EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 28.5.2021
COM(2021) 258 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU IN SVETU

o pravilih, ki jih je sprejel organ za imenovanja vsake institucije za izvajanje Kadrovskih predpisov

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. PRAVNA PODLAGA IN CILJ POROČILA

Evropski parlament in Svet sta v skladu s členom 336 Pogodbe o delovanju Evropske unije z uredbo določila Kadrovske predpise za uradnike Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Kadrovski predpisi) in Pogoje za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev).

Čeprav ti zakonodajni akti podrobno urejajo pravne odnose med institucijami, organi in agencijami ter njihovim osebjem, niso izčrpni, saj zadevne institucije, organe in agencije izrecno pooblaščajo za sprejemanje nadaljnjih izvedbenih pravil o številnih vprašanjih.

Sozakonodajalca sta v okviru **reforme Kadrovskih predpisov iz leta 2014** uvedla mehanizme za večjo **skladnost** z zakonodajnim okvirom in krepitev učinkovitega **upravljanja**, hkrati pa institucijam, organom in agencijam omogočila avtonomijo pri uporabi Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

Od navedene reforme mora Komisija v skladu s **členom 110(6) Kadrovskih predpisov**[1] vsaka tri leta predložiti poročilo o pravilih za izvajanje Kadrovskih predpisov, ki jih je sprejel organ za imenovanja vsake institucije. Ta obveznost velja za institucije, kot so opredeljene v členu 13 Pogodbe o Evropski uniji ter členih 1, 1a in 1b Kadrovskih predpisov (v nadaljnjem besedilu skupaj: **institucije**), ter organe in agencije Unije v smislu člena 1a(2) Kadrovskih predpisov (v nadaljnjem besedilu: **agencije**)[2].

To poročilo je drugo tovrstno poročilo, ki zajema obdobje od **1. januarja 2017 do 31. decembra 2019**. Prvo poročilo je bilo objavljeno leta 2017[3].

Poročilo je skupaj z registrom izvedbenih pravil, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije[4], orodje, ki omogoča **preglednost** in spodbuja **dosledno uporabo Kadrovskih predpisov**[5], hkrati pa **državljanom** Evropske unije zagotavlja **dostop** do teh pravil.

2. ZBIRANJE INFORMACIJ ZA POROČILO

Komisija je za pripravo poročila vse institucije pozvala, naj posodobijo seznam izvedbenih pravil, sestavljen za namene poročila za obdobje 2014–2016. Institucije so morale najprej preveriti, ali so bile informacije, predložene za poročilo za obdobje 2014–2016, pravilne in popolne. Nato so bile pozvane, naj posodobijo seznam v skladu z vsemi sklepi institucij o

[1] Kakor so bili spremenjeni z Uredbo št. 1023/2013 z dne 22. oktobra 2013.
[2] Za izčrpen seznam glej točki (a) in (b) naslova II tega poročila.
[3] Zajemalo je obdobje od 1. januarja 2014 do 31. decembra 2016. Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu o pravilih, ki jih sprejme organ za imenovanja vsake institucije za izvajanje Kadrovskih predpisov (COM(2017) 632 final) (v nadaljnjem besedilu: **poročilo za obdobje 2014–2016)**.
[4] Na voljo prek javno dostopne spletne aplikacije „Komunikacijsko-informacijsko središče za uprave, podjetja in državljane (CIRCABC)“.
[5] Glej uvodno izjavo 32 Uredbe št. 1023/2013 z dne 22. oktobra 2013.

izvajanju Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, ki so veljali v obdobju od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2019.

Komisija je nato predložene informacije primerjala s pravili, vpisanimi v register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije.

Informacije o agencijah so bile zbrane na podlagi informacij, ki so jih agencije predložile ustreznim službam Komisije za namene poročila za obdobje 2014–2016, v obdobju 2017–2019 pa v okviru postopka iz člena 110(2) Kadrovskih predpisov[6]. Informacije, zbrane v izčrpnih evidencah, so naknadno preverile zgoraj navedene službe Komisije, po potrebi pa so bile še enkrat preverjene pri posameznih zadevnih agencijah.

Zbiranje informacij je bilo končano 23. junija 2020.

3. KLJUČNI ELEMENTI POROČILA

Predstavitev izvedbenih pravil

V naslovu 1 so opisani mehanizmi za zagotavljanje dosledne uporabe Kadrovskih predpisov, in sicer s pregledom različnih vrst pravil, ki jih lahko za izvajanje Kadrovskih predpisov sprejme organ za imenovanja, za izvajanje Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev pa organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi.

Kvantitativna ocena / preglednost

V naslovu 2 je naveden izčrpen popis vseh izvedbenih pravil, ki so jih sprejeli organi za imenovanja, pri čemer je jasno in pregledno opisano sedanje stanje v vseh institucijah in agencijah.

Komisija je sporazumno z zadevnimi institucijami pripravila tabele, ki podrobno prikazujejo stanje v vsaki od desetih institucij v obdobju od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2019. Na podlagi teh tabel je oblikovala splošno tabelo s pregledom stanja v vseh institucijah.

V teh tabelah je navedeno, v zvezi s katerimi zadevami so zadevni organi za imenovanja ali organi, pooblaščeni za sklepanje pogodb o zaposlitvi, sprejeli pravila in v kakšnem obsegu so posamezni organi uporabili pooblastilo za sprejemanje pravil.

V še eni splošni tabeli je združen pregled pravil, ki so se v agencijah uporabljala na dan 31. decembra 2019. Prikazani so sedanji mehanizmi, ki vplivajo na sprejemanje pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov v agencijah, s čimer je upravljanje človeških virov v agencijah umeščeno v širši okvir. Hkrati je zagotovljen pregled razvoja obstoječega okvira izvedbenih pravil v 51 agencijah in obsega, v katerem je bilo doseženo zbliževanje pravil.

Vključena so opažanja o glavnih spremembah od zadnjega obdobja poročanja v zvezi s številom in vrsto pravil, sprejetih v institucijah in agencijah.

[6] Za več podrobnosti glej točko (b) naslova II tega poročila.

Kvalitativna ocena / skladnost

V poročilu je predstavljeno, kako so organi za imenovanja ali organi, pooblaščeni za sklepanje pogodb o zaposlitvi, upoštevali okvir, ki ga določajo Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev, pri čemer je posebna pozornost namenjena zadevam, v zvezi s katerimi organi (še) niso uporabili pooblastila za sprejemanje pravil.

V poročilu so obravnavana tudi področja, na katerih se zdi, da institucije in agencije zaostajajo za zakonskim okvirom, določenim v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev, kar zadeva spoštovanje obveznosti sprejetja izvedbenih pravil in izbiro postopka.

Poleg tega so v poročilu preučene glavne spremembe v primerjavi s prejšnjim obdobjem poročanja, zlasti v zvezi z novimi predmeti urejanja, ki jih zajemajo sprejeta pravila, in obsegom zbliževanja med institucijami glede vsebine teh pravil.

Poročilo vsebuje tudi pregled predstavitve izvedbenih pravil v registru, ki ga vodi Sodišče Evropske unije, in njegovega sedanjega stanja.

4. OBETI

Komisija bo morala v skladu s členom 110(6) Kadrovskih predpisov naslednje poročilo predložiti čez tri leta. V naslednjem poročilu bodo zajeta izvedbena pravila, ki bodo veljala v obdobju od 1. januarja 2020 do 31. decembra 2022.

