



Comitetul Regiunilor

DECIZIA NR. 438/2015

privind normele aplicabile experților naționali detașați
pe lângă serviciile Comitetului European al Regiunilor

SECRETARUL GENERAL AL COMITETULUI EUROPEAN AL REGIUNILOR,

AVÂND ÎN VEDERE Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

AVÂND ÎN VEDERE Deciziile nr. 164/2010 și nr. 61/2013 ale secretarului general al Comitetului European al Regiunilor privind regimul aplicabil experților naționali detașați pe lângă serviciile Comitetului European al Regiunilor,

ÎNTRUCĂT:

- (1) Experții naționali detașați (denumiți în continuare „END”) trebuie să permită Comitetului European al Regiunilor (CoR) să beneficieze de gradul lor înalt de experiență și de cunoștințe profesionale, în special în domeniile în care un astfel de nivel de cunoștințe de specialitate nu este ușor de găsit;
- (2) Este foarte indicat să se favorizeze schimbul de experiență și de cunoștințe profesionale prin afectarea temporară a experților din administrațiile statelor membre sau din organizațiile publice interguvernamentale (numite în continuare „OIG”) pe lângă serviciile CoR, inclusiv pentru o perioadă de scurtă durată;
- (3) Pentru a se asigura că independența instituției nu este compromisă de interese private, trebuie dispus ca END să provină dintr-o administrație publică națională, regională sau locală ori dintr-un OIG. Detașarea unui END de către un angajator, altul decât o administrație publică națională, regională sau locală, ori un OIG nu ar trebui să fie permisă decât în cazuri individuale și după verificarea faptului că angajatorul aceluși END face parte din sectorul public sau este o universitate sau un organism independent de cercetare al cărui obiectiv nu este urmărirea profiturilor în vederea redistribuirii acestora;
- (4) Pentru a evita orice conflict de interese, drepturile și obligațiile END, stabilite prin prezenta decizie, ar trebui să garanteze că aceștia își îndeplinesc atribuțiile exclusiv în interesul CoR;
- (5) Pentru a garanta, pe de o parte, gestionarea optimă a resurselor financiare ale CoR și, pe de altă parte, pentru a nu trebui să se renunțe la colaborarea cu END ca urmare a constrângerilor bugetare, este necesar să se prevadă posibilitatea detașării acestora fără asumarea de către CoR a costurilor aferente;

ÎNTRUCĂT este în interesul instituției să modifice Deciziile nr. 164/2010 și nr. 61/2013 menționate mai sus,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Domeniul de aplicare

1. Prezentele norme se aplică experților naționali care sunt detașați pe lângă CoR (denumiți în continuare „END”). Experții naționali detașați sunt persoane puse la dispoziția CoR de către o administrație publică națională, regională sau locală ori de către un OIG, la care CoR recurge în vederea utilizării specializării lor într-un anumit domeniu. În mod excepțional, detașarea unui END de către un angajator, altul decât o administrație publică națională, regională sau locală, ori un OIG, poate fi autorizată în cazuri individuale și după verificarea faptului că angajatorul expertului în cauză face parte din sectorul public sau este o universitate sau o organizație independentă de cercetare al cărei obiectiv nu este urmărirea profiturilor în vederea redistribuirii acestora.

În sensul prezentei decizii, administrația publică înseamnă totalitatea serviciilor administrative centrale, federale și teritoriale ale unui stat, și anume ministere, servicii guvernamentale și parlamente, instanțe, bănci centrale, servicii administrative ale colectivităților locale și regionale, precum și serviciile administrative descentralizate ale statului și ale colectivităților acestuia. Pot fi asimilate acestora entitățile care fac parte din sectorul public cum ar fi universitățile și organismele de cercetare independente al căror obiectiv nu este urmărirea profiturilor în vederea redistribuirii acestora.

