 19 ust. 7 Zarząd podejmuje decyzje większością członków z prawem głosu.
2. Każdy członek z prawem głosu ma jeden głos. W przypadku nieobecności członka z prawem głosu jego zastępca jest uprawniony do wykonywania jego prawa głosu.
3. Przewodniczący bierze udział w głosowaniu.
4. Dyrektor Wykonawczy bierze udział w obradach bez prawa głosu.
5. Bardziej szczegółowe zasady głosowania, zwłaszcza okoliczności, w których jeden członek Zarządu może występować w imieniu innego członka, określone są w regulaminie wewnętrznym Zarządu.

SEKCJA 2: RADA WYKONAWCZA

Artykuł 10 – Rada Wykonawcza

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

SEKCJA 3: DYREKTOR WYKONAWCZY

Artykuł 11 – Obowiązki Dyrektora Wykonawczego

1. Dyrektor Wykonawczy zarządza Agencją. Dyrektor Wykonawczy odpowiada przed Zarządem.
2. Bez uszczerbku dla uprawnień Komisji, Zarządu i Rady Wykonawczej, Dyrektor Wykonawczy jest niezależny w wykonywaniu swoich obowiązków i nie zwraca się o instrukcje ani ich nie przyjmuje od żadnego rządu ani jakiegokolwiek innego podmiotu.
3. Dyrektor Wykonawczy składa sprawozdanie z wykonywania obowiązków Parlamentowi Europejskiemu na jego żądanie. Rada może wezwać Dyrektora Wykonawczego do złożenia sprawozdania z wykonywania obowiązków.

4. Dyrektor Wykonawczy jest prawnym przedstawicielem Agencji.
5. Dyrektor Wykonawczy odpowiada za wykonywanie zadań powierzonych Agencji na mocy niniejszego rozporządzenia. W szczególności Dyrektor Wykonawczy odpowiada za:
 - (a) bieżące kierowanie Agencją;
 - (b) wdrażanie decyzji przyjętych przez Zarząd;
 - (c) opracowywanie dokumentu programowego oraz składanie go Zarządowi po konsultacji z Komisją;
 - (d) wdrażanie dokumentu programowego i składanie sprawozdań z jego wykonania Zarządowi;
 - (e) opracowywanie skonsolidowanego rocznego sprawozdania z działalności Agencji i przedstawianie go Zarządowi do oceny i przyjęcia;
 - (f) przygotowanie planu działania w następstwie wniosków ze sprawozdań z audytu wewnętrznego lub zewnętrznego i ocen, a także z dochodzeń Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF), oraz za składanie dwa razy w roku Komisji, a regularnie – Zarządowi i Radzie Wykonawczej, sprawozdania z postępów;
 - (g) ochronę interesów finansowych Unii przez stosowanie środków zapobiegających nadużyciom finansowym, korupcji i innym nielegalnym działaniom, przez skuteczne kontrole, a w razie wykrycia nieprawidłowości przez odzyskiwanie kwot nienależnie wypłaconych oraz w stosownych przypadkach nakładanie skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar administracyjnych i finansowych;
 - (h) przygotowanie strategii Agencji na rzecz przeciwdziałania nadużyciom i przedstawienie jej Zarządowi do zatwierdzenia;
 - (i) przygotowanie projektu przepisów finansowych mających zastosowanie do Agencji;
 - (j) przygotowanie projektu preliminarza dochodów i wydatków Agencji oraz wykonanie jej budżetu.
6. Dyrektor Wykonawczy jest również odpowiedzialny za podjęcie decyzji, czy do celów wykonywania zadań Agencji w skuteczny i wydajny sposób konieczne jest ustanowienie jednego lub kilku lokalnych biur w jednym lub kilku państwach członkowskich. Decyzja ta wymaga uprzedniej zgody Komisji, Zarządu i państwa członkowskiego, w którym to lokalne biuro miałyby powstać. W decyzji określa się zakres działań prowadzonych przez to lokalne biuro w sposób pozwalający uniknąć niepotrzebnych kosztów i powielania administracyjnych funkcji Agencji.

