



ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2009 - 2014

---

*Комисия по правата на жените и равенството между половете*

---

**2011/0455(COD)**

24.4.2012

## **СТАНОВИЩЕ**

на комисията по правата на жените и равенството между половете

на вниманието на комисия по правни въпроси

относно предложението за регламент на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Правилника за длъжностните лица и на Условиата за работа на другите служители на Европейския съюз (COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Докладчик по становище: Silvana Koch-Mehrin

PA\_Legam

## КРАТКА ОБОСНОВКА

Равенството между жените и мъжете е основна ценност на Европейския съюз, заложена в Договорите, и то е също една от целите на ЕС.<sup>1</sup> Интегрирането на принципа на равенство между жените и мъжете във всички негови дейности и в неговите органи представлява важна цел за Съюза. Институциите на ЕС следва да служат за пример по отношение на равенството между половете и равното участие на мъжете и жените. Съвместяването на професионалния и личния живот, упоменато и в стратегията „Европа 2020“, е ключов фактор за качеството на работното място и повишаването на заетостта, като това важи и за публичната администрация на самия ЕС. Всъщност това е решаваща предпоставка за постигането на резултати. Целта за заетост от 75 % и за двата пола може да се постигне единствено ако са налице инструменти за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот. Възможно най-доброто използване на богатството от талант, което ЕС предлага, като се използва в пълна степен творческият потенциал и новаторството на неговите служители и по този начин се вземат предвид възможностите както на мъжете, така и на жените, е въпрос от ключово значение за институциите на ЕС, ако те искат да отговорят ефективно на предизвикателствата на бъдещето.

Предложението на Комисията си поставя за цел да измени Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз. Неговата цел е да се приеме всеобхватен пакет от мерки, който да осигури икономии на административни разходи и стабилна рамка по отношение на заплатите и кариерата. Докладчикът по становище приветства предложението на Комисията, което е резултат от широки консултации със заинтересованите страни и участниците. В период на бюджетни ограничения то се стреми да постигне равновесие между необходимите икономии и доброто функциониране на публичната администрация, която да е в състояние да привлича и задържа високо квалифицирани специалисти, които да са готови да се преместят и работят в многонационалната среда в името на европейските интереси.

През 2004 г. ЕС реформира публичната си администрация и превърна своя правилник за длъжностните лица в един от най-осъвременените правилници от този род. Бяха въведени нова кариерна структура, насочена към постигането на резултати и основаваща се на заслугите, нов вид договори за служителите, изпълняващи нецентрални функции, реформа на пенсионната система, нови методи на работа и редица условия на труд, отчитащи интересите на семейството, например разпоредби относно отпуска за отглеждане на дете, отпуска по семейни причини и новото право на работа на непълно работно време.

Гъвкавото работно време беше първоначално въведено в Комисията през 1986 г., а през 1991 г. то беше допълнително изменено. При все това гъвкавото работно време започна да се използва на практика едва през 2007 г. Що се отнася до работата от разстояние, имаше няколко пилотни проекта за въвеждането на работата от разстояние в Комисията. Едва на 18 декември 2009 г. обаче Комисията прие решение за прилагане на

---

<sup>1</sup> Вж. член 2 и член 3, параграф 3, втора алинея от Договора за ЕС.

работата от разстояние в нейните отдели през периода 2010—2015 г.

Докладчикът изразява убеждението, че въпреки всички тези усилия нито с промените, въведени през 2004 г., нито с днешното предложение на Комисията се постига успех в съвместяването на професионалните и семейните отговорности, което е желателно условие за благоденствието на служителите и следователно за ефективното функциониране и по-нататъшното модернизирание на публичната администрация на ЕС.

Договореностите за гъвкаво работно време са съсредоточени върху управлението, основано на резултати, и производителността, ръководена от целите, и дават на служителите повече свобода в организирането на работното време. Понастоящем обаче тези незадължителни работни договорености не са на разположение на всички служители, работещи в публичната администрация на ЕС.