2. Persoanele vizate de prezentele norme sunt angajate de către angajatorul lor de cel puțin douăsprezece luni înainte de detașare, într-un cadru statutar sau contractual, și rămân în serviciul angajatorului în timpul perioadei de detașare. Ca atare, angajatorul END își asumă obligația de a continua remunerarea acestuia, de a menține relația statutară sau contractuală pe întreaga durată a detașării, de a asigura totalitatea drepturilor sociale ale END, în special drepturile de asigurări sociale și de pensie și de a-l informa pe secretarul general al CoR despre orice schimbare în situația END în această privință.
3. Cu excepția cazului în care secretarul general acordă o derogare, END trebuie să fie resortisant al unui stat membru. La angajarea END în cadrul serviciilor sale, CoR veghează la respectarea principiului egalității de șanse, în conformitate cu principiile consacrate în articolele 1d și 27 din statut.

Articolul 2

Experții naționali detașați fără costuri

1. În sensul prezentei decizii, experții naționali detașați fără costuri sunt END pentru care CoR nu plătește niciuna dintre indemnizațiile prevăzute la articolul 16 și nu rambursează niciuna dintre cheltuielile prevăzute la articolul 18.
2. Celelalte dispoziții ale prezentei decizii le sunt aplicabile.

3. Cu excepția cazurilor în care se menționează expres END fără costuri, textul prezentei decizii se aplică în mod sistematic tuturor categoriilor de experți menționate la articolele 1 și 2 de mai sus.

Articolul 3

Procedura de selecție

1. END sunt selecționați printr-o procedură deschisă și transparentă, pe baza unei candidaturi spontane înregistrate într-o bază de date gestionată de Serviciul Recrutări, precum și a unui interviu.
2. Înainte de deschiderea procedurii de detașare, direcția în cauză trebuie să fi fost autorizată de către secretarul general să apeleze la serviciile unui END, inclusiv în cazul unui END fără costuri. De asemenea, direcția în cauză trebuie să fi verificat disponibilitatea resurselor bugetare necesare (cu excepția cazului în care este vorba de un END fără costuri).
3. În cadrul procedurii de selecție a viitorilor END, candidaturile pot fi transmise și prin intermediul reprezentanțelor permanente sau, după caz, al administrațiilor OIG interesate. În acest caz, serviciul competent al CoR le solicită candidaților să se înregistreze în baza de date disponibilă pe site-ul internet al CoR.
4. Detașarea este autorizată de secretarul general al CoR și este pusă în aplicare printr-un schimb de scrisori între CoR și reprezentanța permanentă a statului membru respectiv, ori, după caz, între CoR și administrațiile OIG. Scrisoarea va conține, printre altele, datele avute în vedere pentru detașare, precum și descrierea atribuțiilor avute în vedere pentru END. Orice prelungire a perioadei de detașare face obiectul unui noi schimb de scrisori. După caz, în acest schimb de scrisori se face precizarea că este vorba de o detașare fără costuri în sensul articolului 2 și că articolele 16 și 18 nu se aplică.
5. Schimbul de scrisori include o copie a normelor aplicabile END în cadrul CoR.
6. În temeiul articolului 52 din statut, vârsta de pensionare a funcționarilor este de 66 de ani. Prin analogie, niciun expert național detașat nu poate depăși această limită de vârstă pe durata detașării.

Articolul 4

Durata detașării

1. Durata inițială a detașării nu poate fi mai mică de șase luni sau mai mare de doi ani. Aceasta poate face obiectul unor prelungiri succesive pe o perioadă totală care nu poate depăși patru ani. În mod excepțional, la cererea direcției în cauză și atunci când interesul instituției justifică acest lucru, secretarul general poate autoriza una sau mai multe prelungiri ale detașării până la cel mult doi ani suplimentari după sfârșitul perioadei de patru ani.
2. Durata preconizată a detașării se stabilește în momentul în care END este pus la dispoziția CoR, prin schimbul de scrisori prevăzut la articolul 3 alineatul (4) din prezenta decizie.