SEKCJA 4: KOMITETY DORADCZE

Artykuł 12 – Komitety doradcze

1. Zarząd powołuje komitety doradcze zgodnie z priorytetowymi obszarami polityki przedstawionymi w dokumentach programowych Agencji.
2. Komitety doradcze są podmiotami operacyjnymi, których celem jest zapewnienie dobrej jakości prac badawczych prowadzonych przez Agencję, a także szerokiej

- odpowiedzialności za projekty i ich wyniki przez uczestnictwo w realizacji programów Agencji, doradztwo i proponowanie nowych idei.
3. Komitety doradcze w porozumieniu z Zarządem i Radą Wykonawczą wypełniają następujące główne funkcje związane z projektami badawczymi:
 - (a) doradzają w sprawie planowania i realizacji projektów badawczych;
 - (b) monitorują postępy w ich realizacji;
 - (c) oceniają ustalenia;
 - (d) doradzają w sprawie rozpowszechniania wyników.
 4. Regulaminy wewnętrzne komitetów doradczych są przyjmowane przez Zarząd. Koordynatorzy grup, o których mowa w art. 4 ust. 5, nadzorują nominację i uczestnictwo członków komitetów doradczych zgodnie ze wspomnianymi regulaminami wewnętrznymi.
 5. Zarząd podejmuje decyzję o rozwiązaniu komitetów doradczych zgodnie z priorytetami przedstawionymi w dokumentach programowych Agencji.

Rozdział III

Przepisy finansowe

Artykuł 13 – Budżet

1. Preliminarz wszystkich dochodów i wydatków Agencji jest przygotowywany w każdym roku budżetowym odpowiadającym rokowi kalendarzowemu i jest wykazywany w budżecie Agencji.
2. Dochody i wydatki wykazane w budżecie Agencji muszą się równoważyć.
3. Bez uszczerbku dla innych zasobów dochody Agencji obejmują:
 - (a) wkład Unii wpisany do budżetu ogólnego Unii Europejskiej;
 - (b) wszelkie dobrowolne wkłady finansowe państw członkowskich;
 - (c) należności za publikacje i wszelkie usługi świadczone przez Agencję;
 - (d) wszelkie wkłady państw trzecich biorących udział w pracach Agencji, zgodnie z art. 30.
4. Wydatki Agencji obejmują wynagrodzenia pracowników, koszty administracyjne, koszty infrastruktury oraz koszty operacyjne.

Artykuł 14 – Ustanowienie budżetu

1. Co roku Dyrektor Wykonawczy sporządza wstępny projekt preliminarza dochodów i wydatków Agencji na następny rok budżetowy, w tym plan zatrudnienia, i przesyła go Zarządowi.
2. Na podstawie tego wstępnego projektu Zarząd przyjmuje projekt preliminarza dochodów i wydatków Agencji na następny rok budżetowy.
3. Projekt preliminarza dochodów i wydatków Agencji przesyłany jest Komisji do dnia 31 stycznia każdego roku.
4. Komisja przesyła projekt preliminarza władzy budżetowej wraz z projektem budżetu ogólnego Unii Europejskiej.

5. Na podstawie projektu preliminarza Komisja wprowadza do projektu budżetu ogólnego Unii Europejskiej szacunki, które uważa za niezbędne dla planu zatrudnienia, oraz kwotę wkładu, która ma obciążyć budżet ogólny, i przedstawia je władzy budżetowej zgodnie z art. 313 i 314 Traktatu.
6. Władza budżetowa zatwierdza środki przewidziane na wkład dla Agencji.
7. Władza budżetowa przyjmuje plan zatrudnienia dla Agencji.
8. Budżet Agencji jest przyjmowany przez Zarząd. Budżet staje się ostateczny po ostatecznym przyjęciu budżetu ogólnego Unii. W razie potrzeby budżet jest odpowiednio dostosowywany.
9. W przypadku projektów budowlanych, które mogą mieć znaczący wpływ na budżet Agencji, zastosowanie mają przepisy rozporządzenia delegowanego (UE) nr 1271/2013.