Затова докладчикът по становище предлага задължително всички институции на ЕС да позволяват договорености за гъвкаво работно време, включително за ръководните кадри. Равновесието между професионалния и личния живот се отнася до всеки отделен служител, следователно няма обективни причини ръководните кадри да са изключени от него. От ръководството се очаква да служи за пример. Такова изключване би противоречило на принципа на равното третиране на всички служители. Освен това има сериозни основания да се предположи, че броят на кандидатурите на жени за ръководни позиции ще намалее, ако с назначаването на ръководна длъжност кандидатите ще губят правото си на гъвкаво работно време. Тъкмо обратното, жените следва да бъдат насърчавани да кандидатстват както за висши, така и за средни ръководни позиции.

Също така органът по назначаването на всяка институция въвежда работата от разстояние като незадължителна договореност, тъй като това се оказва много ползотворно. Сред ползите отчитаме: висока степен на автономия и на оправомощаване, намаляване на стреса, по-голяма мотивация за по-висока производителност и по-малко пътувания, водещи до по-малко замърсяване. Работата от разстояние е желателна също от гледна точка на намаляването на разходите, задържането на служителите и по-доброто съвместяване на професионалния и семейния живот.

Що се отнася до списъка на лицата, допустими до работа на непълно работно време, докладчикът по становище счита, че самотните родители също следва да имат право на такова разрешение, независимо от възрастта на детето, и съответно следва да бъдат включени в списъка.

Активното участие и ангажирането на мъжете в мерките за съвместяване на професионалния и личния живот е изключително важно за постигането на равновесие между тези две сфери на живота, тъй като както жените, така и мъжете биха могли да извлекат ползи от трудови политики, отчитащи интересите на семейството, и от равното споделяне на неплатената работа и отговорностите в домакинството. Във връзка с това следва да се отдели дължимото внимание на превъзможването на половите стереотипи, например в случая на отпуска за отглеждане на дете. Неподходящите разпоредби за отпуска за отглеждане на дете все още водят до пречки в кариерата. Понастоящем изправените пред този проблем са главно жени. Затова докладчикът

предлага подходът към отпуски за отглеждане на дете да се промени. Той предлага също да се увеличи надбавката за отпуски за отглеждане на дете, така че да се насърчат и двамата родители да участват активно в мерките за съвместяване на професионалния и личния живот.

## ИЗМЕНЕНИЯ

Комисията по правата на жените и равенството между половете приканва водещата комисия по правни въпроси да включи в доклада си следните изменения:

### Изменение 1

#### Предложение за регламент Съображение 2

*Текст, предложен от Комисията*

(2) Затова е необходимо да се осигури рамка за назначаването на персонал с голям потенциал по отношение на производителността и почтеността на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите членки и да се осигурят необходимите условия персоналът да изпълнява задълженията си по възможно най-ефективния и ефикасен начин.

*Изменение*

(2) Затова е необходимо да се осигури рамка за назначаването на персонал с голям потенциал по отношение на производителността и почтеността на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите членки, **като се обръща надлежно внимание на равновесието между половете**, и да се осигурят необходимите условия персоналът да изпълнява задълженията си по възможно най-ефективния и ефикасен начин.

#### *Обосновка*

*Като взема предвид факта, че 51 % от европейското население са жени, това изменение има за цел да добави равновесието между половете като обективен критерий в рамката за назначаването на длъжностните лица и служителите, успоредно с географското измерение, с цел да се осигури равното участие на жените и мъжете, като се запазват принципите, основаващи се на квалификациите и най-високите стандарти на ефикасност.*

### Изменение 2

#### Предложение за регламент Съображение 2 а (ново)

*(2a) Равенството между половете и недискриминацията са ключови ценности във функционирането на институциите на Съюза и трябва да се постигне по-добър баланс между половете сред служителите на всички равнища. За да се постигнат целите на равенството между половете и недискриминацията, трябва да се разработят по-ефективни политики за въздействие върху наемането на работа в различните институции, обучението в тях и ежедневно им функциониране.*

### Изменение 3

#### Предложение за регламент Съображение 9

Текст, предложен от Комисията

(9) Общоприетата актюерска практика изисква използването на минали периоди, обхващащи между 20 и 40 години, за лихвените проценти и ръста на заплатите с оглед осигуряване на равновесието на пенсионните схеми. Затова плъзгащите се средни на лихвените проценти и на ръста на заплатите следва да се увеличат на 30 години с преходен период от 8 години.

