



V Bruseli 23. 8. 2016
COM(2016) 531 final

2016/0256 (COD)

Návrh

NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o zriadení Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok
(Eurofound) a o zrušení nariadenia Rady (EHS) č. 1365/75**

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Cieľom návrhu je zrevidovať zakladajúce nariadenie o zriadení Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) z roku 1975. Na revíziu sú dva dôvody.

Revíziou nariadenia o zriadení nadácie Eurofound sa zosúladiť určité ustanovenia existujúceho nariadenia upravujúceho Eurofound so spoločným prístupom k decentralizovaným agentúram.

Revízia zároveň ponúka príležitosť aktualizovať ciele a úlohy nadácie Eurofound. Od svojho založenia v roku 1975 nadácia prispôbila svoju činnosť celkovému spoločenskému, inštitucionálnemu a hospodárskemu vývoju a novým trendom v európskych politikách v oblasti životných a pracovných podmienok. Nové ciele a úlohy sa prispôbia tak, aby lepšie zohľadňovali tento vývoj a súčasný príspevok nadácie Eurofound k rozvoju sociálnych politík a politík súvisiacich s prácou, a to zabezpečovaním relevantných a vysokokvalitných výstupov výskumu v oblasti zamestnanosti, pracovnoprávných vzťahov a pracovných a životných podmienok.

Revízia nie je iniciatívou v rámci Programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti (REFIT).

Ďalšie dve takzvané tripartitné agentúry Európskej únie, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) a Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP), budú v rovnakom čase ako Eurofound takisto predmetom revízie ich vlastných zakladajúcich nariadení.

• Súlad s existujúcimi ustanoveniami politík v danej oblasti politiky

Nariadenie o zriadení nadácie Eurofound bolo zmenené trikrát – v roku 1993, 2003 a 2005, najmä s ohľadom na rozšírenie EÚ alebo zmeny zmluvy. Takéto zmeny však nemali podstatný vplyv na základné princípy agentúry.

Táto revízia poskytne jasnejší opis úlohy Eurofoundu v rámci podpory Komisie, iných inštitúcií a orgánov EÚ, členských štátov a sociálnych partnerov pri tvorbe politík v oblasti životných a pracovných podmienok, ako aj pri presadzovaní sociálneho dialógu. Aktualizuje sa ňou mandát nadácie Eurofound ako centra pre analýzu, výskum a monitorovanie politiky v týchto politických oblastiach.

• Súlad s ostatnými politikami Únie

Úlohou Eurofoundu je informovať a prispievať k lepšej tvorbe politiky založenej na dôkazoch v oblastiach týkajúcich sa životných a pracovných podmienok. Revízia zohľadňuje existujúce politiky EÚ v oblasti životných a pracovných podmienok a počíta so vzájomným dopĺňaním s prebiehajúcim a plánovaným výskumom v tejto oblasti realizovaným s pomocou finančných prostriedkov EÚ, ako je to napríklad v prípade tých, ktoré sú financované v rámci programu Horizont 2020.

2. PRÁVNÝ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Navrhovaným právnym základom je článok 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), ktorý sa týka činností vykonávaných Eurofoundom v oblasti pracovných a životných

podmienok, keď odkazuje na opatrenia určené na podporu spolupráce medzi členskými štátmi v článkoch 153 ods. 2 písm. a) ZFEÚ.

- **Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)**

Tento návrh sa zameriava na určité aspekty týkajúce sa vnútorného fungovania agentúry EÚ v kontexte inštitucionálneho rámca EÚ. Ciele tohto návrhu preto nie je možné dosiahnuť opatreniami na vnútroštátnej úrovni.

- **Proporcionalita**

Revízia zakladajúceho nariadenia by sa mala posudzovať z hľadiska jej vplyvu na administratívne zaťaženie a rozpočtové náklady s cieľom rešpektovať zásadu proporcionality. Všeobecnou zásadou, ktorou sa riadi táto revízia, je potreba zachovať jednoduchosť, jasnosť a flexibilitu znenia zakladajúceho nariadenia, a pritom v prípade podrobných ustanovení vychádzať z iných foriem regulácie (napr. rokovací poriadok). Zakladajúce nariadenie by malo mať strednodobú životnosť a zabezpečiť potrebnú flexibilitu na umožnenie budúceho vývoja v organizácii bez toho, aby bola potrebná ďalšia revízia.

- **Výber nástroja**

Nástrojom bude nariadenie Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zrušuje a nahrádza existujúce nariadenie Rady (EHS) č. 1365/75.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ EX POST, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Hodnotenia ex post/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov**

Najnovšie externé hodnotenie ex-post uzatvorené agentúrou bolo zamerané na viacročný pracovný program na roky 2009 – 2012.

Konzultácie so zainteresovanými stranami

V súlade s požiadavkami článku 154 ZFEÚ sa na úrovni EÚ konzultovalo s vedením a zamestnancami tak o otázke možného smerovania činností Únie, ako aj o obsahu plánovaného návrhu. Vo svojom stanovisku vedenie, ako aj zamestnanci trvali na tom, aby sa zachovala tripartitná povaha agentúry a aby sa táto skutočnosť premietala v cieľoch agentúry a vo vyváženom zastúpení všetkých skupín v jej riadiacich štruktúrach. Taktiež požiadali o zachovanie funkcie zástupcu riaditeľa, ako sa stanovuje v nariadení z roku 1975.

Komisia informovala ostatné relevantné zainteresované strany o všeobecných rozhodnutiach týkajúcich sa tejto revízie a v prípade potreby s nimi viedla konzultácie.

- **Získavanie a využívanie expertízy**

Neuplatňuje sa.

- **Posúdenie vplyvu**

Vzhľadom na obmedzený rozsah revízie zakladajúceho aktu sa posúdenie vplyvu nevykonalo.

- **Regulačná vhodnosť a zjednodušenie**

Neuplatňuje sa. Návrh nesúvisí s programom REFIT.

- **Základné práva**

Neuplatňuje sa.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Vplyv na rozpočet, pokiaľ ide o ľudské a finančné zdroje, ako sa podrobnejšie uvádza v legislatívnom finančnom výkaze, je v súlade s oznámením Komisie (2013)519.

5. OSTATNÉ PRVKY

- **Plány vykonávania a spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ**

V súlade so spoločným prístupom návrh zahŕňa ustanovenie o hodnotení agentúry Komisiou. Okrem predloženia tohto návrhu Komisia zamýšľa vykonať prierezové hodnotenie s cieľom posúdiť ciele, mandáty, riadenie a úlohy agentúry, a to aj v súvislosti s inými agentúrami v oblasti trhu práce, pracovných podmienok, odborného vzdelávania a prípravy a zručností.

- **Vysvetľujúce dokumenty (v prípade smerníc)**

Neuplatňuje sa.

- **PODROBNÉ VYSVETLENIE KONKRÉTNÝCH USTANOVENÍ NÁVRHU**

Revízia ponúka možnosť aktualizovať ciele a úlohy nadácie Eurofound tak, aby odrážali vývoj v rámci agentúry a v kontexte jej pôsobenia od prijatia prvého zakladajúceho nariadenia v roku 1975. Umožní presnejšie vymedziť úlohu nadácie Eurofound v rámci podpory úsilia Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov pri tvorbe a vykonávaní politík zameraných na zlepšenie pracovných a životných podmienok a pri podpore sociálneho dialógu.

Okrem toho sa revíziou zakladajúceho nariadenia vytvára príležitosť stanoviť opatrenia proti podvodom, politiku v oblasti konfliktu záujmov, hodnotenie a preskúmanie a uzatvorenie dohody o sídle.

Revíziou sa zharmonizujú aj ustanovenia týkajúce sa plánovania programov a podávania správ s požiadavkami stanovenými revidovaným rámcovým nariadením o rozpočtových pravidlách. To povedie k úprave a zosúladieniu postupu vymenovania riaditeľa (výkonného riaditeľa) s postupom stanoveným v spoločnom prístupe a potlačení súčasnej pozície zástupcu riaditeľa. Funkcia menovacieho orgánu sa udelí riadiacej rade agentúry. Terminológia týkajúca sa štruktúry riadenia sa zosúladí so spoločným prístupom. Niektoré prvky zakladajúceho aktu nepodliehajú preskúmaniu na základe spoločného prístupu v rámci tohto návrhu, a to až do ďalšieho hodnotenia.

Pokiaľ ide o vymenovanie členov riadiacej rady zastupujúcich zamestnávateľské a zamestnanecké organizácie z každého členského štátu Radou, navrhuje sa, aby sa tak stalo na základe zoznamu predloženého organizáciami sociálnych partnerov EÚ Business Europe a ETUC.

Návrh

NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**o zriadení Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) a o zrušení nariadenia Rady (EHS) č. 1365/75**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. a),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) bola zriadená nariadením (EHS) č. 1365/75³ s cieľom prispievať k plánovaniu a vytváraniu lepších životných a pracovných podmienok prostredníctvom opatrení určených na rozvíjanie a šírenie vedomostí, ktoré môžu podporiť tento vývoj.
- (2) Od svojho založenia v roku 1975 nadácia Eurofound zohráva významnú úlohu pri podpore zlepšovania životných a pracovných podmienok v celej Európskej únii. Zároveň sa pod vplyvom spoločenského vývoja a zásadných zmien na trhoch práce vyvinuli koncepcie životných a pracovných podmienok a ich význam. V tejto súvislosti sú potrebné terminologické úpravy opisu cieľov a úloh Eurofoundu v porovnaní s nariadením (EHS) č. 1365/75.
- (3) Nariadenie (EHS) č. 1365/75 bolo viackrát zmenené. Keďže sa majú vykonať ďalšie zmeny, nariadenie by sa preto malo v záujme jednoznačnosti nahradiť a zrušiť.
- (4) Agentúra by sa mala v čo najväčšom rozsahu riadiť a prevádzkovať v súlade so zásadami spoločného vyhlásenia Európskeho parlamentu, Rady Európskej únie a Európskej komisie o decentralizovaných agentúrach z 19. júla 2012. Tento návrh preto nemá vplyv na žiadne ďalšie zmeny nariadenia o zriadení nadácie Eurofound, ktoré by Komisia prípadne chcela navrhnúť po ďalšom hodnotení, a to na základe ustanovení tohto aktu alebo na základe jej vlastnej iniciatívy. Komisia zhodnotí ciele, mandát, riadenie a úlohy všetkých agentúr EÚ pôsobiacich v oblasti trhu práce, pracovných podmienok, odborného vzdelávania a prípravy a zručností.