3. La expirarea perioadei menționate la alineatul (1), END care a făcut deja obiectul unei detașări în cadrul CoR poate fi detașat din nou în următoarele condiții:
 - a) END trebuie să continue să îndeplinească condițiile de eligibilitate pentru detașare;
 - b) trebuie să fi trecut o perioadă de cel puțin șase ani între sfârșitul perioadei prevăzute la alineatul (1) și o nouă detașare;
 - c) c) în cazul în care, la sfârșitul perioadei prevăzute la alineatul (1), END a încheiat un contract cu CoR, termenul de șase ani începe să curgă de la încetarea acestui contract.

în cazul în care, la sfârșitul perioadei prevăzute la alineatul (1), END a încheiat un contract cu CoR, termenul de șase ani începe să curgă de la încetarea acestui contract. Perioada de șase ani prevăzută la alineatul (3) litera (b) nu este necesară atunci când detașările anterioare, însumate, nu au depășit durata totală stabilită la alineatul (1) din prezentul articol. În acest caz, noua detașare nu poate depăși partea rămasă din durata totală autorizată.

Articolul 5

Atribuții

1. END îi asistă pe funcționarii CoR sau pe agenții temporari și îndeplinește atribuțiile care îi sunt încredințate. Acesta nu poate exercita funcții de conducere intermediare sau superioare, inclusiv ca înlocuitor al superiorului ierarhic.
2. END nu poate, în niciun caz, reprezenta CoR în nume propriu în vederea încheierii unor angajamente de natură financiară sau de altă natură sau în vederea unor negocieri în numele acestuia.
3. CoR îi revine responsabilitatea exclusivă de a aproba rezultatele oricăror sarcini îndeplinite de END, precum și de semnare a oricăror documente oficiale rezultate.

Articolul 6

Conflictul de interese

1. Serviciile CoR respective, angajatorul END și END depun eforturi pentru a evita orice conflict de interese și apariția unui astfel de conflict în legătură cu sarcinile END pe parcursul detașării.
2. Acordul reprezentanței permanente ține loc de declarație privind absența conflictului de interese. Cu toate acestea, END are obligația să informeze administrația CoR cu privire la orice conflict de interese potențial, susceptibil să apară pe durata detașării.
3. Angajatorul și END se angajează să semnaleze fără întârziere secretarului general al CoR orice schimbare care, pe parcursul detașării, ar putea da naștere la asemenea conflicte. Direcția Resurse Umane și Finanțe, care trebuie informată sistematic cu privire la astfel de situații, păstrează o copie a scrisorilor schimbate între angajator, END și secretarul general al CoR și, la cerere, le pune la dispoziția acestuia din urmă.

4. În cazul în care END nu îndeplinește obligațiile care decurg din dispozițiile articolului 5 alineatele (2) și (3), ale articolului 6 și ale articolului 7 alineatele (1), (2) și (3) din prezenta decizie, CoR poate să pună capăt detașării END, în conformitate cu dispozițiile articolului 10 de mai jos.