Komisija je končno različico tega poročila pripravila na podlagi podatkov, ki so jih predložile institucije in agencije. Za popolnost in točnost teh podatkov so odgovorne zadevne institucije in agencije.

Kazalo

NASLOV 1. PREDSTAVITEV IZVEDBENIH PRAVIL 5

(a) Pravila, sporazumno sprejeta v institucijah Unije (*Règles arrêtées d'un commun accord*) 5
(b) Splošne izvedbene določbe (*Dispositions générales d'exécution*) 6
(c) Druga izvedbena pravila..... 8
NASLOV 2. KVANTITATIVNA OCENA / PREGLEDNOST..... 10
(a) Izvedbena pravila v institucijah..... 10
(b) Izvedbena pravila v agencijah 12
NASLOV 3. KVALITATIVNA OCENA / SKLADNOST..... 16
(a) Skladnost s Kadrovskimi predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev..... 16
(b) Register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije 25
NASLOV 4. POVZETEK..... 28

NASLOV 1. PREDSTAVITEV IZVEDBENIH PRAVIL

MEHANIZMI ZA ZAGOTAVLJANJE DOSLEDNE UPORABE KADROVSKIH PREDPISOV

→ Kakšen sistem je v Kadrovskih predpisih določen za njihovo izvajanje?

→ Kako Kadrovski predpisi zagotavljajo, da se njihove določbe dosledno uporabljajo?

V tem naslovu so predstavljene različne vrste pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov v smislu člena 110 Kadrovskih predpisov.

Za vsa ta pravila na splošno velja, da ne zadevajo splošne javnosti. Zato jih ni treba objaviti v *Uradnem listu Evropske unije*. V skladu s členom 110(4) Kadrovskih predpisov pa je treba zadevne uslužbence seznaniti s temi pravili, da postanejo zanje izvršljiva.

Že na začetku je treba opozoriti, da je zakonodajni okvir od sprejetja poročila za obdobje 2014–2016 ostal nespremenjen. Ker sozakonodajalca nista uvedla novih vrst izvedbenih pravil, bo to poročilo imelo enako predstavitveno strukturo kot prejšnje poročilo. Hkrati je bil seznam spodaj predstavljenih pravil nekoliko spremenjen v primerjavi s pregledom iz poročila za obdobje 2014–2016, in sicer po dodatnem preverjanju in zaradi upoštevanja nedavne sodne prakse Sodišča Evropske unije. Te spremembe so na spodnjih seznamih poudarjene s **krepkim tiskom**.

Poročilo zajema naslednja pravila[7]:

(a) Pravila, sporazumno sprejeta v institucijah Unije (*Règles arrêtées d'un commun accord*)

V Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev je za uporabo nekaterih določb določeno, da institucije Unije sporazumno sprejmejo pravila[8]. To velja za naslednje predmete urejanja:

Kadrovski predpisi	
Člen 9 + člen 2 Priloge II	Postopek za ustanovitev splošnega skupnega odbora (COPARCO)

[7] Poročilo ne zajema delegiranih aktov, sprejetih na podlagi členov 111 in 112 Kadrovskih predpisov. Ti akti temeljijo na izvajanju posebnega pooblastila Komisije (ali Sveta pred reformo Kadrovskih predpisov leta 2014) za določanje pravil, ki veljajo na splošno za vse uslužbence EU. Izvedbena pravila v smislu člena 110 Kadrovskih predpisov pa sprejme institucija na podlagi pooblastila svojega organa za imenovanja, pri čemer so ta pravila omejena na uslužbence te institucije.

[8] V Kadrovskih predpisih ni določen postopek za sporazumno sprejetje pravila v institucijah Unije. Postopek, ki je bil oblikovan z medinstitucionalno prakso, je podrobno opisan v poročilu za obdobje 2014–2016.

Člen 10, prvi odstavek	Postopek za imenovanje članov Odbora za kadrovske predpise
Člen 37(b)	Splošna pravila za oblikovanje seznama organizacij, katerih cilj je pospeševati interese Unije
Člen 45(2)	Sposobnost delati v tretjem od jezikov pred prvim napredovanjem
Člen 57	Letni dopust
Člen 61	Seznam praznikov
Člen 72(1)	Zdravstveno zavarovanje
Člen 73(1)	Zavarovanje za primer poklicne bolezni ali nesreče
Člen 76a	Finančna pomoč, s katero se poveča pokojnina preživelega zakonca, ki ima hudo ali dolgotrajno bolezen ali je invalid
Člen 17(2) Priloge VII	Posebno redno nakazilo dela osebnih prejemkov
Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev	
Člen 28a(10)	Podrobna ureditev določb o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem

(b) Splošne izvedbene določbe (*Dispositions générales d'exécution*)

V skladu s Kadrovskimi predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev imata organ za imenovanja oziroma organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi, posebna pooblastila za sprejemanje splošnih izvedbenih določb. To velja za naslednje predmete urejanja[9]:

Kadrovski predpisi	
Člen 27, drugi odstavek	Ustrezni ukrepi po ugotovitvi znatnega neravnovesja med državljanstvi uradnikov
Člen 32, drugi odstavek	Razvrstitev v stopnjo ob zaposlitvi
Člen 42a	Starševski dopust, starši samohranilci
Člen 43	Letno poročilo o sposobnostih, učinkovitosti in ravnanju v službi
Člen 45a(5)	Imenovanje uradnika iz funkcionalne skupine AST na delovno mesto v funkcionalni skupini AD
Člen 72(1)	Povračilo stroškov zdravljenja
Člen 3(1) Priloge VII	Dodatek za šolanje
Člen 9(1) Priloge VII	Stroški selitve
Člen 13a Priloge VII	Izdatki za službena potovanja

[9] V to poročilo ni zajeto pooblastilo iz člena 2(3) Priloge z naslovom „Prehodne določbe, ki se uporabljajo za uslužbence iz Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev“. Ta določba se ne nanaša na obdobje, zajeto v poročilu.

Člen 11(2) Priloge VIII	Pokojninske pravice, ki so jih uslužbenci prenesli v institucijo
Člen 2(3) Priloge IX	Upravne preiskave
Člen 3 Priloge X[10]	Izjemna uporaba Priloge X za uradnike, začasno razporejene na sedež institucije
	Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev
Člen 12(1)	Ustrezni ukrepi po ugotovitvi znatnega neravnovesja med državljanstvi začasnih uslužbencev
Člen 12(5)	Postopki zaposlovanja začasnih uslužbencev
Člen 54	Prerazvrstitev začasnih uslužbencev iz člena 2(f)
Člen 56	Zaposlovanje začasnih uslužbencev iz člena 2(f)
Člen 79	Zaposlovanje pogodbenih uslužbencev
Člen 82(6)	Zaposlovanje pogodbenih uslužbencev
Člen 86(1)	Razvrščanje pogodbenih uslužbencev v razrede

V nasprotju s pravili, ki jih institucije sprejmejo sporazumno, vsebino splošnih izvedbenih določb določi vsaka institucija[11] v skladu z načelom avtonomije vsake institucije kot delodajalke, kot je določeno v členu 13(2) Pogodbe o Evropski uniji in členu 298 Pogodbe o delovanju Evropske unije[12].