¹ Ú. v. EÚ C , , s. .

² Ú. v. EÚ C , , s. .

³ Nariadenie Rady (EHS) č. 1365/75 z 26. mája 1975 o zriadení Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Ú. v. ES L 139, 30.5.1975, s. 1).

- (5) Keďže tri takzvané tripartitné agentúry, Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) a Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP), riešia otázky súvisiace s trhom práce a pracovným prostredím, odborným vzdelávaním a prípravou a zručnosťami, medzi uvedenými tromi agentúrami je potrebná úzka koordinácia a je potrebné hľadať spôsoby, ako zvýšiť efektívnosť a využiť synergie. Agentúra by sa okrem toho mala v relevantných prípadoch snažiť nadviazať efektívnu spoluprácu s vlastnými výskumnými kapacitami Európskej komisie.
- (6) Finančné ustanovenia a ustanovenia týkajúce sa plánovania programov a podávania správ stanovené v nariadení (EHS) č. 1365/75 by sa mali zosúladiť s delegovaným nariadením Komisie (EÚ) č. 1271/2013⁴.
- (7) Ustanovenia týkajúce sa pracovníkov nadácie Eurofound stanovené v nariadení (EHS) č. 1365/75 by sa mali zosúladiť so Služobným poriadkom úradníkov Európskej únie (ďalej len „služobný poriadok“) a Podmienkami zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (ďalej len „PZOZ“) stanovenými nariadením Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68⁵.
- (8) Agentúra by mala prijať potrebné opatrenia, ktorými sa zabezpečí bezpečné zaobchádzanie s dôvernými informáciami a ich spracúvanie. V prípade potreby Eurofound prijme bezpečnostné pravidlá stanovené v rozhodnutí Komisie (EÚ, Euratom) 2015/443⁶ a rozhodnutí Komisie (EÚ, Euratom) 2015/444⁷.
- (9) Je potrebné stanoviť prechodné rozpočtové ustanovenia a prechodné ustanovenia týkajúce sa riadiacej rady, výkonného riaditeľa a zamestnancov na zabezpečenie pokračovania činností agentúry pred nadobudnutím účinnosti tohto nariadenia,

PRIJALI TOTO NARIADENIE:

Kapitola I

Ciele a úlohy agentúry

Článok 1 – Ciele agentúry

1. Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, (ďalej len „agentúra“), známa aj ako „Eurofound“, sa týmto zriaďuje ako agentúra Európskej únie.
2. Cieľmi agentúry je zvyšovať úroveň poznatkov a šíriť ich, a tak pomáhať Komisii, ostatným inštitúciám a orgánom EÚ, členským štátom a sociálnym partnerom pri

⁴ Delegované nariadenie Komisie (EÚ) č. 1271/2013 z 30. septembra 2013 o rámcovom nariadení o rozpočtových pravidlách pre subjekty uvedené v článku 208 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 966/2012 (Ú. v. EÚ L 328, 7.12.2013, s. 42).

⁵ Nariadenie Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 z 29. februára 1968, ktorým sa ustanovuje Služobný poriadok a podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev a osobitné pravidlá, ktoré sa dočasne uplatňujú na úradníkov Komisie (Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 1).

⁶ Rozhodnutie Komisie (EÚ, Euratom) 2015/443 z 13. marca 2015 o bezpečnosti v Komisii (Ú. v. EÚ L 72, 17.3.2015, s. 41).

⁷ Rozhodnutie Komisie (EÚ, Euratom) 2015/444 z 13. marca 2015 o bezpečnostných predpisoch na ochranu utajovaných skutočností EÚ (Ú. v. EÚ L 72, 17.3.2015, s. 53).

tvorbe a vykonávaní politik zameraných na zlepšovanie životných a pracovných podmienok, pri podpore politik zamestnanosti a pri podpore dialógu medzi vedením a zamestnancami.

Článok 2 – Úlohy

1. Agentúra plní tieto úlohy, pokiaľ ide o oblasti politiky uvedené v článku 1 ods. 2:
 - a) analýza vývoja a poskytovanie porovnávacích analýz politik, inštitucionálnych rámcov a postupov v jednotlivých krajinách;
 - b) analýza trendov v rámci životných a pracovných podmienok a vývoja na trhu práce;
 - c) analýza vývoja systémov pracovnoprávných vzťahov, a najmä sociálneho dialógu na úrovni EÚ a v členských štátoch;
 - d) realizácia alebo zadávanie štúdií a vykonávanie výskumu v oblasti relevantných sociálno-ekonomických zmien a súvisiacich politických tém;
 - e) zabezpečovanie fór na výmenu skúseností a informácií medzi zainteresovanými stranami vrátane sociálnych partnerov a podpora realizácie reforiem a politik na vnútroštátnej úrovni;
 - f) spravovanie a sprístupňovanie nástrojov a súborov údajov pre tvorcov politik, sociálnych partnerov, akademickú obec a iné zainteresované strany.
2. Pri vykonávaní svojich úloh agentúra udržiava úzky dialóg najmä so špecializovanými orgánmi, či už verejnými alebo súkromnými, subjektmi verejného sektora a zamestnaneckými a zamestnávateľskými organizáciami. Agentúra bez toho, aby boli dotknuté jej vlastné ciele, zabezpečuje spoluprácu s inými agentúrami Európskej únie s cieľom zabrániť prekrývaniu činností a podporovať efektívne spolupôsobenie a vzájomné dopĺňanie činností týchto agentúr, a to najmä spoluprácu s Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, Európskym strediskom pre rozvoj odborného vzdelávania, a prípadne aj s ďalšími agentúrami EÚ.

Kapitola II Organizácia agentúry

Článok 3 – Správna a riadiaca štruktúra

Správnu a riadiacu štruktúru agentúry tvorí:

- a) riadiaca rada, ktorá plní funkcie stanovené v článku 5;
- b) výkonná rada, ktorá plní funkcie stanovené v článku 10;
- c) výkonný riaditeľ, ktorý vykonáva povinnosti stanovené v článku 11;

ODDIEL 1: RIADIACA RADA

Článok 4 – Zloženie riadiacej rady

1. Riadiaca rada pozostáva z:
 - a) jedného člena zastupujúceho vládu každého členského štátu;

- b) jedného člena zastupujúceho zamestnávateľskej organizácie z každého členského štátu;
- c) jedného člena zastupujúceho zamestnanecké organizácie z každého členského štátu;
- d) troch členov zastupujúcich Komisiu.

Všetci členovia uvedení v písmenách a) až d) majú hlasovacie práva.

Členov uvedených v písmenách a), b) a c) vymenuje Rada na základe zoznamov kandidátov, ktoré predložia členské štáty a európske zamestnávateľské a zamestnanecké organizácie. Komisia vymenuje členov, ktorí ju majú zastupovať.

2. Každý člen riadiacej rady musí mať náhradníka. Náhradník zastupuje člena riadiacej rady v čase jeho neprítomnosti. Tento náhradník sa vymenúva na základe postupu uvedeného v prvom odseku.
3. Členovia riadiacej rady a ich náhradníci sa vymenúvajú s ohľadom na ich znalosti v oblasti sociálnych politík a politík v oblasti práce s prihliadnutím na príslušné schopnosti v oblasti riadenia, správy a rozpočtu. Všetky strany zastúpené v riadiacej rade sa usilujú o obmedzenie fluktuácie svojich zástupcov v rade s cieľom zabezpečiť kontinuitu práce rady. Všetky zúčastnené strany sa snažia docieľiť vyvážené zastúpenie mužov a žien v riadiacej rade.
4. Funkčné obdobie členov a ich náhradníkov je štyri roky. Toto obdobie možno predĺžiť. Po uplynutí ich funkčného obdobia alebo v prípade ich odstúpenia členovia zotrvávajú vo svojej funkcii až do ich opätovného vymenovania alebo do ich nahradenia.
5. V rámci riadiacej rady vytvoria zástupcovia vlád, zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií vlastné osobitné skupiny. Každá skupina si určí koordinátora s cieľom posilniť efektívnosť rokovaní v rámci skupiny a medzi skupinami. Koordinátori skupín zamestnávateľov a zamestnancov sú zástupcovia svojich príslušných organizácií na európskej úrovni a nemusia byť určení spomedzi vymenovaných členov rady. Koordinátori, ktorí nie sú vymenovanými členmi rady v zmysle odseku 1, sa na zasadnutiach riadiacej rady zúčastňujú bez hlasovacieho práva.