Articolul 7 **Drepturi și obligații**

1. În timpul perioadei de detașare:
- a) END se achită de atribuțiile sale și se comportă ținând seama numai de interesele CoR, fără a solicita și fără a primi instrucțiuni de la niciun guvern ori autoritate, organizație sau persoană din afara CoR. În îndeplinirea atribuțiilor care i-au fost încredințate, END acționează cu obiectivitate, cu imparțialitate și cu respectarea datoriei sale de loialitate față de CoR;
 - b) END care dorește să exercite o activitate externă, remunerată sau nu, sau să îndeplinească un mandat în afara CoR este supus normelor în vigoare ale CoR cu privire la autorizația prealabilă aplicabile funcționarilor.¹ Înainte de acordarea autorizației, serviciul competent al CoR îl consultă pe angajatorul END.
 - c) Prin analogie cu dispozițiile în materie cuprinse în statut, END se abține de la orice acțiune, în special de la orice exprimare publică a opiniilor personale care ar putea aduce atingere demnității funcției sale, precum și de la orice formă de hărțuire morală și sexuală;
 - d) orice END care, în exercitarea funcțiilor sale, trebuie să se pronunțe cu privire la o problemă în abordarea sau soluționarea căreia are un interes personal de natură să îi compromită independența, îl informează pe superiorul său ierarhic din cadrul CoR cu privire la aceasta;
 - e) END se abține de la divulgarea neautorizată a informațiilor primite în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, cu excepția cazului în care respectivele informații au fost deja făcute publice sau sunt accesibile publicului;
 - f) END beneficiază de dreptul la libertatea de exprimare, cu respectarea strictă a principiilor de loialitate și imparțialitate;
 - g) toate drepturile aferente lucrărilor efectuate de către END în exercitarea sarcinilor sale revin Uniunii Europene;
 - h) END are obligația de a domicilia la locul de detașare sau la o distanță de acesta care să nu îl împiedice în exercitarea activităților sale;
 - i) END are obligația de a-l sprijini sau de a-l consilia pe superiorul pe lângă care a fost detașat și este răspunzător în fața acestui superior pentru executarea sarcinilor încredințate;
 - j) END nu acceptă instrucțiuni de la angajatorul său. De asemenea, nu efectuează nicio activitate pentru angajatorul său, nici pentru orice altă persoană, societate privată sau administrație publică.
2. Pe durata detașării și după aceea, END are obligația de a da dovadă de cea mai mare discreție cu privire la faptele și informațiile de care a luat cunoștință în îndeplinirea sau cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor sale; acesta nu divulgă, sub nicio formă, niciunei persoane neautorizate, niciun document sau informație care nu a fost făcută publică și nici nu le folosește în interes personal.

¹

Articolul 12b din statut și dispozițiile de aplicare a acestui articol se aplică *mutatis mutandis*.

3. În cazul în care END nu îndeplinește obligațiile care decurg din dispozițiile articolului 7 alineatele (1) și (2), CoR poate să pună capăt detașării END în conformitate cu dispozițiile articolului 10 din prezenta decizie.
4. La încheierea detașării, END are în continuare obligația de a acționa cu integritate și discreție în îndeplinirea noilor atribuții care îi sunt încredințate și în acceptarea anumitor posturi sau avantaje.

Articolul 8

Experiență profesională și cunoștințe lingvistice

1. Pentru a fi eligibil pentru detașare în cadrul CoR, END trebuie să aibă cel puțin trei ani de experiență cu normă întreagă într-un loc de muncă în domeniul administrativ, științific, tehnic, de consultanță sau de conducere.
2. END trebuie să demonstreze cunoașterea temeinică a uneia dintre limbile oficiale ale Uniunii Europene și cunoașterea satisfăcătoare a unei a doua limbi oficiale a UE în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor care îi sunt încredințate. Serviciul care solicită angajarea unui END confirmă, în grila de evaluare, faptul că a verificat competențele lingvistice ale celui/celei în cauză cu ocazia interviului prealabil și că acestea sunt suficiente pentru exercitarea misiunii care urmează a-i fi încredințată.

Articolul 9

Suspendarea detașării

1. CoR poate să autorizeze suspendări ale perioadelor de detașare și să stabilească condițiile acestora. Pe durata acestor suspendări:
 - a) indemnizațiile menționate la articolul 16 nu se plătesc;
 - b) cheltuielile de călătorie menționate la articolul 18 sunt rambursate numai în cazul în care suspendarea se face la cererea CoR.

Articolul 10

Încetarea detașării

1. Detașarea expertului poate înceta la cererea CoR sau a angajatorului END, cu condiția acordării unui preaviz de trei luni, sau la cererea END, cu condiția acordării unui preaviz de aceeași durată și sub rezerva acordului CoR și al angajatorului.
2. Fără a aduce atingere dispozițiilor alineatului (1), detașarea poate fi încheiată fără preaviz:
 - a) de către angajatorul END, în cazul în care interesele esențiale ale angajatorului impun acest lucru (motivație bazată pe interesul serviciului);
 - b) prin acord între CoR și angajator, în urma unei cereri adresate de către END celor două părți, în cazul în care interesele personale sau profesionale ale END impun acest lucru;

- c) de către CoR, în cazul nerespectării de către END a obligațiilor care îi revin în temeiul prezentei decizii;
- d) de către CoR, din motive financiare.