Artykuł 15 – Wykonanie budżetu

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

Artykuł 16 – Przedstawienie sprawozdania finansowego i absolutorium

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

Do dnia 31 marca następnego roku budżetowego księgowy Komisji przesyła Trybunałowi Obrachunkowemu wstępne sprawozdania rachunkowe Agencji skonsolidowane ze sprawozdaniem finansowym Komisji.
3. Otrzymawszy uwagi Trybunału Obrachunkowego dotyczące tymczasowego sprawozdania rachunkowego Agencji na podstawie art. 148 rozporządzenia finansowego, Dyrektor Wykonawczy sporządza na własną odpowiedzialność ostateczne sprawozdanie finansowe Agencji i przesyła je Zarządowi do zaopiniowania.
4. Zarząd wydaje opinię na temat ostatecznego sprawozdania finansowego Agencji.
5. Do dnia 1 lipca następującego po zakończeniu każdego roku budżetowego księgowy przesyła ostateczne sprawozdanie finansowe wraz z opinią Zarządu Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komisji i Trybunałowi Obrachunkowemu.
6. Ostateczne sprawozdanie finansowe publikuje się w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* do dnia 15 listopada następnego roku.
7. Do dnia 30 września Dyrektor Wykonawczy przesyła Trybunałowi Obrachunkowemu odpowiedź na jego uwagi. Dyrektor Wykonawczy przesyła tę odpowiedź również Zarządowi.

8. Dyrektor Wykonawczy przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, na jego żądanie, wszelkie informacje wymagane do sprawnego zastosowania procedury udzielania absolutorium na dany rok budżetowy, zgodnie z art. 165 ust. 3 rozporządzenia finansowego.
9. Na zalecenie Rady, stanowiącej większością kwalifikowaną, do dnia 15 maja roku N + 2 Parlament Europejski udziela Dyrektorowi Wykonawczemu absolutorium z wykonania budżetu za rok budżetowy N.

Artykuł 17 – Przepisy finansowe

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

Rozdział IV

Personel

Artykuł 18 – Przepisy ogólne

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

Artykuł 19 – Dyrektor Wykonawczy

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

Do celów zawarcia umowy w sprawie objęcia stanowiska Dyrektora Wykonawczego Agencję reprezentuje przewodniczący Zarządu.
3. Kadencja Dyrektora Wykonawczego trwa pięć lat. Przed upływem tego okresu Komisja przeprowadza ocenę, w której uwzględnia się wyniki oceny pracy Dyrektora Wykonawczego oraz przyszłe zadania i wyzwania stojące przed Agencją.
4. Zarząd, działając na wniosek Komisji, w którym uwzględniono ocenę wspomnianą w ust. 3, może przedłużyć kadencję Dyrektora Wykonawczego jeden raz, na okres nie dłuższy niż pięć lat.

5. Dyrektor Wykonawczy, którego kadencja została przedłużona, nie może brać udziału w kolejnej procedurze naboru na to samo stanowisko po zakończeniu całego okresu pełnienia swojej funkcji.
6. Dyrektor Wykonawczy może zostać odwołany ze stanowiska jedynie na mocy decyzji Zarządu działającego na wniosek Komisji.
7. Zarząd podejmuje decyzje w sprawie mianowania, przedłużenia kadencji lub odwołania ze stanowiska Dyrektora Wykonawczego większością dwóch trzecich głosów członków z prawem głosu.

Artykuł 20 – Oddelegowani eksperci krajowi i inni pracownicy

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

Rozdział V

Przepisy ogólne

Artykuł 21 – Status prawny

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

Artykuł 22 – Przywileje i immunitety

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

Artykuł 23 – System językowy

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

Artykuł 24 – Przejrzystość

1. Do dokumentów posiadanych przez Agencję stosuje się rozporządzenie (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady⁹. W terminie sześciu miesięcy od daty pierwszego posiedzenia Zarząd przyjmuje szczegółowe zasady stosowania rozporządzenia (WE) nr 1049/2001.
2. Przetwarzanie danych osobowych przez Agencję podlega przepisom rozporządzenia (WE) nr 45/2001. W terminie sześciu miesięcy od daty pierwszego posiedzenia Zarząd wprowadza środki umożliwiające stosowanie przez Agencję rozporządzenia (WE) nr 45/2001, w tym środki dotyczące mianowania inspektora ochrony danych Agencji. Środki te ustanawia się po konsultacji z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych.