Изменение

(9) Общоприетата актюерска практика изисква използването на минали периоди, обхващащи между 20 и 40 години, за лихвените проценти и ръста на заплатите с оглед осигуряване на равновесието на пенсионните схеми. Затова плъзгащите се средни на лихвените проценти и на ръста на заплатите следва да се увеличат на 30 години с преходен период от 8 години. **Реформата на пенсионноосигурителната схема следва да отчита вече съществуващата разлика в пенсиите между жените и мъжете и потенциалното въздействие, което тази реформа ще има върху пенсиите на жените, особено на онези от най-ниските степени.**

## Изменение 4

### Предложение за регламент Съображение 15

*Текст, предложен от Комисията*

(15) Договореностите за гъвкаво работно време са **съществен елемент** на една съвременна и ефикасна публична администрация, тъй като те създават съобразени със семейния живот условия на труд и позволяват да се установи **подходящо** равновесие между половете в институциите. В тази връзка е необходимо в Правилника за персонала да се въведе изрично позоваване на тези договорености.

*Изменение*

(15) Договореностите за гъвкаво работно време **и достъпът до договорености за работа от разстояние** са **съществени елементи** на една съвременна и ефикасна публична администрация, тъй като те създават съобразени със семейния живот условия на труд, **особено в случая на семействата с един родител**, и позволяват да се установи **ефективно** равновесие между половете в институциите. В тази връзка е необходимо в Правилника за персонала да се въведе изрично позоваване на тези договорености.

#### *Обосновка*

*Работата от разстояние е част от тенденция за осъвременяване на организациите и институциите, която е насочена в по-голяма степен към основаното на резултати управление и ръководената от целите производителност и която предоставя възможност за по-голяма гъвкавост на работата, като по този начин спомага за постигането на равновесие между професионалния и личния живот. Сред ползите отчитаме: висока степен на автономия, свободно управление на работното време, по-висока степен на оправомощаване, намаляване на стреса, по-голяма мотивация за по-висока производителност и по-малко пътувания, водещи до по-малко замърсяване. Работата от разстояние е желателна също от гледна точка на намаляването на разходите и задържането на служителите.*

## Изменение 5

### Предложение за регламент Член 1 – точка -1 (нова) Правилник за длъжностните лица Член 1г – параграф 1 – алинея 1

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**-1. В член 1г, параграф 1, първа алинея се добавя следното изречение:**

*„За тази цел институциите се задължават да гарантират, че 40 % от длъжностите AD се заемат от жени.“;*

## **Изменение 6**

### **Предложение за регламент**

#### **Член 1 – точка 1а (нова)**

Правилник за длъжностните лица

Член 1 д – параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***1а. Параграф 1 от член 1д се заменя със следния текст:***

***„1. Активно заетите длъжностни лица имат достъп до мерки от социален характер, приети от институциите, включително специфични мерки за съвместяване на професионалния и семейния живот, например осигуряване на детски заведения, и до услугите, предоставяни от социалните служби по член 9. На бивши длъжностни лица може да се даде достъп до ограничен брой мерки от социален характер.“;***

#### *Обосновка*

*Това изменение има за цел да въведе специално упоменаване на мерките за съвместяване на професионалния и семейния живот, например осигуряване на детски заведения, с цел да се обезпечат съобразени със семейния живот условия като предпоставка за ефективното функциониране и допълнителното осъвременяване на публичната администрация на ЕС.*



## Изменение 7

### Предложение за регламент

#### Член 1 – точка 8

Правилник за длъжностните лица

Член 27 - параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

Назначаването има за цел да осигури на институцията услугите на длъжностни лица със способности, ефикасност и почтеност, отговарящи на най-високите стандарти, подбрани на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите членки на Европейския съюз. Не се запазват длъжности за граждани на определени държави членки.

*Изменение*

Назначаването има за цел да осигури на институцията услугите на длъжностни лица със способности, ефикасност и почтеност, отговарящи на най-високите стандарти, подбрани на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите членки на Европейския съюз, **като се обръща надлежно внимание на равновесието между половете**. Не се запазват длъжности за граждани на определени държави членки.