Splošne izvedbene določbe v skladu s členom 110(1) Kadrovskih predpisov in prvim odstavkom člena 141 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev sprejme pristojni organ vsake institucije po posvetovanju z odborom uslužbencev in Odborom za kadrovske predpise[13]. Člen 142 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev določa, da se splošne izvedbene določbe iz člena 110 Kadrovskih predpisov uporabljajo za uslužbence, vključene v te pogoje, če se določbe Kadrovskih predpisov na podlagi teh pogojev uporabljajo za te uslužbence.

V skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije se izraz „splošne izvedbene določbe“ iz člena 110(1) Kadrovskih predpisov nanaša predvsem na splošne izvedbene določbe, ki so

[10] Opozoriti je treba, da je Sodišče v sodbi z dne 26. februarja 2020 v zadevi C- 427/18 P, ESZD/Alba Aguilera in drugi, ugotovilo, da člen 1, tretji odstavek, Priloge X h Kadrovskim predpisom ne določa obveznosti organa za imenovanja, da sprejme splošne izvedbene določbe za celotno Prilogo X. Pač pa je ugotovilo, da je s to določbo zgolj predpisan postopek, ki ga je treba uporabiti, če se organ za imenovanja odloči sprejeti splošne izvedbene določbe za Prilogo X (glej točki 77 in 83 sodbe). Zato člen 1, tretji odstavek, Priloge X v tem poročilu ni več naveden.

[11] Na področju povračila stroškov zdravljenja v okviru skupnega sistema zdravstvenega zavarovanja pa je Komisija na podlagi Skupnih pravil o zdravstvenem zavarovanju uradnikov Evropske unije sprejela splošne izvedbene določbe, ki veljajo za uslužbence vseh institucij in agencij.

[12] To načelo avtonomije vsake institucije kot delodajalke je potrdila sodna praksa; glej sodbo z dne 5. julija 2011, V/Evropski parlament, F-46/09, točka 135, in sodbo z dne 28. aprila 2017, Azoulay in drugi/Evropski parlament, T-580/16, točka 57 in navedena sodna praksa.

[13] Podroben pregled postopka za sprejetje splošnih izvedbenih določb je na voljo v poročilu za obdobje 2014–2016.

izrecno določene v nekaterih posebnih določbah Kadrovskih predpisov. Vendar lahko v izjemnih okoliščinah obveznost sprejetja izvedbenih pravil ob upoštevanju postopkovnih zahtev iz člena 110(1) Kadrovskih predpisov nastane, tudi če Kadrovski predpisi ne določajo izrecno sprejetja splošnih izvedbenih določb. Po mnenju Sodišča bi to lahko veljalo, „kadar so določbe Kadrovskih predpisov tako nejasne ali netočne, da ni mogoča njihova nearbitrarna uporaba“[14].

(c) Druga izvedbena pravila

V Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev so za organ za imenovanja vsake institucije oziroma[15] organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi, izrecno določena tudi pooblastila za sprejemanje drugih izvedbenih pravil, pri čemer postopek za sprejemanje ni nadalje opisan.

Druga izvedbena pravila so izrecno predvidena za naslednje predmete urejanja:

Kadrovski predpisi	
Člen 2	Določanje pooblastil organa za imenovanja
Člen 5(4)	Opredelitev vrst delovnih mest
Člen 9(2)	Sestava in postopki organov (odborov)
Člen 22c	Prijavljanje nepravilnosti
Člen 51(1)	Postopek za obravnavanje nesposobnosti
Člen 55(3)	Stalna pripravljenost na delo
Člen 55(4)	Prožna ureditev delovnega časa
Člen 55a + člen 5 Priloge IVa	Delo z delovnim časom, krajšim od polnega
Člen 55b	Delitev delovnega mesta
Člen 56 + člen 3 Priloge VI	Nadurno delo
Člen 96	Uradniki Komisije, ki delajo v delegaciji Unije, in uradniki ESZD, ki pri svojem delu opravljajo naloge za Komisijo
Člen 13(2)(b) Priloge VII	Lestvica za službena potovanja v tretje države
Člen 14(2) Priloge VII	**Nadomestilo za reprezentančne stroške**

[14] Glej sodbo Sodišča z dne 26. februarja 2020 v zadevi C-427/18 P, ESZD/Alba Aguilera in drugi, točka 57 in navedena sodna praksa.

[15] Za en primer (v zvezi z uradniki Komisije, ki delajo v delegaciji Unije, in uradniki Evropske službe za zunanje delovanje (ESZD), ki pri svojem delu opravljajo naloge za Komisijo) je v členu 96 Kadrovskih predpisov določeno skupno pooblastilo za Komisijo in ESZD.

Člen 30 Priloge IX	Disciplinski postopki
Člen 2 Priloge X	Premestitev uradnikov, ki delajo v tretjih državah
Člen 5(2) Priloge X	Namestitev uradnikov, ki delajo v tretjih državah
Člen 10(3) Priloge X	Dodatek za življenjske razmere
Člen 23 Priloge X	Povrnitev najemnine za uradnike, ki delajo v tretjih državah
Člen 30(3) Priloge XIII	Uvrstitev uradnikov s posebnimi odgovornostmi na delovno mesto „vodja enote ali enakovredna funkcija“ ali „svetovalec ali enakovredna funkcija“ pred 31. decembrom 2015
	Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev
Člen 28a(2)	**Določbe o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem**
Člen 42	**Plačilni pogoji za vzpostavitev ali ohranitev pokojninskih pravic v matični državi**
Člen 96(2)	**Nadomestilo za primer brezposelnosti za pogodbene uslužbence**
Člen 112	**Plačilni pogoji za pokojninske pravice, zavarovanje za primer brezposelnosti ter invalidsko, življenjsko in zdravstveno zavarovanje v državi zadnjega kritja**
Člen 125(1)	Parlamentarni pomočniki

Poleg tega so institucije sprejele izvedbena pravila tudi v primerih, ki niso izrecno določeni v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev, kadar je bilo treba statutarne določbe izvajati z natančnejšimi pravili. Postopek sprejemanja teh drugih izvedbenih pravil je odvisen od upravne prakse zadevne institucije.

MEHANIZMI ZA ZAGOTAVLJANJE DOSLEDNE UPORABE KADROVSKIH PREDPISOV

→ Institucije za svoje uslužbence neodvisno uporabljajo Kadrovske predpise in Pogoje za zaposlitev drugih uslužbencev. To avtonomijo izvajajo v skladu s pravnim okvirom, ki je določen v Kadrovskih predpisih.

→ V Kadrovskih predpisih so določeni posebni mehanizmi za doseganje skupnega medinstitucionalnega pristopa, kadar predmet urejanja zahteva tako usklajevanje.

NASLOV 2. KVANTITATIVNA OCENA / PREGLEDNOST

PREGLEDNOST

→ Katera pravila so v institucijah in agencijah veljala v zadevnem obdobju in za katere predmete urejanja?

→ Katere so bile glavne spremembe v primerjavi s prejšnjim obdobjem poročanja glede števila in vrste na novo sprejetih pravil?