Článok 5 – Funkcie riadiacej rady

1. Riadiaca rada:
 - a) určuje všeobecné smerovanie činností agentúry a každý rok dvojtretinovou väčšinou hlasov členov s hlasovacím právom prijíma programový dokument agentúry, a to v súlade s článkom 6;
 - b) dvojtretinovou väčšinou hlasov členov s hlasovacím právom prijíma ročný rozpočet agentúry a vykonáva ďalšie funkcie týkajúce sa rozpočtu agentúry podľa kapitoly III;
 - c) prijíma konsolidovanú výročnú správu o činnosti spolu so svojím hodnotením činnosti agentúry a do 1. júla ich každoročne zasiela Európskemu parlamentu, Rade, Komisii a Európskemu dvoru audítorov. Konsolidovaná výročná správa o činnosti sa zverejňuje;
 - d) prijíma rozpočtové pravidlá uplatniteľné na agentúru v súlade s článkom 17;

- e) prijíma stratégiu boja proti podvodom, ktorá je primeraná rizikám podvodov, pričom zohľadňuje náklady a prínosy opatrení, ktoré sa majú vykonať;
- f) prijíma pravidlá predchádzania konfliktom záujmov v súvislosti so svojimi členmi a nezávislými odborníkmi;
- g) prijíma a pravidelne aktualizuje plány v oblasti komunikácie a šírenia informácií na základe analýzy potrieb;
- h) prijíma svoj rokovací poriadok;
- i) v súlade s odsekom 2 vykonáva, pokiaľ ide o zamestnancov agentúry, právomoci zverené na základe služobného poriadku menovaciemu orgánu a na základe Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov orgánu splnomocnenému uzatvárať pracovné zmluvy (ďalej len „právomoci menovacieho orgánu“);
- j) prijíma primerané vykonávacie predpisy na účely uplatňovania služobného poriadku a Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov v súlade s článkom 110 služobného poriadku;
- k) vymenúva výkonného riaditeľa a v prípade potreby predlžuje jeho funkčné obdobie alebo ho odvoláva z funkcie v súlade s článkom 19,
- l) vymenúva účtovníka podliehajúceho služobnému poriadku a Podmienkam zamestnávania ostatných zamestnancov, ktorý je pri vykonávaní svojich povinností úplne nezávislý;
- m) monitoruje primerané nadväzné opatrenia na zistenia a odporúčania vyplývajúce zo správ o vnútornom či externom audite a z hodnotení, ako aj vyšetrovaní Európskeho úradu pre boj proti podvodom (OLAF);
- n) prijíma všetky rozhodnutia týkajúce sa zriadenia vnútorných štruktúr agentúry a v prípade potreby ich úprav, s prihliadnutím na potreby činnosti agentúry, ako aj na riadne finančné hospodárenie.
- o) schvaľuje uzatváranie dohôd o pracovných podmienkach v súlade s článkom 30 ods. 1.

2. Riadiaca rada v súlade s článkom 110 služobného poriadku prijíma rozhodnutie na základe článku 2 ods. 1 služobného poriadku a článku 6 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, ktorým deleguje príslušné právomoci menovacieho orgánu na výkonného riaditeľa a ktorým vymedzuje podmienky, kedy možno toto delegovanie právomoci pozastaviť. Výkonný riaditeľ je oprávnený tieto právomoci subdelegovať.

Ak si to vyžadujú mimoriadne okolnosti, riadiaca rada môže na základe rozhodnutia dočasne pozastaviť delegovanie právomocí menovacieho orgánu na výkonného riaditeľa a na subjekty, ktorým ďalej delegoval právomoc, a tieto právomoci vykonávať sama alebo ich delegovať na jedného zo svojich členov alebo na zamestnanca, ak tento zamestnanec nie je výkonným riaditeľom.

Článok 6 – Ročné a viacročné plánovanie

1. Výkonný riaditeľ každý rok v súlade s článkom 11 ods. 5 písm. c) vypracuje programový dokument obsahujúci viacročné a ročné plánovanie v súlade

s článkom 32 delegovaného nariadenia Komisie (EÚ) č. 1271/2013⁸, pričom zohľadní usmernenia stanovené Komisiou.

2. Riadiaca rada prijme najneskôr do 30. novembra každého roka programový dokument uvedený v odseku 1 a zašle ho Európskemu parlamentu, Rade a Komisii najneskôr 31. januára, ako aj všetky neskôr aktualizované verzie uvedeného dokumentu.

Programový dokument nadobúda definitívnu podobu po konečnom prijatí všeobecného rozpočtu Únie, pričom sa v prípade potreby zodpovedajúcim spôsobom upraví.

3. Ročný pracovný program zahŕňa podrobné ciele a očakávané výsledky vrátane ukazovateľov výkonnosti. Obsahuje aj opis opatrení, ktoré treba financovať, a odhad finančných a ľudských zdrojov vyčlenených na každé opatrenie v súlade so zásadami zostavovania a riadenia rozpočtu na základe činností. Ročný pracovný program musí byť v súlade s viacročným pracovným programom uvedeným v odseku 5. Jasne sa v ňom musia stanovovať úlohy, ktoré boli doplnené, zmenené alebo vypustené v porovnaní s predchádzajúcim rozpočtovým rokom.

4. Riadiaca rada zmení prijatý ročný pracovný program, keď sa agentúre uloží nová úloha. Riadiaca rada môže delegovať právomoc vykonávať nepodstatné zmeny v ročnom pracovnom programe na výkonného riaditeľa.

Každá podstatná zmena v ročnom pracovnom programe sa prijíma rovnakým postupom ako pôvodný ročný pracovný program.

5. Vo viacročnom pracovnom programe je stanovené všeobecné strategické plánovanie vrátane cieľov, očakávaných výsledkov a ukazovateľov výkonnosti. Ďalej sa v ňom stanovuje plánovanie zdrojov vrátane viacročného rozpočtu a zamestnancov. Uvádza sa v ňom aj stratégia týkajúca sa vzťahov s tretími krajinami a medzinárodnými organizáciami, ako aj súvisiace zdroje.

Plánovanie zdrojov sa každoročne aktualizuje. Strategické plánovanie sa aktualizuje v prípade potreby, a najmä s cieľom zamerať sa na výsledky hodnotenia uvedeného v článku 28.

Článok 7 – Predseda riadiacej rady

1. Riadiaca rada si zvolí predsedu a troch podpredsedov takto – jedného spomedzi členov zastupujúcich členské štáty, jedného spomedzi členov zastupujúcich organizácie zamestnávateľov, jedného spomedzi členov zastupujúcich organizácie zamestnancov a jedného spomedzi členov zastupujúcich Komisiu. Predseda a podpredsedovia sa volia dvojtretinovou väčšinou hlasov členov riadiacej rady s hlasovacím právom.
2. Funkčné obdobie predsedu a podpredsedu je dvojročné. Ich funkčné obdobie sa môže jeden raz obnoviť. Ak sa však ich členstvo v riadiacej rade kedykoľvek počas ich funkčného obdobia skončí, ich funkčné obdobie sa automaticky skončí k tomu istému dátumu.

⁸ Delegované nariadenie Komisie (EÚ) č. 1271/2013 z 30. septembra 2013 o rámcovom nariadení o rozpočtových pravidlách pre subjekty uvedené v článku 208 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 966/2012 (Ú. v. EÚ L 328, 7.12.2013, s. 42).

Článok 8 – Zasadnutia riadiacej rady

1. Zasadnutia riadiacej rady zvoláva predseda.
2. Výkonný riaditeľ agentúry sa zúčastňuje na rokovaniach riadiacej rady bez hlasovacieho práva.
3. Riadne zasadnutia riadiacej rady sa konajú raz ročne. Riadiaca rada navyše zasadá aj z iniciatívy predsedu, na žiadosť Komisie alebo na žiadosť aspoň tretiny jej členov.
4. Riadiaca rada môže vo funkcii pozorovateľa pozvať na svoje zasadnutia akúkoľvek osobu, o ktorej stanovisko má záujem.
5. Sekretariát pre riadiacu radu zabezpečuje agentúra.

Článok 9 – Pravidlá hlasovania riadiacej rady

1. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia článku 5 ods. 1 písm. a) a b) a článku 19 ods. 7, riadiaca rada prijíma rozhodnutia väčšinou hlasov členov s hlasovacím právom.
2. Každý člen s hlasovacím právom má jeden hlas. V prípade neprítomnosti člena s hlasovacím právom je oprávnený uplatniť jeho hlasovacie právo jeho náhradník.
3. Predseda sa zúčastňuje na hlasovaní.
4. Výkonný riaditeľ sa zúčastňuje na rokovaniach bez hlasovacieho práva.
5. V rokovacom poriadku riadiacej rady sa stanovujú podrobnejšie mechanizmy hlasovania, najmä podmienky, za ktorých môže člen konať v mene iného člena.

ODDIEL 2: VÝKONNÁ RADA

Článok 10 – Výkonná rada

1. Riadiacej rade pomáha výkonná rada.
2. Výkonná rada:
 - a) pripravuje rozhodnutia, ktoré má prijať riadiaca rada;
 - b) spolu s riadiacou radou monitoruje primerané opatrenia nadväzujúce na zistenia a odporúčania vyplývajúce zo správ o internom a externom audite a hodnotení, ako aj z vyšetrovaní Európskeho úradu pre boj proti podvodom (OLAF);
 - c) bez toho, aby bola dotknutá zodpovednosť výkonného riaditeľa v zmysle ustanovení článku 11, mu pomáha pri vykonávaní rozhodnutí riadiacej rady a poskytuje súvisiace odporúčania s cieľom posilniť dohľad nad administratívnym a rozpočtovým hospodárením.
3. Ak je to potrebné z dôvodu naliehavosti, výkonná rada môže prijímať niektoré predbežné rozhodnutia v mene riadiacej rady, a to najmä o otázkach administratívneho riadenia vrátane rozhodnutí o pozastavení delegovania právomocí menovacieho orgánu a o rozpočtových záležitostiach.
4. Výkonná rada sa skladá z predsedu riadiacej rady, troch podpredsedov, koordinátorov troch skupín uvedených v článku 4 ods. 5 a jedného zástupcu Komisie. Každá skupina uvedená v článku 4 ods. 5 môže určiť najviac dvoch zástupcov na účasť na zasadnutiach výkonnej rady v prípade neprítomnosti riadnych

členov. Predseda riadiacej rady je aj predsedom výkonnej rady. Výkonný riaditeľ sa zúčastňuje na zasadnutiach výkonnej rady, ale nemá hlasovacie právo.