#### *Обосновка*

*Като взема предвид факта, че 51 % от европейското население са жени, това изменение има за цел да добави равновесието между половете като обективен критерий в рамката за назначаването на длъжностните лица и служителите, успоредно с географското измерение, с цел да се осигури равното участие на жените и мъжете, като се запазват принципите, основаващи се на квалификациите и най-високите стандарти на ефикасност.*

## Изменение 8

### Предложение за регламент

#### Член 1 – точка 13

Правилник за длъжностните лица

Член 42а

*Текст, предложен от Комисията*

13. Член 42а се изменя, както следва:

*а) В първа алинея, второ изречение думата „институциите“ се заменя с думите „органите по назначаването на всяка институция“;*

*Изменение*

13. Член 42а се заменя със следния текст:

#### **„Член 42а**

**За всяко дете длъжностното лице има право на отпуск за отглеждане на дете без основна заплата с продължителност не повече от шест**

месеца, който може да ползва през първите дванадесет години от раждането или осиновяването на детето. Продължителността на отпуска може да бъде удвоена за самотните родители, признати по силата на общи изпълнителни разпоредби, приети от *органа по назначаването на всяка институция, и за родителите на деца на издръжка с увреждане или тежко заболяване, признато от медицинското лице на институцията.* Минималната продължителност на отпуска е не по-малка от един месец.

*б) В трета алинея, последно изречение думата „коригиране“ се заменя с думата „актуализиране“;*

За срока на отпуска за отглеждане на дете членството на длъжностното лице в социалноосигурителната схема се запазва; придобиването на пенсионни права и правата на надбавки за деца на издръжка и за обучение се запазват. Длъжностното лице запазва длъжността си и правото си на по-висока стъпка или повишаване в степен. Отпускът може да се ползва под формата на пълно преустановяване на служебните задължения или като работа на половин работен ден. Когато отпускът за отглеждане на дете се ползва като работа на половин работен ден, максималният срок, предвиден в първа алинея, се удвоява. За периода на отпуска за отглеждане на дете *длъжностните лица имат право на месечна надбавка от 60 % от основната си месечна заплата, като максималният размер е 2 552,40 EUR, или на 50 % от тази сума, ако са на половин работен ден, но не могат да извършват друг вид платена професионална дейност. Пълният размер на вноските по социалноосигурителната схема, предвидена в членове 72 и 73, се поема от институцията и изчислява въз основа на основната заплата на*

длъжностното лице. Независимо от това, в случай на работа на половин работен ден тази разпоредба се прилага само по отношение на разликата между брутната основна заплата и пропорционално намалената основна заплата. За действително получената част от основната заплата вноските, дължими от длъжностното лице, се изчисляват при прилагане на същите проценти като при работа на пълен работен ден.

*Надбавката, изчислявана по посочения в параграф 2 начин, е в размер на не по-малко от 1 592,50 EUR на месец или 50 % от тази сума, ако длъжностното лице е на половин работен ден, за самотните родители и за родителите на деца на издръжка с увреждане или тежко заболяване, признато от медицинското лице на институцията, по първа алинея за първите три месеца от отпуска за отглеждане на дете, когато същият се ползва от бащата през срока на отпуска за бременност и раждане, или от който и да е от двамата родители непосредствено след изтичането на срока на отпуска за бременност и раждане или по време на или непосредствено след отпуска за осиновяване.*

*Отпускът за отглеждане на дете може да бъде удължен с още шест месеца при надбавка, ограничена до 50 % от сумата по втора алинея. За самотни родители по първа алинея отпускът за отглеждане на дете може да бъде удължен с още дванадесет месеца при надбавка, ограничена до 50 % от сумата по трета алинея.*

Сумите, предвидени в настоящия член, подлежат на коригиране в зависимост от заплата.“;

## Изменение 9

### Предложение за регламент

#### Член 1 – точка 21 – буква г)

Правилник за длъжностните лица

Член 55 - параграф 4

*Текст, предложен от Комисията*

'4. Органът по назначаването на всяка институция *може да въведе* договорености за гъвкаво работно време. *Длъжностните лица, за които се прилагат разпоредбите на член 44, втора алинея, управляват своето работно време, без да се налага въвеждането на такива договорености.*“;

*Изменение*

'4. Органът по назначаването на всяка институция **въвежда** договорености за гъвкаво работно време. “;