Artykuł 25 – Zwalczanie nadużyć finansowych

1. Aby ułatwić zwalczanie nadużyć finansowych, korupcji i wszelkich innych nielegalnych działań na mocy rozporządzenia (WE) nr 1073/1999 Parlamentu Europejskiego i Rady¹⁰, w ciągu sześciu miesięcy od daty rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia Agencja przystępuje do porozumienia międzyinstytucjonalnego z dnia 25 maja 1999 r. dotyczącego wewnętrznych postępowań dochodzeniowych prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) i przyjmuje odpowiednie przepisy obowiązujące wszystkich pracowników Agencji, wykorzystując szablon zawarty w załączniku do tego porozumienia.
2. Trybunał Obrachunkowy ma uprawnienia do audytu, na podstawie dokumentacji i wizyt na miejscu, wobec wszystkich beneficjentów dotacji, wykonawców i podwykonawców, którzy otrzymali unijne środki finansowe od Agencji.
3. OLAF może przeprowadzać dochodzenia, w tym kontrole i inspekcje na miejscu, w celu ustalenia, czy miało miejsce nadużycie finansowe, korupcja lub jakiegokolwiek inne działanie niezgodne z prawem, wpływające na interesy finansowe Unii w związku z dotacją lub zamówieniem finansowanym przez Agencję, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w rozporządzeniu (WE) nr 1073/1999 i rozporządzeniu (Euratom, WE) nr 2185/96.
4. Nie naruszając przepisów ust. 1, 2 i 3, umowy o współpracy z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi, umowy, umowy o udzielenie dotacji i decyzje o udzieleniu dotacji przez Agencję zawierają przepisy wyraźnie uprawniające Trybunał Obrachunkowy i OLAF do przeprowadzania tego rodzaju audytów i dochodzeń, zgodnie z ich odpowiednimi kompetencjami.

Artykuł 26 – Przepisy bezpieczeństwa dotyczące ochrony informacji niejawnych oraz informacji szczególnie chronionych niebędących informacjami niejawnymi

W razie potrzeby Agencja przyjmuje własne przepisy bezpieczeństwa równoważne z przepisami bezpieczeństwa Komisji dotyczącymi ochrony informacji niejawnych UE (EUCI)

⁹ Rozporządzenie (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie publicznego dostępu do dokumentów Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji (Dz.U. L 145 z 31.5.2001, s. 43).

¹⁰ Rozporządzenie (WE) nr 1073/1999 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 25 maja 1999 r. dotyczące dochodzeń prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) (Dz.U. L 136 z 31.5.1999, s. 1).

oraz szczególnie chronionych informacji jawnych, zgodnie z decyzjami Komisji (UE, Euratom) 2015/443¹¹ i 2015/444¹². Przepisy bezpieczeństwa Agencji obejmują, między innymi i w stosownych przypadkach, przepisy dotyczące wymiany, przetwarzania i przechowywania takich informacji.

Artykuł 27 – Odpowiedzialność

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

Artykuł 28 – Ocena

1. Nie później niż po upływie 5 lat od daty, o której mowa w art. 37, a następnie co 5 lat Komisja przeprowadza ocenę zgodnie z wytycznymi Komisji w celu oceny wyników pracy Agencji w odniesieniu do jej celów, mandatu i zadań. W ocenie uwzględnia się w szczególności ewentualną potrzebę zmiany mandatu Agencji oraz skutki finansowe takiej zmiany.
2. Jeśli Komisja uzna, że dalsze działanie Agencji w odniesieniu do powierzonych jej celów, mandatu i zadań nie jest uzasadnione, może wnioskować o stosowną zmianę lub uchylenie niniejszego rozporządzenia.
3. Komisja przekazuje wyniki oceny Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Zarządowi. Wyniki oceny są udostępniane publicznie.

Artykuł 29 – Dochodzenia administracyjne

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

Artykuł 30 – Współpraca z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi

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

¹¹ Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/443 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie bezpieczeństwa w Komisji (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 41).

¹² Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/444 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa dotyczących ochrony informacji niejawnych UE (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 53).

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

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

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

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

Artykuł 31 – Umowa w sprawie siedziby i warunki działania

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

Rozdział VI

Przepisy przejściowe

Artykuł 32 – Przepisy przejściowe dotyczące Zarządu

1. Kadencja członków Rady Zarządzającej Agencji ustanowionej na podstawie art. 6 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1365/75 upływa w dniu ... [data wejścia w życie niniejszego rozporządzenia].
2. Rada Zarządzająca ustanowiona na podstawie art. 6 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1365/75 w okresie między dniem ... [data wejścia w życie niniejszego rozporządzenia] a dniem ... [data rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia] wypełnia funkcje Zarządu zgodnie z art. 5 niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 33 – Przepisy przejściowe dotyczące personelu

1. Dyrektorowi Agencji mianowanemu na podstawie art. 8 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1365/75 na pozostały okres jego kadencji zostają przydzielone obowiązki

Dyrektora Wykonawczego określone w art. 11 niniejszego rozporządzenia. Pozostałe warunki jego umowy pozostają bez zmian.