(a) Izvedbena pravila v institucijah

V skladu s členom 13 Pogodbe o Evropski uniji ter členi 1, 1a in 1b Kadrovskih predpisov to poročilo zadeva naslednjih deset institucij[16]:

- Evropski parlament (EP),
- Svet Evropske unije (Svet),
- Evropska komisija (Komisija),
- Sodišče Evropske unije (Sodišče),
- Evropsko računsko sodišče (ERS),
- Evropska služba za zunanje delovanje (ESZD),
- Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO),
- Odbor regij (OR),
- evropski varuh človekovih pravic (EVČP) in
- Evropski nadzornik za varstvo podatkov (ENVP).

Za namene oblikovanja tega poročila je ostalih devet institucij Komisiji predložilo informacije o svojih izvedbenih pravilih. Komisija je vzporedno preučila register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije.

Komisija je na podlagi teh prispevkov in sporazumno z zadevnimi institucijami pripravila tabele, ki podrobno prikazujejo pravila, ki so v obdobju od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2019 veljala v vsaki od desetih institucij, in sicer:

- seznam pravil, sporazumno sprejetih v institucijah (**Priloga I**);
- tabele, v katerih so navedene splošne izvedbene določbe in druga izvedbena pravila, ki jih je sprejel organ za imenovanja vsake institucije oziroma organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi (**Priloga II**);
- splošna tabela s primerjalnim povzetkom pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev v vseh institucijah (**Priloga III**).

[16] V skladu s členom 36.1 Protokola (št. 4) o Statutu Evropskega sistema centralnih bank in Evropske centralne banke (ECB) za uslužbence ECB veljajo pogoji za zaposlitev uslužbencev ECB.

V tabelah je uporabljena skupna metodologija:

- navedena so izvedbena pravila, ki so vsaj delno veljala v obdobju, zajetem v poročilu (od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2019);
- izvedbena pravila so razvrščena v skupine po različnih predmetih urejanja, pri čemer je upoštevana struktura Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev;
- izvedbena pravila so opredeljena z referenčno številko, datumom začetka veljavnosti[17] in, kadar je to ustrezno, datumom izteka veljavnosti.

Uporabljena je bila naslednja metoda štetja:

- izvedbena pravila so bila šteta na podlagi seznamov za vsako institucijo;
- izvedbeno pravilo je bilo šteto enkrat, čeprav je zajelo več kot en predmet urejanja[18];
- pravilo, ki spreminja že obstoječe pravilo, ni bilo šteto ločeno;
- če je bilo izvedbeno pravilo v obdobju, zajetem v poročilu, nadomeščeno, se je štelo samo eno izvedbeno pravilo[19].

Naslednji dve tabeli vsebujeta kvantitativni pregled števila izvedbenih pravil, ki so jih institucije sprejele v prvih dveh obdobjih poročanja (2014–2016 in 2017–2019).

ŠTEVILO IZVEDBENIH PRAVIL, KI SO JIH SPREJELE INSTITUCIJE IN SO VELJALA v prvem obdobju poročanja 2014–2016[20]

	Sporazumno sprejeta pravila	Splošne izvedbene določbe	Druga izvedbena pravila	Skupaj
EP	10	19	38	**67**
Svet	10	15	36	**61**
Komisija	10	24	61	**95**
Sodišče	10	11	19	**40**
ERS	10	10	38	**58**
ESZD	10	23	39	**72**
EESO	10	12	37	**59**
OR	10	15	30	**55**
EVČP	10	15	12	**37**
ENVP	10	16	21	**47**

[17] Opozoriti je treba, da je v primerih, ko je bilo datum začetka veljavnosti težko opredeliti, namesto tega naveden datum sprejetja pravila.

[18] Izjeme so bili primeri „globalnih sklepov“, ki jih je sprejela ESZD, tj. splošnih sklepov, s katerimi je bilo skupaj in po analogiji sprejetih več posebnih sklepov drugih institucij. V takem primeru je bilo šteto zadevno število posebnih sklepov.

[19] Če pa je bilo splošno izvedbeno pravilo nadomeščeno z drugo vrsto izvedbenega pravila (ali obratno), sta bili šteti dve izvedbeni pravili (eno za vsako kategorijo pravil).

[20] Ta tabela temelji na tabeli iz poročila za obdobje 2014–2016. Številke iz prvega poročila so bile nekoliko popravljene. Razlog za to je dejstvo, da je večina institucij opredelila več pravil, ki so bila nenamerno izključena iz poročila za obdobje 2014–2016 in so veljala v sedanjem obdobju poročanja. Ta tabela je bila posodobljena, da se upoštevajo tudi navedeni popravki.

Skupaj	**100**	**160**	**331**	**591**

ŠTEVILO IZVEDBENIH PRAVIL, KI SO JIH SPREJELE INSTITUCIJE IN SO VELJALA v drugem obdobju poročanja 2017–2019

	Sporazumno sprejeta pravila	Splošne izvedbene določbe	Druga izvedbena pravila	Skupaj
EP	10	17	45	**72**
Svet	10	15	37	**62**
Komisija	10	24	62	**86**
Sodišče	10	11	39	**60**
ERS	10	10	32	**52**
ESZD	10	24	46	**80**
EESO	10	12	44	**66**
OR	10	16	34	**60**
EVČP	10	17	14	**41**
ENVP	10	16	25	**51**
Skupaj	**100**	**162**	**378**	**630**

Iz primerjave teh dveh tabel je razvidno, da med prvim in drugim obdobjem poročanja ni bilo bistvenih sprememb. Skupno število izvedbenih pravil v institucijah je ostalo razmeroma stabilno.

(b) Izvedbena pravila v agencijah

V tem poročilu so zajeti tudi podatki o izvedbenih pravilih, ki so jih sprejele agencije in so veljala na dan 31. decembra 2019. To zadeva naslednjih 51 agencij[21] v smislu člena 1a(2) Kadrovskih predpisov:

- 6 izvajalskih agencij,
- 36 decentraliziranih agencij in organov Unije ter
- 9 skupnih podjetij[22].

V členu 110(1) Kadrovskih predpisov, in sicer v njegovi različici pred začetkom veljavnosti reforme iz leta 2014, je bilo določeno, da agencije sprejmejo ustrezna izvedbena pravila za izvajanje Kadrovskih predpisov po posvetovanju z ustreznim odborom uslužbencev in sporazumno s Komisijo.

[21] Zajeto je tudi Evropsko javno tožilstvo, ki je bilo ustanovljeno oktobra 2017. Ker pa njegov kolegij v obdobju poročanja še ni bil ustanovljen, je Komisija o svojih izvedbenih pravilih Evropskemu javnemu tožilstvu za zdaj poslala samo začasno obvestilo. Ko bo kolegij ustanovljen, ga bo Komisija tudi uradno obvestila o svojih notranjih pravilih.

[22] Popoln seznam izvajalskih agencij, skupnih podjetij ter decentraliziranih agencij in organov Unije je na voljo v Prilogi IV k temu poročilu.

Z reformo Kadrovskih predpisov leta 2014 je bil vzpostavljen nov okvir za sprejemanje pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov s strani agencij[23]. V skladu s splošnim načelom, uvedenim v členu 110(2) Kadrovskih predpisov, se izvedbena pravila, ki jih sprejme Komisija, smiselno uporabljajo za agencije. Komisija zato agencije obvesti o vsakem takem izvedbenem pravilu takoj po njegovem sprejetju. Pravilo začne v agenciji veljati devet mesecev po datumu takšnega uradnega obvestila ali devet mesecev po začetku njegove veljavnosti pri Komisiji, kar nastopi pozneje.