#### *Обосновка*

*Договореностите за гъвкаво работно време предлагат възможност за съвместяване на професионалния и личния живот и улесняват установяването на подходящо равновесие между половете в рамките на институциите и органите на ЕС при спазване на задължението относно работното време. Следва да бъде задължително всички институции и органи на ЕС да въведат системата от договорености за гъвкаво работно време. Равновесието между професионалния и личния живот се отнася до всеки отделен служител; няма обективни причини ръководните кадри да са изключени от него. От ръководството се очаква да служи за пример. Такова изключване би противоречило на принципа на равното третиране на всички служители.*

## Изменение 10

### Предложение за регламент

#### Член 1 – точка 21 – буква г а) (нова)

Правилник за длъжностните лица

Член 55 – параграф 4 а (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*га) Добавя се следният параграф:*

**„Органът по назначаването на всяка институция въвежда специфични договорености, за да даде възможност на служителките, завръщащи се от**

*отпуск за бременност и раждане, да кърмят децата си или да изцеждат кърмата си, като предоставя за тази цел отпуск в размер на поне два часа дневно.*

*Тези договорености се прилагат за всеки пълен изработен ден. Когато служителката работи на непълен работен ден, отпусъкът за кърмене или изцеждане на кърма се намалява до минимум един час.*

*Органът по назначаването на всяка институция предоставя подходяща среда за кърмене или изцеждане на кърма.“;*

## **Изменение 11**

### **Предложение за регламент**

#### **Член 1 – точка 21 – буква г б) (нова)**

Правилник за длъжностните лица

Член 55 - параграф 4 б) (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*гб) Добавя се следният параграф:*

*„4б. Органът по назначаването на всяка институция въвежда работата от разстояние като незадължителна договореност.“*

#### *Обосновка*

*Органът по назначаването на всяка институция въвежда работата от разстояние като незадължителна договореност, тъй като това се оказва много ползотворно. Сред ползите отчитаме: висока степен на автономия, свободно управление на работното време, по-висока степен на оправомощаване, намаляване на стреса, по-голяма мотивация за по-висока производителност и по-малко пътувания, водещи до по-малко замърсяване. Работата от разстояние е желателна също от гледна точка на намаляването на разходите, задържането на служителите и по-доброто съвместяване на професионалния и семейния живот.*

## Изменение 12

### Предложение за регламент

Член 1 – точка 22 – буква -а) (нова)

Член 55а – параграф 2 – буква б а (нова)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**-а) В параграф 2, първа алинея след буква б) се въвежда следната буква:**

**„ба) за полагане на грижи за дете, ако служителят е самотен родител, независимо от възрастта на детето.“;**

*Обосновка*

*Самотните родители следва да имат право на разрешение за работа на непълно работно време, независимо от възрастта на детето, което е в съответствие с резолюцията на Европейския парламент от 25 октомври 2011 г. относно положението на самотните майки.*

## Изменение 13

### Предложение за регламент

Член 1 – точка 22 – буква -а а (нова)

Правилник за длъжностните лица

Член 55а – параграф 2 – буква б б (нова)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**-аа) В параграф 2, първа алинея се въвежда следната буква:**

**„бб) за отглеждане на дете на възраст под 14 години, ако намаляването на работното време е не повече от 5 % от нормалното работно време. В такъв случай не се прилага член 3 от приложение IVa.“;**

## Изменение 14

### Предложение за регламент

Член 1 – точка 26 а (нова)

**26а. Член 58 се заменя със следното:**

**„Член 58**

**Наред с отпуската по член 57, при представяне на медицинско свидетелство, длъжностните лица имат право на още двадесет седмици отпуск за бременност и раждане. Отпускът за бременност и раждане започва да тече не по-рано от шест седмици преди посочената в медицинското свидетелство дата на раждане и изтича не по-рано от 14 седмици след датата на раждане. В случай на раждане на повече от едно дете, на преждевременно раждане или на раждане на дете с увреждане или сериозно заболяване продължителността на отпуската е 24 седмици. По смисъла на настоящата разпоредба преждевременно е раждането, настъпило преди края на 34-та гестационна седмица.**

***Общите разходи за плащания за отпуск за бременност и раждане за всички длъжностни лица и служители, включително на сътрудниците на членовете на Европейския парламент, се поемат от общата схема за социално осигуряване на институциите от първия ден на този отпуск.***