În cazul în care se pune capăt detașării în temeiul literei (c), CoR îl informează de îndată pe angajator și pe END cu privire la aceasta.

Capitolul II **CONDIȚII DE MUNCĂ**

Articolul 11 ***Asigurări sociale***

1. Înainte de începutul detașării, candidatul furnizează administrației CoR un document doveditor potrivit căruia administrația publică națională, regională sau locală sau de OIG din care face parte se angajează că END va rămâne, pe întreaga durată a detașării, supus legislației în materie de asigurări sociale aplicabile administrației publice angajatoare și că își asumă responsabilitatea pentru cheltuielile efectuate în străinătate.
2. Din momentul preluării funcției, END este asigurat împotriva riscului de accident. Serviciul competent îi furnizează o copie a dispozițiilor aplicabile pe durata detașării.

Articolul 12 ***Program de lucru***

1. END se supune normelor aplicabile funcționarilor și agenților CoR din serviciul în care este repartizat, în ceea ce privește programul de lucru².
2. END lucrează cu normă întreagă pe toată durata detașării.

Articolul 13 ***Absența din motive de boală***

1. END se supune normelor aplicabile funcționarilor și agenților CoR în ceea ce privește absența din motive de boală sau accident³.

În cazul absenței din cauză de boală sau accident, END își anunță șeful de unitate cât mai curând posibil, indicând adresa sa la momentul respectiv. END are obligația de a prezenta un certificat medical în cazul în care lipsește mai mult de trei zile și poate fi supus unui control medical organizat de către CoR.

² Articolul 55 din statut și dispozițiile de aplicare a acestui articol se aplică *mutatis mutandis*.

³ Articolele 59 și 60 din statut și dispozițiile de aplicare a acestui articol se aplică *mutatis mutandis*.

2. Atunci când absențele din motive de boală sau accident de mai puțin de trei zile depășesc, în cursul unei perioade de douăsprezece luni, un total de douăsprezece zile, END are obligația de a prezenta un certificat medical pentru orice nouă absență din motive de boală.
3. În cazul în care concediul medical depășește trei luni sau durata serviciului efectuat de END, indemnizațiile prevăzute la articolul 16 alineatul (1) se suspendă automat, luându-se în considerare cea mai lungă perioadă dintre cele două. Această dispoziție nu se aplică în cazul unei boli legate de sarcină.

Concediul medical nu se poate prelungi dincolo de durata detașării persoanei în cauză.

4. END care este victimă a unui accident legat de munca sa, produs pe durata detașării, primește în continuare indemnizația integrală pe toată perioada incapacității sale de muncă și până la sfârșitul perioadei de detașare.

Articolul 14

Concediul anual și concediile speciale

1. END se supune normelor aplicabile funcționarilor și agenților CoR cu privire la concediul anual și la concediul special⁴.
2. Concediul este condiționat de obținerea unei autorizații prelabile din partea serviciului unde este repartizat END. În caz de absență nemotivată în sensul articolului 60 din statut, nu se plătesc indemnizațiile.
3. La cererea motivată corespunzător a angajatorului END, CoR poate acorda până la două zile de concediu special remunerat într-o perioadă de douăsprezece luni. Cererile sunt examinate individual.
4. Nu se efectuează rambursări pentru concediul anual care nu a fost efectuat până la sfârșitul perioadei de detașare.

Articolul 15

Concediul de maternitate

1. END se supune normelor aplicabile funcționarilor și agenților CoR cu privire la concediul de maternitate. Pe durata concediului de maternitate, END beneficiază de indemnizațiile prevăzute la articolul 16⁵.
2. Atunci când normele aplicabile pentru angajatorul END prevăd un concediu de maternitate mai lung, detașarea este întreruptă, la cererea END, pentru perioada care depășește perioada de concediu acordată de CoR, în condițiile prevăzute la articolul 9 din prezenta decizie.