Komisiji ni bilo treba obvestiti agencij o svojih izvedbenih pravilih, ki so začela veljati pred reformo Kadrovskih predpisov leta 2014. Načelo smiselne uporabe se uporablja samo za izvedbena pravila Komisije, o katerih je Komisija agencije obvestila.

Izjemoma lahko agencija odstopa od načela smiselne uporabe in se po posvetovanju s svojim odborom uslužbencev in prejetju soglasja Komisije[24] odloči sprejeti posamezne sklepe, tako da:

- ne uporablja nekaterih pravil Komisije (izvzetje);
- sprejme pravila, ki so drugačna od pravil Komisije;
- sprejme pravila o drugih predmetih urejanja, ki niso zajeta v pravilih, ki jih je sprejela Komisija.

Glede na načelo institucionalne avtonomije torej lahko agencije odstopajo od pristopa Komisije k izvajanju Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, še naprej pa morajo spoštovati okvir, vzpostavljen s temi akti.

Komisija je zaradi poenostavitve, upravne učinkovitosti ter uskladitve pravil in praks med agencijami razvila tudi mehanizem, ki ji omogoča, da agencijam zagotovi predhodno horizontalno soglasje za posamezne sklepe, ne da bi morale agencije predložiti uradno zahtevo. Ta mehanizem se uporablja le pod pogojem, da zadevna agencija upošteva enotni vzorec sklepa, ki ga je predlagala Komisija.

Komisija je na podlagi informacij, ki so jih njene zadevne službe zbrale od agencij, pripravila splošno tabelo, v kateri so številu pravil, sprejetih v drugem obdobju 2017–2019, dodani podatki iz prvega obdobja poročanja 2014–2016, s čimer je dobljen povzetek o številu in vrstah izvedbenih pravil, ki so se v agencijah uporabljala na dan 31. decembra 2019.

Ta splošna tabela je predstavljena v **Prilogi IV** k temu poročilu.

V njej je uporabljena naslednja metodologija:

[23] Za dodatne informacije glej Sporočilo C(2014) 6543 final z dne 26. septembra 2014 podpredsednika Šefčoviča Komisiji glede smernic o izvajanju člena 110(2) Kadrovskih predpisov v zvezi z izvedbenimi pravili, ki se uporabljajo v agencijah, in Sklep Komisije C(2014) 7229 final z dne 8. oktobra 2014 o izvajanju nekaterih pooblastil v zvezi s soglasjem, ki ga mora Komisija dati agencijam pred sprejetjem izvedbenih pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov v skladu s členom 110(2) teh predpisov.

[24] Soglasje Komisije je treba pridobiti pred iztekom zgoraj navedenega devetmesečnega obdobja.

- zadeva izvedbena pravila agencij, ki so veljala na dan 31. decembra 2019;
- upošteva strukturo Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, da se lažje opredelijo različni predmeti urejanja, za katere so agencije sprejele izvedbena pravila;
- v tabeli so za vsak predmet urejanja navedeni različni scenariji, po katerih so agencije sprejele svoja pravila.

Ta tabela zlasti kaže, kako so mehanizmi, uvedeni od leta 2014, delovali v praksi.

UČINKI MEHANIZMOV, UVEDENIH OD LETA 2014

	Obdobje 2014–2016	**Skupaj na dan 31. decembra 2019**
Izvedbena pravila Komisije, sprejeta po reformi iz leta 2014 in sporočena agencijam	23	29
Izvedbena pravila v agencijah, ki se smiselno uporabljajo po reformi iz leta 2014 (člen 110(2) Kadrovskih predpisov)	593	749
Odstopanja po letu 2014 (lastna pravila, ki se razlikujejo od predhodnega soglasja Komisije in/ali njenih izvedbenih pravil, sporočenih agencijam v skladu s členom 110(2) Kadrovskih predpisov)	35	4
Predhodna horizontalna soglasja Komisije	14	21
Izvedbena pravila, ki so jih agencije sprejele na podlagi predhodnega horizontalnega soglasja	284	689

Primerjava teh dveh stolpcev kaže, da se mehanizmi, uvedeni z reformo iz leta 2014 in namenjeni zagotovitvi dosledne uporabe Kadrovskih predpisov v agencijah, še naprej pogosto uporabljajo in so se na splošno izkazali za zelo učinkovite. Število izvedbenih pravil, ki so jih agencije sprejele na podlagi predhodnih horizontalnih soglasij Komisije, se je močno povečalo. Povečala se je tudi „smiselna“ uporaba izvedbenih pravil Komisije. Nasprotno pa se je znatno zmanjšalo število odstopanj, tj. lastnih pravil agencij, ki se razlikujejo od predhodnih horizontalnih soglasij Komisije in/ali njenih izvedbenih pravil, sporočenih agencijam v skladu s členom 110(2) Kadrovskih predpisov.

Vendar je treba opozoriti, da se je število agencij med obdobjema poročanja nekoliko povečalo, in sicer z 48 na 51 (medtem ko se število institucij ni spremenilo).

Podrobnejša ocena o tem, kako so agencije izvedbena pravila uporabile v praksi v posameznih primerih, ni zajeta s tem poročilom. V nedavno objavljenem posebnem poročilu Evropskega računskega sodišča (ERS) z naslovom „Prihodnost agencij EU: potencial za več fleksibilnosti

in sodelovanja“[25] je navedeno, da je sicer mogoče še izboljšati splošno strukturo upravljanja v nekaterih agencijah, vendar vprašanje, kako agencije uporabljajo kadrovska pravila, ni bilo posebej obravnavano.

Svet je na podlagi posebnega poročila Evropskega računskega sodišča (ERS) Komisijo pozval, naj preuči priporočila ERS in oblikuje zaključke, med drugim v zvezi s pomočjo/podporo agencijam Unije pri usklajevanju njihovih izvedbenih določb, vendar brez posebnega sklicevanja na vprašanja, zajeta s Kadrovskimi predpisi ali Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev.

V zvezi s tem to poročilo jasno kaže, da mehanizmi iz člena 110 Kadrovskih predpisov (tj. smiselna uporaba pravil Komisije, uskladitev odstopanj z vzorci sklepov, poglobljena ocena posameznih odstopanj) delujejo kot filtri za zagotavljanje skladnosti pravil pred njihovim sprejetjem, s čimer usklajujejo izvedbene določbe v vseh agencijah.

Čeprav se to poročilo nanaša na sprejetje pravil, ne pa na razlago in dejansko izvajanje teh pravil s strani institucij in agencij, ki delujejo v skladu z načelom institucionalne avtonomije, lahko institucije razmislijo o tem, kako bi bilo mogoče izkoristiti obstoječe mehanizme, da bi se dodatno okrepila usklajeno izvajanje pravil in izmenjava dobrih praks, zlasti z uporabo različnih orodij sodelovanja, ki so jih vzpostavile institucije na splošno, zlasti pa Komisija in mreža agencij EU.

PREGLEDNOST

→ Poročilo vsebuje izčrpen popis različnih vrst izvedbenih pravil v institucijah in agencijah, ki so veljala v zadevnem obdobju. Uporaba skupne metodologije omogoča primerjavo med institucijami, s čimer povečuje preglednost.

→ Poročilo kaže, da je skupno število izvedbenih pravil v institucijah od zadnjega obdobja poročanja ostalo razmeroma stabilno.