***Договорите на длъжностни лица и други служители, в това число на акредитирани парламентарни сътрудници, не могат да бъдат прекратявани по време на бременност. Договорите на жени в отпуск за бременност и раждане, в това число на акредитирани парламентарни сътрудници, не могат да бъдат прекратявани до края на***

*срока на отпуса за бременност и раждане.“;*

## **Изменение 15**

**Предложение за регламент**

**Член 1 – точка 32 а (нова)**

Правилник за длъжностните лица

Член 67 - параграф 3

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**32а. Член 67, параграф 3 се заменя със следното:**

**„3. Размерът на надбавката за дете на издръжка може да бъде удвоен със специално мотивирано решение на органа по назначаването въз основа на медицински документи, удостоверяващи, че детето е с увреждане или трайно заболяване, което представлява голяма тежест за длъжностното лице.“;**

## **Изменение 16**

**Предложение за регламент**

**Член 1 – точка 46 а (нова)**

Правилник за длъжностните лица

Приложение V – член 6

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(46а) Член 6 от приложение V се заменя със следното:**

**„Член 6**

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

**– сключване на брак: четири дни,**



- преместване в ново жилище: до два дни,
- сериозно заболяване на съпруг: до три дни,
- смърт на съпруг: четири дни,
- сериозно заболяване на близък роднина по възходяща линия: до два дни,
- смърт на близък роднина по възходяща линия: два дни,
- встъпване в брак на дете: два дни,
- раждане на дете: 10 дни, които да се ползват през първите четиринадесет седмици след раждането,
- *раждане на дете с увреждане или сериозно заболяване: 20 дни, които се ползват в течение на четиринадесет седмици след раждането,*
- смърт на съпругата по време на отпуска за бременност и раждане: брой дни, отговарящ на остатъка от отпуска за бременност и раждане; ако починалата съпруга не е длъжностно лице, остатъкът от отпуска за бременност и раждане се определя чрез съответно прилагане на разпоредбите на член 58 от Правилника за длъжностните лица,
- сериозно заболяване на дете: до два дни,
- много сериозно заболяване на дете, засвидетелствано от лекар, или хоспитализация на дете на 12 или по-малко години: до пет дни,
- смърт на дете: четири дни,
- осиновяване на дете: 20 седмици; 24 седмици при осиновяване на дете с увреждане.

**Всяко осиновено дете дава еднократно право на срока на специалния отпуск, който може да бъде поделен между осиновителите, в**

случай че и двамата са длъжностни лица. Той се отпуска само ако съпругът на длъжностното лице упражнява платена професионална дейност най-малко на половин работен ден. Ако съпругът работи извън институциите на *Съюза* и се ползва с право на подобен отпуск, съответен брой дни се приспада от отпуска, на който има право длъжностното лице.

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

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

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

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

## Изменение 17

### Предложение за регламент

#### Член 1 – точка 49 – буква -а) (нова)

Приложение VII – член 1 – параграф 2 – буква в – точка iv

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**-а) Член 1, параграф 2, буква в),  
подточка iv) се заличава;**

#### *Обосновка*

*Тази разпоредба създава условие за дискриминация по отношение на регистрираните партньори, които може да са в състояние да сключат брак в съответствие с националното право, но тъй като законодателството позволява също сключването на регистрирано партньорство, те избират втората възможност.*

## Изменение 18

### Предложение за регламент

#### Член 2 – точка 19

Условия за работа на другите служители

Член 47

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

19. Член 47, **буква а)** се заменя със следното:

19. Член 47 се заменя със следното:

#### **„Член 47**

**Освен при смърт служебното правоотношение на срочно наетите служители се прекратява:**

„в края на месеца, в който служителят навършва 65-годишна възраст, или, **по изключение**, на датата, определена в съответствие с **член 52, буква б), втора алинея от Правилника за длъжностните лица**; или“;

**а)** в края на месеца, в който служителят навършва 65-годишна възраст или, **когато е приложимо**, на датата, определена в съответствие с **член 50в, параграф 2**; или