5. Funkčné obdobie členov výkonnej rady je dva roky. Toto obdobie možno predĺžiť. Funkčné obdobie členov výkonnej rady sa končí vtedy, keď sa končí aj ich členstvo v riadiacej rade.
6. Výkonná rada zasadá trikrát za rok. Predseda môže na žiadosť členov zvolať ďalšie zasadnutia.
7. Rokovací poriadok výkonnej rady stanovuje riadiaca rada.

ODDIEL 3: VÝKONNÝ RIADITEĽ

Článok 11 – Povinnosti výkonného riaditeľa

1. Agentúru riadi výkonný riaditeľ. Výkonný riaditeľ sa zodpovedá riadiacej rade.
2. Bez toho, aby boli dotknuté právomoci Komisie, riadiacej rady a výkonnej rady, výkonný riaditeľ je pri výkone svojich povinností nezávislý a nesmie žiadať pokyny od žiadnej vlády ani žiadneho iného subjektu, ani ich od nich prijímať.
3. Na vyzvanie výkonný riaditeľ podáva Európskemu parlamentu správy o plnení svojich povinností. Rada môže vyzvať výkonného riaditeľa, aby podal správu o plnení svojich povinností.
4. Výkonný riaditeľ je právny zástupcom agentúry.
5. Výkonný riaditeľ zodpovedá za vykonávanie úloh, ktoré sa agentúre ukladajú týmto nariadením. Výkonný riaditeľ zodpovedá najmä za:
 - a) každodennú správu agentúry;
 - b) vykonávanie rozhodnutí prijatých riadiacou radou;
 - c) prípravu programového dokumentu a jeho predloženie riadiacej rade po konzultácii s Komisiou;
 - d) vykonávanie programového dokumentu a podávanie správ riadiacej rade o jeho vykonávaní;
 - e) prípravu konsolidovanej výročnej správy o činnostiach agentúry a jej predloženie riadiacej rade na posúdenie a prijatie;
 - f) prípravu akčného plánu v nadväznosti na závery vyplývajúce zo správ o vnútornom alebo externom audite a z hodnotení, ako aj vyšetrovaní Európskeho úradu pre boj proti podvodom (OLAF), a podávanie správ o pokroku, ktoré predkladá Komisii dvakrát ročne a riadiacej rade a výkonnej rade pravidelne;
 - g) ochranu finančných záujmov Únie uplatňovaním preventívnych opatrení proti podvodom, korupcii a akýmkoľvek iným nezákonným činnostiam, účinnými kontrolami a vymáhaním neoprávnene vyplatených súm v prípadoch, keď sú zistené nezrovnalosti, a prípadne účinnými, primeranými a odradzujúcimi administratívnymi a finančnými sankciami;
 - h) vypracovanie stratégie agentúry pre boj proti podvodom a jej predloženie riadiacej rade na schválenie;
 - i) prípravu návrhu finančných pravidiel uplatniteľných na agentúru;

- j) prípravu návrhu výkazu odhadovaných príjmov a výdavkov agentúry a plnenie jej rozpočtu;
6. Výkonný riaditeľ je zodpovedný aj za rozhodnutie, či je potrebné na účely efektívneho a účinného plnenia úloh agentúry zriadiť jednu alebo viaceré miestne kancelárie v jednom alebo viacerých členských štátoch. Uvedené rozhodnutie si vyžaduje predchádzajúci súhlas Komisie, riadiacej rady a členského štátu, v ktorom sa má zriadiť miestna kancelária. V uvedenom rozhodnutí sa špecifikuje rozsah činností, ktoré sa majú vykonávať v miestnej kancelárii, spôsobom, ktorý zabraňuje zbytočným nákladom a duplicite administratívnych funkcií agentúry.

ODDIEL 4: PORADNÉ VÝBORY

Článok 12 – Poradné výbory

1. Poradné výbory sú zriadené riadiacou radou v súlade s prioritnými politickými oblasťami opísanými v programových dokumentoch agentúry.
2. Poradné výbory sú operačné subjekty zamerané na zabezpečenie kvality výskumu realizovaného agentúrou, ako aj široké osvojenie projektov a výsledkov na základe účasti na vykonávaní programov agentúry a poskytovania poradenstva a nových vstupov.
3. V spolupráci s riadiacou radou a výkonnou radou poradné výbory vykonávajú tieto hlavné funkcie súvisiace s výskumnými projektmi:
 - a) poradenstvo pri ich navrhovaní a realizácii;
 - b) monitorovanie pokroku realizácie;
 - c) vyhodnotenie zistení;
 - d) poradenstvo v oblasti šírenia výsledkov.
4. Rokovací poriadok poradných výborov prijíma riadiaca rada. Koordinátori skupín uvedených v článku 4 ods. 5 dohliadajú na menovanie a účasť členov poradných výborov v súlade s uvedeným rokovacím poriadkom.
5. Riadiaca rada rozhoduje o rozpustení poradných výborov v súlade s prioritami stanovenými v programových dokumentoch agentúry.

Kapitola III Finančné ustanovenia

Článok 13 – Rozpočet

1. Na každý rozpočtový rok zodpovedajúci kalendárnemu roku sa vypracuje odhad všetkých príjmov a výdavkov agentúry, ktoré sa uvedú v rozpočte agentúry.
2. Rozpočet agentúry musí byť z hľadiska príjmov a výdavkov vyrovnaný.
3. Bez toho, aby boli dotknuté iné zdroje, príjmy agentúry zahŕňajú:
 - a) príspevok Únie zahrnutý vo všeobecnom rozpočte Európskej únie;
 - b) všetky dobrovoľné príspevky členských štátov;
 - c) poplatky za publikačnú činnosť a všetky ostatné služby poskytnuté agentúrou.

- d) akýkoľvek príspevok tretích krajín podieľajúcich sa na činnosti agentúry podľa článku 30.
4. Výdavky agentúry zahŕňajú odmeny zamestnancov, náklady na správu a infraštruktúru a prevádzkové náklady.

Článok 14 – Zostavovanie rozpočtu

1. Výkonný riaditeľ každý rok vypracúva predbežný návrh odhadov príjmov a výdavkov agentúry na nasledujúci rozpočtový rok vrátane plánu pracovných miest a zasiela ho riadiacej rade.
2. Na základe tohto predbežného návrhu riadiaca rada prijíma návrh odhadu príjmov a výdavkov agentúry na nasledujúci rozpočtový rok.
3. Návrh odhadu príjmov a výdavkov agentúry sa Komisii zasiela každý rok do 31. januára.
4. Komisia zasiela návrhy odhadu rozpočtovému orgánu spolu s návrhom všeobecného rozpočtu Únie.
5. Na základe týchto návrhov odhadu príjmov a výdavkov Komisia v návrhu všeobecného rozpočtu Únie, ktorý predkladá rozpočtovému orgánu v súlade s článkami 313 a 314 zmluvy, uvedie odhady, ktoré považuje za potrebné, pokiaľ ide o plán pracovných miest a výšku príspevku, ktorá sa má hradiť zo všeobecného rozpočtu.
6. Rozpočtový orgán schvaľuje rozpočtové prostriedky na príspevok pre agentúru.
7. Rozpočtový orgán prijme plán pracovných miest agentúry.
8. Rozpočet agentúry prijíma riadiaca rada. Rozpočet sa stáva konečným po prijatí všeobecného rozpočtu Únie s konečnou platnosťou. V prípade potreby sa zodpovedajúcim spôsobom upraví.
9. Na akékoľvek stavebné projekty, ktoré by mohli mať významný vplyv na rozpočet agentúry, sa vzťahujú ustanovenia delegovaného nariadenia (EÚ) č. 1271/2013.

Článok 15 – Plnenie rozpočtu

1. Rozpočet agentúry plní výkonný riaditeľ.
2. Výkonný riaditeľ každý rok predkladá rozpočtovému orgánu všetky informácie o výsledkoch postupov hodnotenia.

Článok 16 – Predkladanie účtovnej závierky a absolutórium

1. Účtovník agentúry zasiela účtovníkovi Komisie a Európskemu dvoru audítorov predbežnú účtovnú závierku do 1. marca nasledujúceho rozpočtového roka.
2. Agentúra zasiela Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu dvoru audítorov správu o rozpočtovom a finančnom hospodárení do 31. marca nasledujúceho rozpočtového roka.
Účtovník Komisie zasiela Európskemu dvoru audítorov predbežnú účtovnú závierku agentúry konsolidovanú s účtovnou závierkou Komisie do 31. marca nasledujúceho rozpočtového roka.