→ Poročilo kaže, da se mehanizmi, uvedeni z reformo iz leta 2014 in namenjeni zagotovitvi dosledne uporabe Kadrovskih predpisov v agencijah, še naprej pogosto uporabljajo, pri čemer se je znatno povečalo število pravil, ki so jih agencije sprejele na podlagi predhodnih horizontalnih soglasij Komisije. Ob tem lahko institucije in agencije razmislijo o tem, kako bi bilo mogoče obstoječe mehanizme izkoristiti za nadaljnjo krepitev doslednega izvajanja pravil.

[25] Na voljo na naslovu: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR20_22/SR_Future_of_EU_Agencies_sl.pdf (zadnji dostop 9. decembra 2020).

NASLOV 3. KVALITATIVNA OCENA / SKLADNOST

SKLADNOST

→ Ali so institucije upoštevale okvir Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev?

→ Ali je bilo doseženo nadaljnje zbliževanje med institucijami v zvezi s predmeti urejanja, zajetimi z izvedbenimi pravili, ki so jih sprejele?

→ Kakšno je stanje v zvezi z registrom, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije?

(a) Skladnost s Kadrovskimi predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev

V nadaljevanju poročila je preučeno, v kolikšni meri so organi za imenovanja in organi, pooblaščeni za sklepanje pogodb o zaposlitvi, v institucijah doslej uporabili posebna pooblastila iz Kadrovskih predpisov oziroma Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev za sprejetje izvedbenih pravil (v nadaljevanju navedena na seznamih v okvirju). Posebna pozornost je namenjena predmetom urejanja, v zvezi s katerimi organi (še) niso uporabili svojih pooblastil za sprejetje pravil.

Poleg tega so v poročilu našteti predmeti urejanja, v zvezi s katerimi so institucije sprejele izvedbena pravila, ki niso izrecno določena v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev (v nadaljevanju navedena na seznamih v črtkanem okvirju).

Na navedenih seznamih so v poročilu obravnavana tudi področja, na katerih se zdi, da institucije in agencije zaostajajo za zakonskim okvirom, določenim v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev, kar zadeva spoštovanje zahteve po sprejetju izvedbenih pravil in izbiro postopka. Gre za izbiro med pravili, sporazumno sprejetimi med institucijami, splošnimi izvedbenimi določbami in drugimi izvedbenimi pravili. Te opombe so na seznamih poudarjene s **krepkim tiskom**.

V tem oddelku poročila pa je obravnavana tudi osredotočenost regulativne dejavnosti v obdobju poročanja 2017–2019, kar zadeva predmete urejanja izvedbenih pravil.

Kadrovski predpisi

Naslov I – Splošne določbe

Člen 2 – Izvajanje pooblastila organa za imenovanja

Kar zadeva izvajanje pooblastila organa za imenovanja, je devet institucij[26] uporabilo pooblastila za sprejemanje izvedbenih pravil. Nekatere institucije so uporabile možnost, da to pooblastilo zaupajo drugi instituciji ali medinstitucionalnemu organu.

Člen 5(4) – Opredelitev nalog in pooblastil za vsako vrsto delovnega mesta

Vse institucije so uporabile možnost iz Kadrovskih predpisov, da podrobneje opredelijo naloge in pooblastila za vsako vrsto delovnega mesta.

Člen 9 + člen 2 Priloge II – Postopek za ustanovitev splošnega skupnega odbora (COPARCO)

Vse institucije so sporazumno sprejele pravilo o postopkih za ustanovitev splošnega skupnega odbora.

Člen 9(2) – Sestava in postopki organov (odborov)

Sedem institucij[27] je uporabilo pooblastila za določanje sestave in postopka organov.

Člen 10 – Postopek za imenovanje članov Odbora za kadrovske predpise

Vse institucije so sporazumno sprejele pravilo o postopku za imenovanje članov Odbora za kadrovske predpise.

Člen 30(3) Priloge XIII – Uvrstitev uradnikov s posebnimi odgovornostmi na delovno mesto „vodja enote ali enakovredna funkcija“ ali „svetovalec ali enakovredna funkcija“ pred 31. decembrom 2015

Šest institucij[28] je sprejelo določbe v obliki drugih izvedbenih pravil o odstopanju od člena 30(2) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom v zvezi z uvrstitvijo uradnikov s posebnimi odgovornostmi v razredih AD 9 do AD 14 na delovno mesto „vodja enote ali enakovredna funkcija“ ali „svetovalec ali enakovredna funkcija“ pred 31. decembrom 2015.

Čeprav to ni izrecno zahtevano s Kadrovskimi predpisi, so nekatere institucije sprejele tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu I Kadrovskih predpisov: enake možnosti, invalidnost, ukrepi socialne narave, standardi zdravja in varnosti ter premestitev.

Predmeti urejanja, ki so jih nekatere institucije dodale v obdobju 2017–2019, so se nanašali zlasti na zdravje in varnost, vrste in nazive delovnih mest, odbore in premestitve.

Naslov II – Pravice in obveznosti uradnikov

Člen 22c – Notranja pravila o prijavljanju nepravilnosti

Vse institucije so sprejele notranja pravila o prijavljanju nepravilnosti.

[26] Vse razen ENVP.
[27] EP, Komisija, ERS, ESZD, EESO, OR, ENVP.
[28] Svet, Komisija, Sodišče, ERS, EESO, EVČP.

Nekatere institucije so sprejele tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu II Kadrovskih predpisov: etika in integriteta, preprečevanje nadlegovanja, zunanje dejavnosti, finančna odgovornost in usposabljanje.

Predmeti urejanja, ki so jih nekatere institucije dodale v obdobju 2017–2019, so se nanašali zlasti na etiko in integriteto, preprečevanje nadlegovanja in usposabljanje.

Naslov III – Uradniška kariera

Drugi odstavek člena 27 – Ustrezni ukrepi po ugotovitvi znatnega neravnovesja med državljanstvi uradnikov

Na podlagi drugega odstavka člena 27 lahko vsaka institucija sprejme ustrezne ukrepe, če opazi znatno neravnovesje med državljanstvi uradnikov, ki ni utemeljeno z objektivnimi merili. Ti ustrezni ukrepi morajo biti utemeljeni in ne smejo imeti za posledico meril zaposlovanja, ki ne temeljijo na odlikah. Organ za imenovanja pred sprejetjem takih ustreznih ukrepov sprejme splošne izvedbene določbe. Ko je bilo to poročilo končano, še nobena institucija ni sprejela takih splošnih izvedbenih določb.

Člen 32, drugi odstavek – Razvrstitev v stopnjo ob zaposlitvi

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe, s katerimi so odobrile dodatno prednost glede na delovno dobo, ki ne sme presegati 24 mesecev, da se upoštevajo poklicne izkušnje uradnika.

Člen 37(b) – Oblikovanje seznama organizacij, katerih cilj je pospeševati interese Unije

Vse institucije so sporazumno oblikovale seznam organizacij, katerih cilj je pospeševati interese Unije.