2. Zastępca dyrektora Agencji mianowany na podstawie art. 8 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1365/75 przez pozostały okres swojej kadencji wspomaga dyrektora lub dyrektora wykonawczego.
3. Niniejsze rozporządzenie nie ma wpływu na prawa ani obowiązki pracowników zatrudnionych na mocy rozporządzenia Rady (EWG) nr 1365/75.

Artykuł 34 – Przejściowe przepisy budżetowe

Procedura udzielania absolutorium w odniesieniu do budżetów zatwierdzonych na podstawie art. 16 rozporządzenia (EWG) nr 1365/75 jest przeprowadzana zgodnie z przepisami określonymi w tym rozporządzeniu.

Rozdział VII

Przepisy końcowe

Artykuł 35 - Uchylenie

Rozporządzenie (EWG) nr 1365/75 traci moc z dniem [data rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia] i wszystkie odesłania do uchylonego rozporządzenia odczytuje się jako odesłania do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 36 – Utrzymanie w mocy przepisów wewnętrznych przyjętych przez Agencję

Przepisy wewnętrzne przyjęte przez Radę Zarządzającą na podstawie rozporządzenia (EWG) nr 1365/75 pozostają w mocy po dniu [data rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia], o ile Zarząd nie zdecyduje inaczej przy zastosowaniu niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 37 – Wejście w życie

1. Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.
2. Niniejsze rozporządzenie stosuje się od dnia [data rozpoczęcia stosowania].
3. Artykuły 32, 33, 34 stosuje się jednak od dnia [data wejścia w życie niniejszego rozporządzenia].
4. Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane w państwach członkowskich zgodnie z Traktatami.

Sporządzono w Brukseli dnia r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

- 1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy
- 1.2. Dziedziny polityki w strukturze ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa
- 1.3. Charakter wniosku/inicjatywy
- 1.4. Cele
- 1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy
- 1.6. Okres trwania działania i jego wpływ finansowy
- 1.7. Przewidywane tryby zarządzania

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

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

3. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

- 3.1. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ
- 3.2. Szacunkowy wpływ na wydatki
 - 3.2.1. *Synteza szacunkowego wpływu na wydatki*
 - 3.2.2. *Szacunkowy wpływ na zasoby ludzkie Eurofoundu*
 - 3.2.3. *Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi*
 - 3.2.4. *Udział osób trzecich w finansowaniu*
- 3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound)

1.2. Dziedziny polityki w strukturze ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa¹³

04: Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne

04 03: Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne

04 03 11: Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy

1.3. Charakter wniosku/inicjatywy

☐ Wniosek/inicjatywa dotyczy **nowego działania**

☐ Wniosek/inicjatywa dotyczy **nowego działania będącego następstwem projektu pilotażowego/działania przygotowawczego**¹⁴

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

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

1.4. Cele

1.4.1. Wieloletnie cele strategiczne Komisji wskazane we wniosku/inicjatywie

Cele/wartość dodana dla UE zgodnie ze strategią „Europa 2020”

Pobudzenie zatrudnienia, wzrostu i inwestycji

Pogłębiona i bardziej sprawiedliwa unia gospodarcza i walutowa

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

Cel szczegółowy nr

Pogłębianie i rozpowszechnianie wiedzy, aby wspierać Komisję, inne instytucje i organy UE, państwa członkowskie i partnerów społecznych w kształtowaniu i wdrażaniu polityki mającej na celu poprawę warunków życia i pracy, we wspieraniu polityki zatrudnienia oraz w promowaniu dialogu między partnerami społecznymi.

Działania ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa

040311 – Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy – Wkład na podstawie tytułów 1, 2 i 3.

¹³ ABM: *activity-based management*: zarządzanie kosztami działań; ABB: *activity-based budgeting*: budżet zadaniowy.

¹⁴ O którym mowa w art. 54 ust. 2 lit. a) lub b) rozporządzenia finansowego.

1.4.3. *Oczekiwane wyniki i wpływ*

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

Misją Eurofoundu jest dostarczanie wiedzy, aby wspierać kształtowanie polityki społecznej i polityki zatrudnienia.

Eurofound doradza instytucjom Unii Europejskiej i zaspokaja potrzeby informacyjne decydentów w rządach, związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. To podejście trójstronne znajduje odzwierciedlenie w strukturze jego Zarządu (wcześniej zwanego Radą Zarządzającą) i stanowi wyraźną wartość dodaną. Na nim zasadza się znaczenie pracy Eurofoundu i wiarygodność informacji dostarczanych decydentom.