3. Výkonný riaditeľ vypracuje po prijatí pripomienok Európskeho dvora audítorov k predbežnej účtovnej závierke agentúry podľa článku 148 nariadenia o rozpočtových pravidlách na vlastnú zodpovednosť konečnú účtovnú závierku agentúry a predloží ju riadiacej rade na vyjadrenie stanoviska.
4. Riadiaca rada poskytuje stanovisko ku konečnej účtovnej závierke agentúry.
5. Účtovník do 1. júla po každom rozpočtovom roku zašle konečnú účtovnú závierku Európskemu parlamentu, Rade, Komisii a Dvoru audítorov spolu so stanoviskom riadiacej rady.
6. Konečná účtovná závierka sa uverejňuje do 15. novembra nasledujúceho roka v *Úradnom vestníku Európskej únie*.
7. Výkonný riaditeľ zasiela Európskemu dvoru audítorov odpoveď na jeho pripomienky do 30. septembra. Výkonný riaditeľ zasiela túto odpoveď aj riadiacej rade.
8. Výkonný riaditeľ predloží Európskemu parlamentu na jeho žiadosť všetky informácie potrebné na plynulé uplatnenie postupu udelenia absolútoría za príslušný rozpočtový rok v súlade s článkom 165 ods. 3 nariadenia o rozpočtových pravidlách.
9. Na odporúčanie Rady, ktorá sa uznáva kvalifikovanou väčšinou, Európsky parlament udelí výkonnému riaditeľovi absolútorium za plnenie rozpočtu v roku N do 15. mája roku N + 2.

Článok 17 – Rozpočtové pravidlá

Rozpočtové pravidlá uplatniteľné na agentúru prijme riadiaca rada po porade s Komisiou. Nesmú sa odchyľovať od nariadenia (EÚ) č. 1271/2013, okrem prípadov, keď je takáto odchýlka osobitne potrebná na prevádzku agentúry a Komisia s ňou vopred súhlasila.

Kapitola IV Zamestnanci

Článok 18 – Všeobecné ustanovenia

1. Na zamestnancov agentúry sa vzťahuje služobný poriadok a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov a pravidlá prijaté na základe dohody medzi inštitúciami Únie na účely uplatňovania tohto služobného poriadku a Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov.
2. Riadiaca rada prijíma primerané vykonávacie predpisy na účely uplatňovania služobného poriadku a Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov v súlade s článkom 110 služobného poriadku.

Článok 19 – Výkonný riaditeľ

1. Výkonný riaditeľ je zamestnancom a je prijatý ako dočasný zamestnanec agentúry v súlade s článkom 2 písm. a) Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov.
2. Výkonného riaditeľa vymenúva riadiaca rada zo zoznamu kandidátov navrhnutých Komisiou pri uplatnení otvoreného a transparentného výberového konania.

Na účely uzatvorenia zmluvy s výkonným riaditeľom zastupuje agentúru predseda riadiacej rady.

3. Funkčné obdobie výkonného riaditeľa je päť rokov. Na konci tohto obdobia Komisia vykoná posúdenie, v ktorom zohľadní hodnotenie výsledkov činnosti výkonného riaditeľa a budúce úlohy a výzvy agentúry.
4. Riadiaca rada konajúca na návrh Komisie, v ktorom sa zohľadňuje posúdenie uvedené v odseku 3, môže predĺžiť funkčné obdobie výkonného riaditeľa jedenkrát najviac o päť rokov.
5. Výkonný riaditeľ, ktorého funkčné obdobie bolo predĺžené, sa nemôže na konci celkového funkčného obdobia zúčastniť na ďalšom výberovom konaní na to isté pracovné miesto.
6. Výkonný riaditeľ môže byť odvolaný z funkcie len na základe rozhodnutia riadiacej rady konajúcej na návrh Komisie.
7. Riadiaca rada prijíma rozhodnutia o vymenovaní výkonného riaditeľa, predĺžení jeho funkčného obdobia alebo jeho odvolaní z funkcie na základe dvoj tretinovej väčšiny svojich členov s hlasovacím právom.

Článok 20 – Vyslaní národní experti a ostatní zamestnanci

1. Agentúra môže využívať vyslaných národných expertov alebo ostatných zamestnancov, ktorých nezamestnáva agentúra.
2. Riadiaca rada prijme rozhodnutie, v ktorom stanoví pravidlá vysielania národných expertov do agentúry.

Kapitola V

Všeobecné ustanovenia

Článok 21 – Právne postavenie

1. Agentúra je orgán Únie. Má právnu subjektivitu.
2. V každom členskom štáte má agentúra najvyšší stupeň právnej spôsobilosti priznaný právnickým osobám podľa práva daného štátu. Predovšetkým môže nadobúdať hnutelný a nehnuteľný majetok a disponovať s ním a byť účastníkom súdnych konaní.
3. Agentúra má sídlo v Dubline, v Írsku.
4. Agentúra môže zriadiť miestne kancelárie v jednom alebo viacerých členských štátoch pod podmienkou ich súhlasu a v súlade s článkom 11 ods. 6.

Článok 22 – Výsady a imunity

Na agentúru a jej zamestnancov sa vzťahuje Protokol o výsadách a imunitách Európskej únie.

Článok 23 – Jazykový režim

1. Na agentúru sa vzťahujú ustanovenia nariadenia č. 1.
2. O používaní jazykov agentúrou v jej vnútornom fungovaní môže rozhodnúť riadiaca rada.

3. Prekladateľské služby potrebné na fungovanie agentúry poskytuje Prekladateľské stredisko pre orgány Európskej únie.

Článok 24 – Transparentnosť

1. Na dokumenty agentúry sa uplatňuje nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001⁹. Riadiaca rada do šiestich mesiacov od dátumu svojho prvého zasadnutia prijme podrobné pravidlá uplatňovania nariadenia (ES) č. 1049/2001.
2. Na spracovanie osobných údajov zo strany agentúry sa vzťahuje nariadenie (ES) č. 45/2001. Riadiaca rada do šiestich mesiacov od dátumu svojho prvého zasadnutia stanoví opatrenia na uplatňovanie nariadenia (ES) č. 45/2001 agentúrou vrátane opatrení týkajúcich sa vymenovania úradníka agentúry pre ochranu údajov. Tieto opatrenia sa stanovujú po konzultácii s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov.

Článok 25 – Boj proti podvodom

1. V záujme uľahčenia boja proti podvodom, korupcii a inému protiprávnemu konaniu podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1073/1999¹⁰ agentúra do šiestich mesiacov od dátumu uplatňovania tohto nariadenia pristúpi k medziinštitucionálnej dohode z 25. mája 1999, ktorá sa týka vnútorných vyšetrovaní Európskeho úradu pre boj proti podvodom (OLAF), a prijme primerané ustanovenia uplatniteľné na všetkých zamestnancov agentúry s použitím vzoru uvedeného v prílohe k uvedenej dohode.
2. Európsky dvor audítorov má právomoc vykonávať na základe dokumentov a na mieste audit všetkých príjemcov grantov, dodávateľov a subdodávateľov, ktorým boli poskytnuté finančné prostriedky Únie zo strany agentúry.
3. OLAF môže vykonávať vyšetrovania vrátane kontrol a inšpekcií na mieste, a to v súlade s ustanoveniami a postupmi podľa nariadenia (ES) č. 1073/1999 a nariadenia Rady (Euratom, ES) č. 2185/96 na účely zistenia, či v súvislosti s grantom alebo zmluvou financovanou agentúrou nedošlo k podvodu, korupcii alebo akémukoľvek inému protiprávnemu konaniu poškodzujúcemu finančné záujmy Únie.
4. Bez toho, aby boli dotknuté odseky 1, 2 a 3, platí, že dohody o spolupráci s tretími krajinami a medzinárodnými organizáciami, zmluvy agentúry, jej dohody o grante a rozhodnutia o grante musia obsahovať ustanovenia, ktoré Európskemu dvoru audítorov a úradu OLAF výslovne udeľujú právo na vykonávanie takýchto auditov a vyšetrovaní v rámci ich príslušných právomocí.

Článok 26 – Bezpečnostné predpisy v oblasti ochrany utajovaných skutočností a citlivých neutajovaných skutočností

Agentúra v prípade potreby prijme vlastné bezpečnostné predpisy rovnocenné bezpečnostným predpisom Komisie na ochranu utajovaných skutočností Európskej únie (EUCI) a citlivých neutajovaných skutočností podľa rozhodnutí Komisie (EÚ, Euratom) 2015/443¹¹ a

⁹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001 z 30. mája 2001 o prístupe verejnosti k dokumentom Európskeho parlamentu, Rady a Komisie (Ú. v. ES L 145, 31.5.2001, s. 43).

¹⁰ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1073/1999 z 25. mája 1999 o vyšetrovaniach vykonávaných Európskym úradom pre boj proti podvodom (OLAF) (Ú. v. ES L 136, 31.5.1999, s. 1).

¹¹ Rozhodnutie Komisie (EÚ, Euratom) 2015/443 z 13. marca 2015 o bezpečnosti v Komisii (Ú. v. EÚ L 72, 17.3.2015, s. 41).

2015/444¹². Bezpečnostné predpisy agentúry obsahujú okrem iného a v prípade potreby ustanovenia týkajúce sa výmeny, spracovania a uchovávaní uvedených informácií.

Článok 27 – Zodpovednosť

1. Zmluvná zodpovednosť agentúry sa riadi právom uplatniteľným na príslušnú zmluvu.
2. Súdny dvor Európskej únie má právomoc rozhodovať podľa akejkoľvek arbitrážnej doložky obsiahnutej v zmluve uzatvorenej agentúrou.
3. V prípade mimozmluvnej zodpovednosti agentúra nahradí všetky škody spôsobené jej orgánmi alebo jej zamestnancami pri výkone ich povinností v súlade so všeobecnými zásadami spoločnými pre právne poriadky členských štátov.
4. Súdny dvor Európskej únie má právomoc rozhodovať v sporoch o náhradu škody uvedených v odseku 3.
5. Osobná zodpovednosť zamestnancov voči agentúre sa riadi ustanoveniami služobného poriadku alebo podmienkami zamestnávania, ktoré sa na nich vzťahujú.