Člen 42a – Starševski dopust, starši samohranilci

Vse institucije so sprejele izvedbene določbe o starševskem dopustu, vključno z vprašanjem priznavanja staršev samohranilcev za podvojitev trajanja starševskega dopusta. **Vendar se zdi, da sta se dve instituciji[29] odločili sprejeti ta pravila kot druga izvedbena pravila, ne pa v obliki splošnih izvedbenih določb, kot je navedeno v členu 42a(1) Kadrovskih predpisov.**

Člen 43 – Letno poročilo o sposobnostih, učinkovitosti in ravnanju v službi

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe o letnih poročilih o sposobnostih, učinkovitosti in ravnanju v službi.

Člen 45(2) – Sposobnost delati v tretjem od jezikov pred prvim napredovanjem

Vse institucije so sporazumno sprejele pravila za izvajanje zahteve, da uradniki pred svojim prvim napredovanjem izkažejo sposobnost delati v tretjem od jezikov.

Člen 45a(5) – Imenovanje uradnika iz funkcionalne skupine AST na delovno mesto v funkcionalni skupini AD

Vse institucije so sprejele izvedbene določbe za uveljavitev možnosti imenovanja uradnika iz funkcionalne skupine AST na delovno mesto v funkcionalni skupini AD, t. i. postopek certificiranja. **Vendar se zdi, da se je ena institucija[30] odločila sprejeti ta pravila kot druga izvedbena pravila, ne pa v obliki splošnih izvedbenih določb, kot je navedeno v členu 45a(5) Kadrovskih predpisov.**

[29] EESO in OR.
[30] ERS.

Člen 51(1) – Postopek za obravnavanje nesposobnosti

Sedem institucij[31] je sprejelo notranje določbe, s katerimi se pravočasno in na ustrezen način ugotovijo, obravnavajo in odpravijo primeri nesposobnosti.

Nekatere institucije so sprejele tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu III Kadrovskih predpisov: poskusna doba, imenovanje visokih uradnikov, srednji vodstveni delavci, napotitev, dopust iz osebnih razlogov, družinski dopust, dopust v interesu službe, napredovanje v stopnji, potrditev na vodstvenih mestih, napredovanje, upokojitev in častni položaj.

V obdobju 2017–2019 je ena institucija dodala izvedbena pravila za ta naslov III v zvezi z zaposlovanjem visokih uradnikov.

Naslov IV – Delovni pogoji uradnikov[32]

Člen 55(3) – Stalna pripravljenost na delo

Zdi se, da nobena institucija ni določila podrobnih pravil za uporabo določb o stalni pripravljenosti na delo.

Člen 55(4) – Delovni čas / prožna ureditev delovnega časa

Vse institucije so uvedle prožno ureditev delovnega časa.

Člen 55a + člen 5 Priloge IVa – Delo z delovnim časom, krajšim od polnega

Devet institucij[33] je določilo podrobna pravila za uporabo določb o delu z delovnim časom, krajšim od polnega.

Člen 55b – Delitev delovnega mesta

Ena institucija[34] je določila podrobna pravila za uporabo člena o delitvi delovnega mesta.

Člen 56 – Nadurno delo

Osem institucij[35] je določilo pravila o postopku za odobritev nadurnega dela ali pogojih za fiksni dodatek.

Člen 57 – Letni dopust

Zdi se, da institucije niso sporazumno določile pravil o letnem dopustu. Pač pa se zdi, da je devet institucij[36] v zvezi s tem sprejelo svoja pravila v obliki drugih izvedbenih pravil.

Člen 61 – Seznam praznikov

[31] EP, Svet, Komisija, Sodišče, ERS, EESO, ENVP.
[32] Naslov IV vsebuje tudi posebna pooblastila Komisiji (pred reformo Kadrovskih predpisov iz leta 2014: Svetu), da z delegiranimi akti določi kategorije uradnikov, ki so upravičeni do posebnih dodatkov (izmensko delo, stalna pripravljenost na delo, posebno težki delovni pogoji). Ti delegirani akti niso obravnavani v tem poročilu, glej opombo 5.
[33] Vse institucije razen Sodišča.
[34] Komisija.
[35] Vse institucije razen ESZD in ENVP.
[36] Vse institucije razen EVČP.

Vse institucije so sporazumno oblikovale seznam praznikov.

Nekatere institucije so sprejele tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu IV Kadrovskih predpisov: delo na daljavo, porodniški dopust, bolniški dopust, postopek za ugotavljanje invalidnosti, letni zdravniški pregled in odsotnost.

Predmeti urejanja, ki so jih nekatere institucije dodale v obdobju 2017–2019, so se nanašali zlasti na prožno ureditev delovnega časa, delo na daljavo, bolniški dopust in odsotnost.

Naslov V – Prejemki in dajatve iz socialne varnosti

Člen 72(1) – Zdravstveno zavarovanje

Vse institucije so sporazumno pripravile pravila o zdravstvenem zavarovanju.

Člen 72(1) – Povračilo stroškov zdravljenja

V skladu s tretjim pododstavkom člena 72(1) Kadrovskih predpisov so vse institucije pooblastile Komisijo, ki je nato sprejela pravila o povračilu stroškov, ki se uporabljajo v vseh institucijah.

Člen 73(1) – Zavarovanje za primer poklicne bolezni ali nesreče

Vse institucije so sporazumno pripravile pravila o zavarovanju za primer poklicne bolezni ali nesreče.

Člen 76a – Finančna pomoč, s katero se poveča pokojnina preživelega zakonca, ki ima hudo ali dolgotrajno bolezen ali je invalid

Vse institucije so sporazumno določile pravila o finančni pomoči, s katero se poveča pokojnina preživelega zakonca, ki ima hudo ali dolgotrajno bolezen ali je invalid.

Člen 3(1) Priloge VII – Dodatek za šolanje

Vse institucije so določile splošna izvedbena pravila o dodatku za šolanje.

Člen 9(1) Priloge VII – Stroški selitve

Vse institucije so sprejele izvedbene določbe o stroških selitve. **Vendar se zdi, da se je ena institucija[37] odločila sprejeti ta pravila kot druga izvedbena pravila, ne pa v obliki splošnih izvedbenih določb, kot je navedeno v členu 9(1) Priloge VII h Kadrovskim predpisom.**

Člen 13(2)(b) Priloge VII – Lestvica za službena potovanja v tretje države

Ena institucija[38] je določila in prilagodila lestvico za izdatke službenih potovanj v države zunaj Evropske unije.

Člen 13a Priloge VII – Izdatki za službena potovanja

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe o izdatkih za službena potovanja.

Člen 14(2) Priloge VII – Nadomestilo za reprezentančne stroške

Nobena institucija ni določila pogojev za povračilo priložnostnih reprezentančnih stroškov.

[37] ESZD.
[38] ESZD.

Člen 17(2) Priloge VII – Nakazilo dela osebnih prejemkov

Vse institucije so sporazumno določile pravila o posebnem rednem nakazilu dela osebnih prejemkov uradnika.

Člen 11(2) Priloge VIII – Pokojninske pravice, ki so jih uslužbenci prenesli v institucijo

Devet institucij je sprejelo splošne izvedbene določbe za določitev števila let pokojninske dobe, ki se za prejšnje zaposlitve prizna uradniku, ki začne delati za Unijo po tem, ko je prenehal delati v državni upravi ali nacionalni ali mednarodni organizaciji, ali po opravljanju dejavnosti kot zaposlena ali samozaposlena oseba, v pokojninskem zavarovanju Unije. **Zdi se, da ena institucija[39] še ni sprejela splošnih izvedbenih določb, kot je določeno v členu 11(2) Priloge VIII h Kadrovskim predpisom.**

Skoraj vse institucije so sprejele tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu V Kadrovskih predpisov: družinski dodatki, gospodinjski dodatek na podlagi posebnega sklepa, osebe, ki se štejejo kot vzdrževani otroci, dodatek za šolanje, letni potni stroški, matični kraj, izdatki za službena potovanja, prenos pokojninskih pravic. V veliki večini primerov so se institucije odločile za sprejetje splošnih izvedbenih določb v zvezi s temi predmeti urejanja.