Głównymi odbiorcami Eurofoundu są organy publiczne, partnerzy społeczni oraz podmioty zajmujące się kształtowaniem polityki społecznej na poziomie UE. Przez powiązanie prac badawczych z zagadnieniami politycznymi Eurofound ma na celu dostarczanie informacji istotnych dla osób opracowujących i wdrażających politykę. Eurofound udostępnia swoje wyniki także obywatelom UE za pośrednictwem swojej strony internetowej: www.eurofound.europa.eu

Eurofound wnosi wkład, wykorzystując swoje dokonania w podstawowych dziedzinach wiedzy fachowej. Agencja znana jest z solidnej bazy wiedzy w obszarze warunków pracy. Jest też pierwszym punktem kontaktowym, jeśli chodzi o informacje porównawcze dotyczące stosunków pracy i dialogu społecznego w UE, i jest ceniona za dobre zrozumienie zagadnień związanych z warunkami życia i jakością życia. Od 2001 r. w następstwie konkluzji Rady Europejskiej z Nicei Agencja rozwija też inny obszar wiedzy fachowej – zmiany strukturalne i restrukturyzację.

Agencja stara się zapewniać najwyższej jakości informacje w obszarach, w których się specjalizuje: potwierdzone naukowo i bezstronne. Wizją Eurofoundu jest dostarczanie wiedzy, która będzie wykorzystywana do kształtowania skutecznej polityki prowadzącej do poprawy jakości życia i pracy w konkurencyjnej i sprawiedliwej Europie.

1.4.4. *Wskaźniki wyników i wpływu*

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

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

1.5. **Uzasadnienie wniosku/inicjatywy**

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

Artykuł 151 TFUE: „Unia i [...] mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy...”.

Rozporządzenie ustanawiające Eurofound określa jego rolę i cele: „Celem Eurofoundu jest przyczynianie się do opracowania i zapewnienia lepszych warunków życia i pracy poprzez działania zmierzające do rozwoju i rozpowszechniania wiedzy odpowiedniej dla tego rozwoju. Mając na względzie powyższy cel, do zadań Fundacji należy rozwinięcie i pogłębienie koncepcji w zakresie średnio- i długofalowej poprawy warunków życia i pracy w świetle praktycznych doświadczeń oraz identyfikowanie czynników prowadzących do zmian”.

Eurofound wspiera pracę Komisji w obszarach zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego, prowadząc prace badawcze i analizę polityki w tych obszarach. Zapewnia

długoterminową analizę problematyki i inicjatyw politycznych w celu wskazania, które rozwiązania są skuteczne, a które nie. Jego badania ankietowe dostarczają długoterminowych analiz i informacji na temat podstawowych tendencji i zmian w zakresie warunków pracy, jakości życia i zachowań przedsiębiorstw; zaś obserwatoria stanowią repozytorium analizy opisowej i aktualnych informacji na temat stosunków pracy i warunków pracy oraz restrukturyzacji i zarządzania zmianami.

Eurofound prowadzi też prace wspierające europejski dialog społeczny (art. 154–155 TFUE) za pomocą badań reprezentatywności europejskich partnerów społecznych, zapewniając niezależną weryfikację ich zdolności do uczestnictwa w europejskim dialogu społecznym i do zawierania porozumień.

1.5.2. *Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej*

Eurofound doradza instytucjom Unii Europejskiej i zaspokaja potrzeby informacyjne decydentów w rządach, związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. To podejście trójstronne znajduje odzwierciedlenie w strukturze jego Zarządu (wcześniej zwanego Radą Zarządzającą) i stanowi wyraźną wartość dodaną. Na nim zasadza się znaczenie pracy Eurofoundu i wiarygodność informacji dostarczanych decydentom. Obserwatoria i badania Eurofoundu stanowią wyjątkowe źródło niezależnych informacji na temat rozwoju sytuacji w całej Europie, które nie są nigdzie indziej dostępne. Niewiele podobnych instytutów krajowych istnieje w państwach członkowskich, a na pewno żaden nie dostarcza informacji porównawczych dotyczących wszystkich państw członkowskich.