Článok 28 – Hodnotenie

1. Najneskôr 5 rokov po dátume uvedenom v článku 37 a potom každých 5 rokov Komisia vykoná hodnotenie v súlade s usmerneniami Komisie týkajúcimi sa posudzovania výsledkov agentúry vzhľadom na jej ciele, mandát a úlohy. V rámci hodnotenia sa rieši najmä prípadná potreba zmeniť mandát agentúry a finančné dôsledky každej takejto zmeny.
2. Ak Komisia dospeje k záveru, že existencia agentúry už nie je vzhľadom na stanovené ciele, mandát a úlohy odôvodnená, môže navrhnúť príslušnú zmenu alebo zrušenie tohto nariadenia.
3. Komisia podá správu o záveroch hodnotenia Európskemu parlamentu, Rade a riadiacej rade. Závery hodnotenia sa zverejnia.

Článok 29 – Administratívne vyšetrovania

Činnosti agentúry podliehajú vyšetrovaniu európskeho ombudsmana v súlade s článkom 228 zmluvy.

Článok 30 – Spolupráca s tretími krajinami a medzinárodnými organizáciami

1. Pokiaľ je to potrebné na dosiahnutie cieľov stanovených v tomto nariadení a bez toho, aby boli dotknuté príslušné právomoci členských štátov a inštitúcií Únie, agentúra môže spolupracovať s príslušnými orgánmi tretích krajín a/alebo s medzinárodnými organizáciami.

Na tento účel môže agentúra s výhradou predchádzajúceho schválenia Komisiou uzavrieť dohody o pracovných podmienkach s uvedenými orgánmi tretích krajín a medzinárodnými organizáciami. Tieto dohody nevytvárajú právne povinnosti vo vzťahu k Únii a jej členským štátom.

¹² Rozhodnutie Komisie (EÚ, Euratom) 2015/444 z 13. marca 2015 o bezpečnostných predpisoch na ochranu utajovaných skutočností EÚ (Ú. v. EÚ L 72, 17.3.2015, s. 53).

2. Agentúra je otvorená účasti tretích krajín, ktoré na tento účel uzavreli dohody s Úniou.

Podľa príslušných ustanovení dohôd uvedených v odseku 1 sa pripravujú opatrenia, v ktorých sa ustanoví najmä povaha, rozsah a spôsob účasti príslušných tretích krajín na práci agentúry vrátane ustanovení o účasti na iniciatívach agentúry, finančných príspevkoch a zamestnancoch. Pokiaľ ide o otázky týkajúce sa zamestnancov, uvedené opatrenia musia byť za každých okolností v súlade so služobným poriadkom.
3. Riadiaca rada prijme stratégiu pre vzťahy s tretími krajinami alebo medzinárodnými organizáciami v súvislosti s otázkami spadajúcimi do právomoci agentúry.

Článok 31 – Dohoda o sídle a prevádzkové podmienky

1. Potrebné ustanovenia o poskytnutí sídla agentúre v hostiteľskom členskom štáte a o zariadeniach, ktoré tento členský štát sprístupní, ako aj osobitné pravidlá, ktoré sa v hostiteľskom členskom štáte uplatňujú na výkonného riaditeľa, členov riadiacej rady, zamestnancov agentúry a členov ich rodín, sa vymedzia v dohode o sídle medzi agentúrou a členským štátom, v ktorom sa sídlo nachádza.
2. Hostiteľský členský štát agentúry zabezpečí čo najlepšie podmienky na zaistenie fungovania agentúry vrátane viacjazyčného a európsky orientovaného vzdelávania a primeraných dopravných spojení.

Kapitola VI

Prechodné ustanovenia

Článok 32 – Prechodné ustanovenia týkajúce sa riadiacej rady

1. Funkčné obdobie členov riadiacej rady agentúry stanovené na základe článku 6 nariadenia Rady (EHS) č. 1365/75 sa skončí ... [deň nadobudnutia účinnosti tohto nariadenia].
2. Riadiaca rada zriadená na základe článku 6 nariadenia Rady (EHS) č. 1365/75 v období medzi... [deň nadobudnutia účinnosti tohto nariadenia] a ... [dátum začatia uplatňovania tohto nariadenia] vykonáva funkcie riadiacej rady uvedené v článku 5 tohto nariadenia.

Článok 33 – Prechodné ustanovenia týkajúce sa zamestnancov

1. Riaditeľ agentúry, vymenovaný na základe článku 8 nariadenia Rady (EHS) č. 1365/75, si plní počas svojho zostávajúceho funkčného obdobia povinnosti výkonného riaditeľa stanovené v článku 11 tohto nariadenia. Ostatné podmienky jeho zmluvy zostávajú nezmenené.
2. Zástupca riaditeľa agentúry vymenovaný na základe článku 8 nariadenia Rady (EHS) č. 1365/75 počas svojho zostávajúceho funkčného obdobia pomáha riaditeľovi alebo výkonnému riaditeľovi.
3. Týmto nariadením nie sú dotknuté práva a povinnosti zamestnancov zamestnaných na základe nariadenia Rady (EHS) č. 1365/75.

Článok 34 – Prechodné rozpočtové ustanovenia

Postup udelenia absolutória, pokiaľ ide o rozpočty schválené na základe článku 16 nariadenia (EHS) č. 1365/75, sa vykonáva v súlade s pravidlami stanovenými v uvedenom nariadení.

Kapitola VII

Záverečné ustanovenia

Článok 35 – Zrušenie

Nariadenie (EHS) č. 1365/75 sa zrušuje s účinnosťou od [dátum uplatňovania tohto nariadenia] a všetky odkazy na zrušené nariadenie sa považujú za odkazy na toto nariadenie.

Článok 36 – Zachovanie platnosti interných pravidiel prijatých agentúrou

Interné pravidlá, ktoré prijala riadiaca rada na základe nariadenia (EHS) č. 1365/75, zostávajú v platnosti po [deň začatia uplatňovania tohto nariadenia], ak riadiaca rada na základe uplatňovania tohto nariadenia nerozhodne inak.

Článok 37 – Nadobudnutie účinnosti

1. Toto nariadenie nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.
2. Nariadenie sa uplatňuje od [dátum uplatňovania].
3. Články 32, 33 a 34 sa uplatňujú od [dátum nadobudnutia účinnosti tohto nariadenia].
4. Toto nariadenie je záväzné v celom rozsahu a priamo uplatniteľné v členských štátoch v súlade so zmluvami.

V Bruseli

Za Európsky parlament
predseda

Za Radu
predseda

LEGISLATÍVNY FINANČNÝ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/INICIATÍVY

- 1.1. Názov návrhu/iniciatívy
- 1.2. Príslušné oblasti politiky v rámci ABM/ABB
- 1.3. Druh návrhu/iniciatívy
- 1.4. Ciele
- 1.5. Dôvody návrhu/iniciatívy
- 1.6. Trvanie a finančný vplyv
- 1.7. Plánovaný spôsob hospodárenia

2. OPATRENIA V OBLASTI RIADENIA

- 2.1. Opatrenia týkajúce sa monitorovania a predkladania správ
- 2.2. Systémy riadenia a kontroly
- 2.3. Opatrenia na predchádzanie podvodom a nezrovnalostiam

3. ODHADOVANÝ FINANČNÝ VPLYV NÁVRHU/INICIATÍVY

- 3.1. Príslušné okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky výdavkov
- 3.2. Odhadovaný vplyv na výdavky
 - 3.2.1. *Zhrnutie odhadovaného vplyvu na výdavky*
 - 3.2.2. *Odhadovaný vplyv na ľudské zdroje nadácie Eurofound*
 - 3.2.3. *Súlad s platným viacročným finančným rámcom*
 - 3.2.4. *Príspevky od tretích strán*
- 3.3. Odhadovaný vplyv na príjmy

LEGISLATÍVNY FINANČNÝ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/INICIATÍVY

1.1. Názov návrhu/iniciatívy

Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o zriadení Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND)

1.2. Príslušné oblasti politiky v rámci ABM/ABB¹³

04: Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie

04 03: Zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie

04 03 11: Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

1.3. Druh návrhu/iniciatívy

☐ Návrh/iniciatíva sa týka **novej akcie**

☐ Návrh/iniciatíva sa týka **novej akcie, ktorá nadväzuje na pilotný projekt/prípravnú akciu**¹⁴

☒ Návrh/iniciatíva sa týka **predĺženia trvania existujúcej akcie**

☐ Návrh/iniciatíva sa týka **akcie presmerovanej na novú akciu**

1.4. Ciele

1.4.1. Viacročné strategické ciele Komisie, ktoré sú predmetom návrhu/iniciatívy

Ciele/pridaná hodnota EÚ v súlade so stratégiou Európa 2020

Ďalšie posilnenie zamestnanosti, rastu a investícií

Hlbšia a spravodlivejšia hospodárska a menová únia

1.4.2. Osobitné ciele a príslušné činnosti v rámci ABM/ABB

Osobitný cieľ č.

Zvyšovať a rozširovať poznatky, aby pomáhala Komisii, ostatným inštitúciám a orgánom EÚ, členským štátom a sociálnym partnerom pri tvorbe a vykonávaní politík zameraných na zlepšovanie životných a pracovných podmienok, pri podpore politík zamestnanosti a pri podpore dialógu medzi vedením a zamestnancami.

Príslušné činnosti v rámci ABM/ABB

040311 – Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok – Príspevok v rámci hláv 1, 2 a 3.

¹³

ABM: riadenie podľa činností; ABB: zostavovanie rozpočtu podľa činností.