**б)** в случай че договорът е с определен срок:

**i)** на датата, посочена в договора;

**ii)** с изтичане на срока на предизвестие, посочен в договора, даващ на служителю или институцията възможност за

**предсрочно прекратяване на договора. Сроктът на предизвестие не може да бъде по-кратък от един месец за всяка прослужена година и е с продължителност най-малко един и най-много три месеца. За срочно наети служители, чиито договори са били подновени, максималният срок е шест месеца. Въпреки това срокът на предизвестие не тече по време на *бременност, удостоверена надлежно с медицинско свидетелство*, отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест, в случай че отпускът по болест не надвишава три месеца. При това срокът на предизвестие се спира по времето на тези отпуски *и по време на бременност, удостоверена надлежно с медицинско свидетелство*, в посочените по-горе предели. Ако институцията прекрати договора, служителят има право на обезщетение, равно на една трета от неговата основна заплата за периода между датата на прекратяване на служебното правоотношение и датата на изтичане на договора;**

**iii) когато служителят престане да отговаря на условията, посочени в член 12, параграф 2, буква а), съобразно прилагане на дерогацията, предвидена в тази разпоредба. Ако такава дерогация не бъде разрешена, прилага се срокът на предизвестие по ii) от настоящата буква б); или**

**в) в случай че договорът е за неопределено време:**

**i) при изтичане на срока на предизвестие, посочен в договора; срокът на предизвестие не може да бъде по-кратък от един месец за всяка прослужена година и е с продължителност най-малко три и най-много десет месеца. Въпреки това срокът на предизвестие не тече по време на *бременност, удостоверена надлежно с медицинско***

*свидетелство, отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест, в случай че отпускът по болест не надвишава три месеца. При това срокът на предизвестieto се спира по времето на тези отпуски и по време на бременност, удостоверена надлежно с медицинско свидетелство, в посочените по-горе предели; или*

*ii) когато служителят престане да отговаря на условията, предвидени в член 12, параграф 2, буква а), съобразно прилагане на изключението, предвидено в тази разпоредба. Ако такава изключение не бъде разрешено, прилага се срокът на предизвестieto по i) от настоящата буква в).“*

## **Изменение 19**

### **Предложение за регламент**

#### **Член 2 – точка 33 а (нова)**

Условия за работа на другите служители

Член 139 – параграф 1 – буква г)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*33а. В член 139, параграф 1 буква г) се заменя със следното:*

*„г) като се има предвид, че доверието е в основата на професионалните отношения между члена на ЕП и неговия акредитиран парламентарен сътрудник, при изтичане на срока на предизвестieto, посочен в договора, който дава право на акредитирания парламентарен сътрудник или на Европейския парламент, който действа по искане на члена или членовете на ЕП, на когото/на които акредитираният парламентарен сътрудник е нает да предоставя помощ, да прекрати предсрочно договора. Срокът на предизвестieto не може да бъде по-кратък от един*

месец за всяка прослужена година и е с продължителност най-малко един и най-много три месеца. Въпреки това срокът на предизвестие не може да започне да тече по време на *бременност, удостоверена надлежно с медицинско свидетелство*, отпуск за бременност и раждане или отпуск по болест, при условие че отпускът по болест не надвишава три месеца. При това срокът на предизвестие спира да тече по времето на тези отпуски *и по време на бременност, удостоверена надлежно с медицинско свидетелство*, в посочените по-горе граници;“

## ПРОЦЕДУРА

<b>Заглавие</b>	Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета относно изменение на Правилника за длъжностните лица и условията за работа на другите служители от Европейския съюз	
<b>Позовавания</b>	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)	
<b>Водеща комисия</b> Дата на обявяване в заседание	JURI 19.1.2012 г.	
<b>Подпомагаща(и) комисия(и)</b> Дата на обявяване в заседание	FEMM 19.1.2012 г.	
<b>Докладчик(ци)</b> Дата на назначаване	Silvana Koch-Mehrin 25.1.2012 г.	
<b>Разглеждане в комисия</b>	27.3.2012 г.	24.4.2012 г.
<b>Дата на приемане</b>	24.4.2012 г.	
<b>Резултат от окончателното гласуване</b>	+: 20 –: 5 0: 4	
<b>Членове, присъствали на окончателното гласуване</b>	Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Sophia in 't Veld, Lívia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Антония Първанова, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber	
<b>Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Franziska Katharina Brantner, Christa Klauß, Ana Miranda, Мария Неделчева, Katarína Neveďalová	
<b>Заместник(ци) (чл. 187, пар. 2), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Tamás Deutsch	