1.5.3. *Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań*

Eurofound prowadzi prace badawcze, obserwacje i badania ankietowe od 1975 r. Eurofound może wносить najcenniejszy wkład, wykorzystując swoje dotychczasowe dokonania w podstawowych obszarach wiedzy fachowej. Agencja znana jest z solidnej bazy wiedzy w obszarze warunków pracy. Jest też pierwszym punktem kontaktowym, jeśli chodzi o informacje porównawcze dotyczące stosunków pracy i dialogu społecznego w UE, i jest ceniona za dobre zrozumienie zagadnień związanych z warunkami życia i jakością życia.

Agencja stara się zapewniać najwyższej jakości informacje w obszarach, w których się specjalizuje: potwierdzone naukowo i bezstronne. Wizją Eurofoundu jest dostarczanie wiedzy, która będzie wykorzystywana do kształtowania skutecznej polityki prowadzącej do poprawy jakości życia i pracy w konkurencyjnej i sprawiedliwej Europie.

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

Eurofound współpracuje z innymi agencjami UE działającymi w powiązanych dziedzinach. Zawarł umowy o współpracy z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), Europejską Fundacją Kształcenia (ETF), Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) oraz Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA). Umowy te przewidują w szczególności wczesne konsultacje w sprawie opracowywania programu prac, a ich uzupełnieniem są roczne plany działania, w których uzgadnia się dalsze formy wymiany, a w stosownych przypadkach – wspólne działania. Dzięki temu zapewnia się komplementarność działań i umożliwia osiągnięcie synergii.

1.6. Okres trwania działania i jego wpływ finansowy

☐ Wniosek/inicjatywa o **ograniczonym okresie trwania**

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

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

☒ Wniosek/inicjatywa o **nieograniczonym okresie trwania**

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

– po którym następuje faza operacyjna.

1.7. Przewidywane tryby zarządzania

☐ **Bezpośrednie zarządzanie** przez Komisję przez:

– ☐ ☐ agencje wykonawcze

☐ **Zarządzanie dzielone** z państwami członkowskimi

☒ **Zarządzanie pośrednie** przez przekazanie zadań związanych z wykonaniem budżetu:

☐ organizacjom międzynarodowym i ich agencjom (należy wyszczególnić);

☐ EBI oraz Europejskiemu Funduszowi Inwestycyjnemu;

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

☐ organom prawa publicznego;

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

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

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

Uwagi

nie dotyczy

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

Należy określić częstotliwość i warunki.

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

2.2. System zarządzania i kontroli

2.2.1. Zidentyfikowane ryzyko

brak

2.2.2. Przewidywane metody kontroli

nie dotyczy

2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

Określić istniejące lub przewidywane środki zapobiegania i ochrony

W obecnym rozporządzeniu ustanawiającym Eurofound nie przewidziano szczególnych środków zwalczania nadużyć finansowych, ale Dyrektor i Rada Zarządzająca przedsięwzięli właściwe środki zgodnie ze standardami kontroli wewnętrznej stosowanymi we wszystkich instytucjach UE. Zgodnie ze wspólnym podejściem w listopadzie 2014 r. Agencja przyjęła strategię zwalczania nadużyć finansowych.

3. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

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

- Istniejące linie budżetowe

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

Dział wieloletnich ram finansowych	Linia budżetowa	Rodzaj wydatków	Wkład			
	Dział 1A – Konkurencyjność na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia	Zróżnicowane/niezmieszane ¹⁵ .	państw EFTA ¹⁶	krajów kandydujących ¹⁷	państw trzecich	w rozumieniu art. 21 ust. 2 lit. b) rozporządzenia finansowego
	04 03 11 Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound)	Zróżnicowane	TAK	TAK	NIE	

- Nowe linie budżetowe, o których utworzenie się wnioskuje: nie dotyczy

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

Dział wieloletnich ram finansowych	Linia budżetowa	Rodzaj wydatków	Wkład			
	Numer [Dział...]	Zróżnicowane/niezmieszane	państw EFTA	krajów kandydujących	państw trzecich	w rozumieniu art. 21 ust. 2 lit. b) rozporządzenia finansowego
	[XX.YY.YY.YY]		TAK/NIE	TAK/NIE	TAK/NIE	TAK/NIE

¹⁵ Środki zróżnicowane/ środki niezróżnicowane.

¹⁶ EFTA: Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu.

¹⁷ Kraje kandydujące oraz w stosownych przypadkach potencjalne kraje kandydujące Bałkanów Zachodnich.