4

Articolul 57 și anexa V din statut se aplică *mutatis mutandis*.

5

Articolul 58 din statut și dispozițiile de aplicare a acestui articol se aplică *mutatis mutandis*.

La sfârșitul detașării poate fi adăugată o perioadă echivalentă cu perioada de întrerupere, în cazul în care interesul CoR justifică acest lucru. Orice schimbare cu privire la durata detașării prevăzute inițial dă naștere unui noi schimb de scrisori între CoR și reprezentanța permanentă de care ține END.

3. Ca alternativă, END poate solicita o suspendare a detașării care să acopere în totalitate perioadele acordate pentru concediul de maternitate. În acest caz, se aplică cel de-al doilea paragraf de la alineatul (2).

Capitolul III INDEMNIZAȚII ȘI CHELTUIELI

Articolul 16 Indemnizații

1. Pe durata detașării, END are dreptul la diurnă și, eventual, la o indemnizație lunară de ședere, în condițiile de mai jos.
2. În cazul în care END îndeplinește aceleași criterii ca și cele necesare pentru acordarea indemnizației de expatriere funcționarilor menționați la articolul 4 alineatul (1) literele (a) și (b) din anexa VII la statut, diurna este de 128,67 EUR.
3. În cazul în care criteriile menționate la punctul precedent nu sunt îndeplinite, diurna este de 32,18 EUR.
4. În cazul în care END îndeplinește criteriile menționate la articolul 4 alineatul (1) literele (a) și (b) din anexa VII la statut, are dreptul, în plus, pe toată durata detașării sale, la o indemnizație lunară acordată conform tabelului de mai jos.

Distanța geografică dintre locul de origine și locul de detașare (în km) ⁶	Suma în euro/lună
0 – 150	0
151 > 300	82,70
301 > 500	147,04
501 > 800	238,95
801 > 1300	385,95
1301 > 2000	606,54
> 2001	726,03

⁶

Această distanță este stabilită la momentul primei detașări, în conformitate cu instrumentele utilizate de către instituțiile europene.

5. END care îndeplinește condițiile enumerate la articolul 4 alineatul (2) din anexa VII la Statut pentru a avea dreptul la o indemnizație pentru reședință în străinătate va beneficia, pe toată durata detașării sale, de o indemnizație lunară egală cu un sfert din sumele stabilite în tabelul de mai sus.
6. END care nu îndeplinește condițiile pentru acordarea indemnizațiilor menționate la alineatele 2 și 5 din prezentul articol nu are dreptul la indemnizația lunară.
7. Indemnizațiile sunt datorate pentru toate zilele săptămânii, inclusiv în perioadele de misiune, de concediu anual, de concediu special și pentru zilele libere acordate de CoR.
8. Ajustările remunerațiilor adoptate de către Consiliu în aplicarea articolului 65 din statut se aplică automat indemnizațiilor acordate END în luna următoare adoptării lor, fără efect retroactiv. Direcția Resurse Umane și Finanțe veghează la punerea în aplicare a acestei dispoziții și asigură publicarea valorii noi a indemnizațiilor pe pagina de intranet a CoR.
9. La preluarea atribuțiilor sale, END beneficiază de un avans echivalent cu indemnizațiile corespunzătoare unui număr de 75 de zile. Plata acestei sume duce la stingerea oricărui drept la noi indemnizații pentru perioada căreia îi corespunde. În cazul încetării definitive a funcțiilor sale în cadrul CoR înainte de expirarea perioadei luate în considerare la calcularea avansului, END este obligat să restituie suma corespunzătoare părții restante din perioada respectivă.
10. Fără a aduce atingere articolelor 18 și 19, aceste indemnizații sunt destinate acoperirii tuturor cheltuielilor legate de detașarea END, pe bază forfetară; ele nu trebuie în niciun caz considerate drept remunerație plătită de CoR. Înainte de detașare, acordul reprezentanței permanente echivalează cu acceptarea de către angajatorul END a obligației privind menținerea, pe întreaga durată a detașării END în cadrul CoR, a nivelului remunerației de care beneficia în momentul detașării.
11. END îl informează pe secretarul general despre orice indemnizație cu aceeași finalitate primită dintr-o altă sursă. Valoarea acesteia se deduce din indemnizațiile plătite de CoR în temeiul alineatului (1) din prezentul articol.