¹⁴

Podľa článku 54 ods. 2 písm. a) alebo b) nariadenia o rozpočtových pravidlách.

1.4.3. Očakávané výsledky a vplyv

Uveďte, aký vplyv by mal mať návrh/iniciatíva na príjemcov/cieľové skupiny.

Úlohou Eurofoundu je poskytovať znalosti s cieľom pomáhať rozvoju sociálnych politík a politík súvisiacich s prácou.

Eurofound poskytuje poradenstvo európskym inštitúciám a uspokojuje informačné potreby tvorcov politík vo vláдах, odborových zväzoch a organizáciách zamestnávateľov. Tento tripartitný prístup sa odráža v štruktúre jeho riadiacej rady a predstavuje výraznú pridanú hodnotu. Má kľúčový význam pre prácu nadácie Eurofound a dôveryhodnosť podnetov pre tvorcov politík.

Medzi hlavné cieľové skupiny nadácie Eurofound patria verejnoprávne subjekty, sociálni partneri a tí, ktorých sa týka tvorba sociálnej politiky na úrovni EÚ. Prepojením výskumu s politickými otázkami sa Eurofound snaží poskytovať informácie, ktoré sú relevantné pre tých, ktorí navrhujú a vykonávajú politiku. Eurofound takisto oznamuje svoje zistenia občanom EÚ prostredníctvom svojej webovej stránky na www.eurofound.europa.eu.

Prínos Eurofoundu vychádza z vlastných odborných znalostí v kľúčových oblastiach výskumu. Agentúra je známa svojou silnou vedomostnou základňou v oblasti pracovných podmienok. Takisto je prvým miestom, kde možno získať porovnávacie informácie týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov a sociálneho dialógu v EÚ, a je uznávaná kvôli vysokej úrovni poznatkov o otázkach týkajúcich sa životných podmienok a kvality života. V nadväznosti na závery Európskej rady z Nice došlo po roku 2001 k rozvoju ďalšej oblasti odborných znalostí – štrukturálnych zmien a reštrukturalizácie.

Agentúra sa vo svojej oblasti odbornosti usiluje zabezpečiť informácie najvyššej kvality, ktoré sú vedecky podložené a nezáuhaté. Víziou Eurofoundu je, aby sa tieto znalosti využili na rozvoj účinných politík, ktoré povedú k zlepšeniu kvality života a práce v konkurencieschopnej a spravodlivej Európe.

1.4.4. Ukazovatele výsledkov a vplyvu

Uveďte ukazovatele, pomocou ktorých je možné uskutočňovanie realizáciu návrhu/iniciatívy.

Komplexný systém monitorovania a hodnotenia *ex-ante* aj *ex-post* viacročných pracovných programov je už zavedený. Ukončí sa hodnotením a preskúmaním, ktoré vykoná Komisia každých päť rokov.

1.5. Dôvody návrhu/iniciatívy

1.5.1. Potreby, ktoré sa majú uspokojiť v krátkodobom alebo dlhodobom horizonte

Článok 151 ZFEÚ: „Únia [...] [má] za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky...“

V zakladajúcom nariadení o zriadení Eurofoundu sa vymedzuje jeho úloha a ciele: „Cieľom nadácie je prispievať k plánovaniu a vytváraniu lepších životných a pracovných podmienok prostredníctvom opatrení určených na zvyšovanie a rozširovanie vedomostí, ktoré môžu podporiť tento vývoj. Z hľadiska tohto cieľa má nadácia na základe praktických skúseností vyvíjať a presadzovať návrhy na strednodobé a dlhodobé zlepšovanie životných a pracovných podmienok a zisťovať, aké faktory vedú k zmenám.“

Nadácia Eurofound podporuje prácu Komisie v oblasti zamestnanosti, sociálnych záležitostí a začlenenia prostredníctvom výskumu a politickej analýzy v týchto oblastiach. Poskytuje dlhodobú analýzu problémov a politických iniciatív s cieľom stanoviť, „čo funguje a čo

nefunguje“. Jej prieskumy poskytujú dlhodobú analýzu a informácie o trendoch a vývoji v oblasti pracovných podmienok, kvality života a správania spoločností; jej monitorovacie strediská poskytujú archív deskriptívnej analýzy a aktualizované informácie o pracovnoprávných vzťahoch a pracovných podmienkach, reštrukturalizácii a riadení zmien.

Eurofound takisto vykonáva činnosti na podporu európskeho sociálneho dialógu (články 154 – 155 ZFEÚ) vo forme štúdií o reprezentatívnosti európskych sociálnych partnerov a zabezpečuje nezávislé overenie ich schopnosti zúčastňovať sa na európskom sociálnom dialógu a uzatvárať dohody.

1.5.2. *Prínos zapojenia EÚ*

Eurofound poskytuje poradenstvo európskym inštitúciám a uspokojuje informačné potreby tvorcov politík vo vláдах, odborových zväzoch a organizáciách zamestnávateľov. Tento tripartitný prístup sa odráža v štruktúre jeho riadiacej rady a predstavuje výraznú pridanú hodnotu. Má kľúčový význam pre prácu nadácie Eurofound a dôveryhodnosť podnetov pre tvorcov politík. monitorovacie strediská a prieskumy Eurofoundu poskytujú jedinečný zdroj nezávislých informácií o celoeurópskych trendoch, ktoré nie sú dostupné nikde inde. V členských štátoch existuje len niekoľko národných inštitútov podobnej povahy, a rozhodne žiadny z nich neposkytuje porovnávacie informácie o všetkých členských štátoch.

1.5.3. *Poznatky získané z podobných skúseností v minulosti*

Eurofound vykonáva výskum, pozorovanie a prieskumy už od roku 1975. Eurofound môže ponúknuť svoj najhodnotnejší príspevok rozvojom vlastných kľúčových oblastí odbornosti. Agentúra je známa svojou silnou vedomostnou základňou v oblasti pracovných podmienok. Takisto je prvým miestom, kde možno získať porovnávacie informácie týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov a sociálneho dialógu v EÚ a je uznávaná kvôli vysokej úrovni poznatkov o otázkach týkajúcich sa životných podmienok a kvality života.

Agentúra sa vo svojej oblasti odbornosti usiluje zabezpečiť informácie najvyššej kvality, ktoré sú: vedecky podložené a nezaujaté. Víziou Eurofoundu je, aby sa tieto znalosti využili na rozvoj účinných politík, ktoré povedú k zlepšeniu kvality života a práce v konkurencieschopnej a spravodlivej Európe.

1.5.4. *Zlučiteľnosť a možná synergia s inými vhodnými nástrojmi*

Eurofound spolupracuje s ostatnými agentúrami EÚ, ktoré pôsobia v príbuzných oblastiach. Existujú dohody o spolupráci s Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA), Európskym strediskom pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP), Európskou nadáciou pre odborné vzdelávanie (ETF), Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (EIGE) a Agentúrou Európskej únie pre základné práva (FRA). V týchto dohodách sa stanovujú najmä včasné konzultácie o zostavovaní pracovného programu a dopĺňajú ich ročné akčné plány, ktorými sa schvaľujú ďalšie formy výmeny a prípadne spoločné činnosti. Tým sa zabezpečuje komplementárnosť činností a umožňuje dosiahnutie synergií.

1.6. Trvanie a finančný vplyv

☐ Návrh/iniciatíva s **obmedzeným trvaním**

- ☐ Návrh/iniciatíva je v platnosti od [DD/MM]RRRR do [DD/MM]RRRR.
- ☐ Finančný vplyv trvá od RRRR do RRRR.

☒ Návrh/iniciatíva s **neobmedzeným trvaním**

- Počiatočná fáza vykonávania bude trvať od RRRR do RRRR
- a potom bude vykonávanie pokračovať v plnom rozsahu.

1.7. Plánovaný spôsob hospodárenia

☐ **Priame hospodárenie** na úrovni Komisie prostredníctvom

- ☐ výkonných agentúr

☐ **Zdieľané hospodárenie** s členskými štátmi

☒ **Nepriame hospodárenie** so zverením úloh súvisiacich s plnením rozpočtu na:

- ☐ medzinárodné organizácie a ich agentúry (uved'te);
- ☐ EIB a Európsky investičný fond;
- ☒ subjekty podľa článkov 208 a 209,
- ☐ verejnoprávne subjekty;
- ☐ súkromnoprávne subjekty poverené vykonávaním verejnej služby, pokiaľ tieto subjekty poskytujú dostatočné finančné záruky;
- ☐ súkromnoprávne subjekty spravované právom členského štátu, ktoré sú poverené vykonávaním verejno-súkromného partnerstva a ktoré poskytujú dostatočné finančné záruky;
- ☐ osoby poverené vykonávaním osobitných činností v oblasti SZBP podľa hlavy V Zmluvy o Európskej únii a určeným v príslušnom základnom akte.

Poznámky

neuvádza sa

2. OPATRENIA V OBLASTI RIADENIA

2.1. Opatrenia týkajúce sa monitorovania a predkladania správ

Uveďte časový interval a podmienky, ktoré sa vzťahujú na tieto opatrenia.

Všetky agentúry EÚ pracujú v rámci prísneho monitorovacieho systému za účasti koordinátora vnútornej kontroly, Útvaru Komisie pre vnútorný audit, riadiacej rady, Komisie, Dvora audítorov a rozpočtového orgánu. Systémy stanovené v zakladajúcom nariadení o zriadení Eurofoundu sa budú uplatňovať aj naďalej.

2.2. Systémy riadenia a kontroly

2.2.1. Zistené riziká

žiadne

2.2.2. Plánovaný(-é) spôsob(-y) kontroly

neuvádza sa

2.3. Opatrenia na predchádzanie podvodom a nezrovnalostiam

Uveďte existujúce alebo plánované preventívne a ochranné opatrenia.