3.2. Szacunkowy wpływ na wydatki

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

3.2.1. Synteza szacunkowego wpływu na wydatki

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Dział wieloletnich ram finansowych			1A	Konkurencyjność na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia							
Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound)			2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	OGÓŁEM
•Środki operacyjne											
Numer linii budżetowej	Środki zobowiązania na	(1)	20 371	20 371	20 371	20 371	20 371	20 371	20 779	21 195	143 829
	Środki płatności na	(2)	20 371	20 371	20 371	20 371	20 371	20 371	20 779	21 195	143 829
Numer linii budżetowej	Środki zobowiązania na	(1a)									
	Środki płatności na	(2a)									
Środki administracyjne finansowane ze środków przydzielonych na określone programy operacyjne ¹⁸			nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	
Numer linii budżetowej		(3)									
OGÓŁEM środki dla Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound)	Środki zobowiązania na	=1+1a +3	20 371	20 371	20 371	20 371	20 371	20 371	20 779	21 195	143 829
	Środki płatności na	=2+2a +3	20 371	20 371	20 371	20 371	20 371	20 371	20 779	21 195	143 829

¹⁸ Wsparcie techniczne lub administracyjne oraz wydatki na wsparcie w zakresie wprowadzania w życie programów lub działań UE (dawne linie „BA”), pośrednie badania naukowe, bezpośrednie badania naukowe.

3.2.2. Szacunkowy wpływ na zasoby ludzkie Eurofoundu

3.2.2.1. Streszczenie

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

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

	2016	2017	2018	2019	2020			OGÓŁE M
--	------	------	------	------	------	--	--	--------------------

Urzędnicy (grupa zaszeregowania AD)	8	8	8	8	8			
Urzędnicy (grupa zaszeregowania AST)	10	9	9	9	9			
Pracownicy kontraktowi	14	14	14	14	14			
Pracownicy zatrudnieni na czas określony	77	76	74	74	74			
Oddelegowani eksperci krajowi	1	1	1	1	1			

OGÓŁEM	114	108	106	106	106			
---------------	------------	------------	------------	------------	------------	--	--	--

3.2.2.2. Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie macierzystej DG

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

	2016	2017	2018	2019	2020		
• Stanowiska przewidziane w planie zatrudnienia (stanowiska urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony)							
XX 01 01 01 (w centrali i w biurach przedstawicielstw Komisji)	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8		
XX 01 01 02 (w delegaturach)							
XX 01 05 01 (pośrednie badania naukowe)							

10 01 05 01 (bezpośrednie badania naukowe)							
•Personel zewnętrzny (w ekwiwalentach pełnego czasu pracy: EPC)¹⁹							
XX 01 02 01 (CA, SNE, INT z globalnej koperty finansowej)							
XX 01 02 02 (CA, LA, SNE, INT i JED w delegaturach)							
XX 01 04 yy²⁰	- w centrali ²¹						
	- w delegaturach						
XX 01 05 02 (CA, SNE, INT – pośrednie badania naukowe)							
10 01 05 02 (CA, SNE, INT – bezpośrednie badania naukowe)							
Inne linie budżetowe (określić)							
OGÓŁEM							

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

Opis zadań do wykonania:

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

¹⁹ CA = personel kontraktowy; LA = personel miejscowy; SNE = oddelegowany ekspert krajowy; INT = personel tymczasowy; JED = młodszy oddelegowany ekspert.

²⁰ W ramach podziału na personel zewnętrzny ze środków operacyjnych (dawne linie „BA”).

²¹ Przede wszystkim fundusze strukturalne, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz Europejski Fundusz Rybacki.

3.2.3. Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi

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

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

- ☐ ☐ Wniosek/inicjatywa wymaga zastosowania instrumentu elastyczności lub zmiany wieloletnich ram finansowych²².

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

3.2.4. Udział osób trzecich w finansowaniu

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

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

	Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6)			Ogółem
Określić organ współfinansujący								
OGÓŁEM środki objęte współfinansowaniem								

²² Zob. art. 11 i 17 rozporządzenia Rady (UE, EURATOM) nr 1311/2013 określającego wieloletnie ramy finansowe na lata 2014–2020.

3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

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

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Linia budżetowa po stronie dochodów:	Środki zapisane w budżecie na bieżący rok budżetowy	Wpływ wniosku/inicjatywy ²³						
		Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6)		
Artykuł ...								

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

Należy określić metodę obliczania wpływu na dochody.

²³

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