Articolul 17

Locul de origine, locul de detașare

1. În sensul prezentei decizii, „locul de origine” este locul unde este situat sediul principal al angajatorului END. Locul de origine constituie elementul de referință pentru calculul diurnei și al indemnizației lunare.
2. Locul de detașare este locul unde este situat serviciul CoR căruia îi este repartizat END, în speță Bruxelles.

Ambele locuri sunt menționate în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 3 alineatul (4).

Articolul 18
Cheltuieli de deplasare⁷

1. END are dreptul, exclusiv pentru sine, la rambursarea cheltuielilor de deplasare la intrarea sa în serviciu și la încetarea funcțiilor sale, între locul de origine și locul de detașare, astfel cum sunt definite la articolul 17.

Cheltuielile de deplasare se rambursează în conformitate cu normele și condițiile aplicabile funcționarilor și agenților CoR.

2. Prin derogare de la dispozițiile alineatului (1), END care dovedește că, după încheierea detașării, va fi repartizat într-un alt loc decât locul de origine are dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare până la locul respectiv. Cu toate acestea, rambursarea în cauză nu poate depăși suma care ar fi fost plătită END în cazul deplasării către locul de origine.
3. CoR nu rambursează niciuna dintre cheltuielile menționate la alineatele anterioare în cazul în care acestea au fost suportate de angajator sau de orice altă entitate. În acest scop, END are obligația de a informa Direcția Resurse Umane și Finanțe.

Articolul 19
Delegații și cheltuieli de delegație

1. END poate fi trimis în delegație, în condițiile prevăzute la articolul 5 din prezenta decizie.
2. Cheltuielile de delegație sunt rambursate în conformitate cu normele și condițiile în materie în vigoare la CoR.

Articolul 20
Formare

1. Acțiunile de formare organizate de către CoR sunt accesibile pentru END în cazul în care interesul CoR justifică acest lucru. Interesul END, în special în perspectiva evoluției carierei sale după încheierea detașării, trebuie luate în considerare la adoptarea deciziei de autorizare a participării acestuia la o acțiune de formare.
2. Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 14 alineatul (3) din prezenta decizie, END poate fi autorizat să participe la cursuri de formare organizate de către angajatorul său, cu condiția ca acestea să fie compatibile cu nevoile serviciului la care este repartizat în cadrul CoR. În acest scop, CoR poate acorda până la trei zile de concediu special remunerat într-o perioadă de douăsprezece luni. CoR nu acordă concediu aferent duratei călătoriei și nici contribuție financiară la taxele de înscriere. Cererile sunt examinate individual.

Articolul 21
Dispoziții administrative

În prima zi a perioadei de detașare, END se prezintă la unitatea Condiții de muncă, în vederea îndeplinirii formalităților administrative necesare. Intrarea în serviciu are loc în prima sau în cea de-a șaisprezecea zi a lunii.

Capitolul IV
DISPOZIȚII FINALE

Prezenta decizie înlocuiește Decizia nr. 61/2013 a secretarului general al CoR privind normele aplicabile experților naționali detașați pe lângă serviciile CoR și se aplică tuturor detașărilor care încep după intrarea sa în vigoare, inclusiv prelungirilor. Cu toate acestea, Deciziile nr. 164/2010 și nr. 61/2013 continuă să se aplice detașărilor aflate în desfășurare înainte de intrarea în vigoare a prezentei decizii.

Prezenta decizie intră în vigoare la 1 octombrie 2015.

Adoptată la Bruxelles, la 26 august 2015,

(semnat)

Jiří BURIÁNEK