Opatrenia proti podvodom neboli v súčasnom zakladajúcom nariadení o zriadení Eurofoundu výslovne stanovené, ale riaditeľ a riadiaca rada prijali vhodné opatrenia v súlade so štandardmi vnútornej kontroly uplatňovanými vo všetkých inštitúciách EÚ. V novembri 2014 prijala agentúra stratégiu boja proti podvodom v súlade so spoločným prístupom prijala .

3. ODHADOVANÝ FINANČNÝ VPLYV NÁVRHU/INICIATÍVY

3.1. Príslušné okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky výdavkov

- Existujúce rozpočtové riadky

V poradí, v akom za sebou nasledujú okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky.

Okruh viacročného finančného rámca	Rozpočtový riadok	Druh výdavkov	Príspevky			
	Okruh 1A – Konkurencieschopnosť pre rast a zamestnanosť	DRP/NRP ¹⁵	krajín EZVO ¹⁶	kandidátskych krajín ¹⁷	tretích krajín	v zmysle článku 21 ods. 2 písm. b) nariadenia o rozpočtových pravidlách
	04 03 11 Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND)	DRP	ÁNO	ÁNO	NIE	

- Požadované nové rozpočtové riadky: neuvádza sa

V poradí, v akom za sebou nasledujú okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky.

Okruh viacročného finančného rámca	Rozpočtový riadok	Druh výdavkov	Príspevky			
	Počet[Názov]	DRP/NRP	krajín EZVO	kandidátskych krajín	tretích krajín	v zmysle článku 21 ods. 2 písm. b) nariadenia o rozpočtových pravidlách
[...]	[XX.YY.YY.YY] [...]	[...]	ÁNO/NIE	ÁNO/NIE	ÁNO/NIE	ÁNO/NIE

¹⁵ DRP = Diferencované rozpočtové prostriedky/NRP = Nediferencované rozpočtové prostriedky.

¹⁶ EZVO: Európske združenie voľného obchodu.

¹⁷ Kandidátske krajiny a prípadne potenciálne kandidátske krajiny západného Balkánu.

3.2. Odhadovaný vplyv na výdavky

Vplyv na výdavky uvedené nižšie je v súlade s oznámením Komisie (2013)519.

3.2.1. Zhrnutie odhadovaného vplyvu na výdavky

v mil. EUR (zaokrúhlené na tri desatinné miesta)

Okruh viacročného finančného rámca			1A	Konkurencieschopnosť pre rast a zamestnanosť							
Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND)			2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	SPOLU
•Operačné rozpočtové prostriedky											
Číslo rozpočtového riadka	Závazky	(1)	20,371	20,371	20,371	20,371	20,371	20,371	20,779	21,195	143,829
	Platby	(2)	20,371	20,371	20,371	20,371	20,371	20,371	20,779	21,195	143,829
Číslo rozpočtového riadka	Závazky	(1a)									
	Platby	(2 a)									
Administratívne rozpočtové prostriedky financované z balíka prostriedkov určených na realizáciu osobitných programov ¹⁸			neuvád za sa	neuvád za sa	neuvád za sa	neuvád za sa	neuvád za sa	neuvád za sa	neuvád za sa	neuvád za sa	
Číslo rozpočtového riadka		(3)									
Rozpočtové prostriedky pre Európsku nadáciu pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND) SPOLU	Závazky	= 1 + 1a + 3	20,371	20,371	20,371	20,371	20,371	20,371	20,779	21,195	143,829
	Platby	= 2 + 2a + 3	20,371	20,371	20,371	20,371	20,371	20,371	20,779	21,195	143,829

¹⁸ Technická a/alebo administratívna pomoc a výdavky určené na financovanie realizácie programov a/alebo akcií EÚ (pôvodné rozpočtové riadky „BA“), nepriamy výskum, priamy výskum.

3.2.2. Odhadovaný vplyv na ľudské zdroje nadácie Eurofound

3.2.2.1. Zhrnutie

- ☐ Návrh/iniciatíva si nevyžaduje použitie administratívnych rozpočtových prostriedkov.
- ☒ Návrh/iniciatíva si vyžaduje použitie administratívnych rozpočtových prostriedkov, ako je vysvetlené v nasledujúcej tabuľke:

v mil. EUR (zaokrúhlené na tri desatinné miesta)

	2016	2017	2018	2019	2020			SPOLU
--	------	------	------	------	------	--	--	-------

Úradníci (funkčná skupina AD)	8	8	8	8	8			
Úradníci (funkčná skupina AST)	10	9	9	9	9			
Zmluvní zamestnanci	14	14	14	14	14			
Dočasní zamestnanci	77	76	74	74	74			
Vyslaní národní experti	1	1	1	1	1			

SPOLU	114	108	106	106	106			
-------	-----	-----	-----	-----	-----	--	--	--

3.2.2.2. Odhadované potreby ľudských zdrojov pre príslušné GR

- ☐ Návrh/iniciatíva si nevyžaduje použitie ľudských zdrojov.
- ☒ Návrh/iniciatíva si vyžaduje použitie ľudských zdrojov, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke:

	2016	2017	2018	2019	2020		
• Plán pracovných miest (úradníci a dočasní zamestnanci)							
XX 01 01 01 (ústredie a zastúpenia Komisie)	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8		
XX 01 01 02 (delegácie)							
XX 01 05 01 (nepriamy výskum)							
10 01 05 01 (priamy výskum)							
• Externí zamestnanci (ekvivalent)							

plného pracovného času)¹⁹							
XX 01 02 01 (ZZ, VNE, DAZ z celkového balíka prostriedkov)							
XX 01 02 02 (ZZ, MZ, VNE, DAZ, PED v delegáciách)							
XX 01 04 yy²⁰	– ústredie ²¹						
	– delegácie						
XX 01 05 02 (ZZ, VNE, DAZ – nepriamy výskum)							
10 01 05 02 (ZZ, VNE, DAZ – priamy výskum)							
Iné rozpočtové riadky (uved'te)							
SPOLU							

Potreby ľudských zdrojov budú pokryté úradníkmi GR, ktorí už boli pridelení na riadenie akcie a/alebo boli interne prerozdelení v rámci GR, a v prípade potreby budú doplnené zdrojmi, ktoré sa môžu prideliť riadiacemu GR v rámci ročného postupu pridelovania zdrojov v závislosti od rozpočtových obmedzení.

Opis úloh, ktoré sa majú vykonať:

Úradníci a dočasní zamestnanci	Koordinácia a zastupovanie pozície Komisie voči agentúre.
Externí zamestnanci	

¹⁹ ZZ = zmluvný zamestnanec; MZ = miestny zamestnanec; VNE = vyslaný národný expert; DAZ = dočasný agentúrny zamestnanec; PED = pomocný expert v delegácii.

²⁰ Čiastkový strop pre externých zamestnancov financovaných z operačných rozpočtových prostriedkov (pôvodné rozpočtové riadky „BA“).

²¹ Najmä pre štrukturálne fondy, Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka (EPFRV) a Európsky fond pre rybne hospodárstvo (EFRH).

3.2.3. Súlad s platným viacročným finančným rámcom

- ☒ Návrh/iniciatíva je v súlade s platným viacročným finančným rámcom.
- ☐ Návrh/iniciatíva si vyžaduje zmenu v plánovaní príslušného okruhu vo viacročnom finančnom rámci.

Vysvetlite požadovanú zmenu v plánovaní a uveďte príslušné rozpočtové riadky a zodpovedajúce sumy.

[...]

- ☐ Návrh/iniciatíva si vyžaduje, aby sa použil nástroj flexibility alebo aby sa uskutočnila revízia viacročného finančného rámca²².

Vysvetlite potrebu a uveďte príslušné okruhy, rozpočtové riadky a zodpovedajúce sumy.

[...]

3.2.4. Príspevky od tretích strán

- Návrh/iniciatíva nezahŕňa spolufinancovanie tretími stranami.
- Návrh/iniciatíva zahŕňa spolufinancovanie tretími stranami, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke:

v mil. EUR (zaokrúhlené na tri desatinné miesta)

	Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	Uveďte všetky roky, počas ktorých vplyv trvá (pozri bod 1.6)			Spolu
Uveďte spolufinancujúci subjekt								
Prostriedky zo spolufinancovania SPOLU								

²²

Pozri články 11 a 17 nariadenia Rady (EÚ, Euratom) č. 1311/2013, ktorým sa ustanovuje viacročný finančný rámec na roky 2014 – 2020.

3.3. Odhadovaný vplyv na príjmy

- ☒ Návrh/iniciatíva nemá finančný vplyv na príjmy.
- ☐ Návrh/iniciatíva má finančný vplyv na príjmy, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke:
 - ☐ vplyv na vlastné zdroje
 - ☐ vplyv na rôzne príjmy

v mil. EUR (zaokrúhlené na tri desatinné miesta)

Rozpočtový príjmov:	riadok	Rozpočtové prostriedky k dispozícii v prebiehajúc om rozpočtovom roku	Vplyv návrhu/iniciatívy ²³						
			Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	Uved'te všetky roky, počas ktorých vplyv trvá (pozri bod 1.6)		
Článok									

V prípade rôznych pripísaných príjmov uved'te príslušné rozpočtové riadky výdavkov.

[...]

Uved'te spôsob výpočtu vplyvu na príjmy.

[...]

²³

Pokiaľ ide o tradičné vlastné zdroje (clá, odvody z produkcie cukru), uvedené sumy musia predstavovať čisté sumy, t. j. hrubé sumy po odčítaní 25 % nákladov na výber.