Nekatere institucije so sprejele tudi izvedbena pravila o posojilih in predplačilih, izračunu pokojninskih pravic, predčasni upokojitvi in invalidnini.

Predmeti urejanja, ki so jih nekatere institucije dodale v obdobju 2017–2019, so zadevali zlasti gospodinjski dodatek na podlagi posebnega sklepa, osebe, ki se štejejo kot vzdrževani otroci, izdatke za službena potovanja, posojila in predplačila ter predčasno upokojitev.

Naslov VI – Disciplinski ukrepi

Člen 2(3) Priloge IX – Upravne preiskave

Osem institucij je sprejelo izvedbene postopke za upravne preiskave v obliki splošnih izvedbenih določb. **Zdi se, da dve instituciji[40] še nista sprejeli zadevnih splošnih izvedbenih določb, kot je določeno v členu 2(3) Priloge IX h Kadrovskim predpisom.**

Člen 30 Priloge IX – Disciplinski postopki

Osem institucij[41] je sprejelo izvedbene postopke za disciplinske postopke bolj na splošno.

Naslov VII – Pritožbe

Člena 90 in 91 – Pritožbe

Ena institucija[42] je sprejela izvedbena pravila o pritožbah v smislu členov 90 in 91 Kadrovskih predpisov. Ena institucija[43] je sprejela izvedbena pravila o preiskavah v zvezi z natečajnimi komisijami urada EPSO.

[39] EVČP.
[40] Svet in ERS.
[41] Vse institucije razen Sveta in ERS.
[42] ENVP.
[43] EP.

Naslov VIIIa – Posebne določbe, ki se uporabljajo za ESZD

Člen 96 – Uradniki Komisije, ki delajo v delegaciji Unije, in uradniki ESZD, ki opravljajo naloge za Komisijo

Komisija in ESZD sta se dogovorili o podrobnostih izvajanja tega, da uradnik Komisije, ki dela v delegaciji Unije, ravna po navodilih vodje delegacije, uradnik ESZD, ki opravlja naloge za Komisijo, pa ravna po navodilih Komisije.

Naslov VIIIb – Posebne in izjemne določbe za uradnike, ki delajo v tretji državi

Člen 1, tretji odstavek, Priloge X – Uradniki, ki delajo v tretji državi

Komisija in ESZD sta sprejeli splošne izvedbene določbe, ki se uporabljajo za uradnike Evropske unije, ki delajo v tretji državi. Sodišče je v svoji sodni praksi pojasnilo, da Kadrovski predpisi institucij ne zavezujejo k sprejetju splošnih izvedbenih določb za Prilogo X h Kadrovskim predpisom. Če pa se institucija za to odloči, mora upoštevati postopek iz člena 110 Kadrovskih predpisov (tj. sprejetje s splošnimi izvedbenimi določbami)[44].

Člen 2 Priloge X – Premestitev uradnikov, ki delajo v tretjih državah

Samo Komisija je določila podrobna izvedbena pravila o premeščanju uradnikov po posebnem postopku, imenovanem „mobilnostni postopek“.

Člen 3 Priloge X – Izjemna uporaba Priloge X za uradnike, začasno razporejene na sedež institucije

Institucije niso sprejele splošnih izvedbenih določb o izjemni uporabi Priloge X h Kadrovskim predpisom za uradnike, začasno razporejene na sedež institucije. Vendar sta bili v času priprave tega poročila Komisija in ESZD v postopku sprejemanja splošnih izvedbenih določb v zvezi s tem.

Člen 5(2) Priloge X – Namestitev uradnikov, ki delajo v tretjih državah

Komisija in ESZD sta določili podrobna pravila o zagotavljanju namestitve za uradnika.

Člen 10(3) Priloge X – Dodatek za življenjske razmere

Komisija in ESZD sta sprejeli podrobne določbe o dodatku za življenjske razmere.

Člen 23 Priloge X – Povrnitev najemnine za uradnike, ki delajo v tretjih državah

Komisija in ESZD sta določili podrobna pravila o dodatku za namestitev ali povračilu najemnine.

Komisija in ESZD sta sprejeli tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu VIIIb Kadrovskih predpisov in njihovi Prilogi X: dopust za počitek, valuta in ponderiranje, povračila uradnikom, razporejenim v države nečlanice, mobilnost pogodbenih uslužbencev ESZD, dodatek za začasno namestitev, stroški prevoza ter zdravstveno in nezgodno zavarovanje.

Institucije v okviru tega naslova v obdobju 2017–2019 niso dodale nobenih novih predmetov urejanja.

Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev

[44] Glej sodbo Sodišča v zadevi C-427/18 P, ESZD/Alba Aguilera in drugi, točka 77.

Naslov II – Začasni uslužbenci

Tretji pododstavek člena 12(1) – Ustrezni ukrepi po ugotovitvi znatnega neravnovesja med državljanstvi začasnih uslužbencev

Na podlagi tretjega pododstavka člena 12(1) lahko vsaka institucija sprejme ustrezne ukrepe, če opazi znatno neravnovesje med državljanstvi začasnih uslužbencev, ki ni utemeljeno z objektivnimi merili. Ti ustrezni ukrepi morajo biti utemeljeni in ne smejo imeti za posledico meril zaposlovanja, ki ne temeljijo na odlikah. Organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi, pred sprejetjem takih ustreznih ukrepov sprejme splošne izvedbene določbe. Ko je bilo to poročilo končano, še nobena institucija ni sprejela takih izvedbenih določb.

Člen 12(5) – Postopki zaposlovanja začasnih uslužbencev

Pet institucij[45] je sprejelo izvedbene določbe glede postopkov zaposlovanja začasnih uslužbencev. **Vendar se zdi, da sta se dve instituciji[46] od petih odločili sprejeti ta pravila kot druga izvedbena pravila, ne pa v obliki splošnih izvedbenih določb, kot je navedeno v členu 12(5) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.**

Člen 28a(2) – Določbe o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem

Nobena institucija ni sprejela določb o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem.

Člen 28a(10) – Podrobna ureditev dodelitve nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem

Vse institucije so sporazumno določile podrobne ureditve za določbe o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem.

Člen 42 – Plačilni pogoji za vzpostavitev ali ohranitev pokojninskih pravic v matični državi

Nobena institucija ni določila plačilnih pogojev za vzpostavitev ali ohranitev pokojninskih pravic v matični državi za začasne uslužbence.

Člen 54 – Prerazvrstitev začasnih uslužbencev – člen 2(f) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev

Zdi se, da so skoraj vse agencije[47] na podlagi predhodnega horizontalnega soglasja Komisije sprejele splošne določbe za izvajanje določb o razvrstitvi začasnih uslužbencev (člen 2(f) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev) v višji razred. **V skladu s členom 54 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev morajo ta pravila sprejeti vse agencije.**

Člen 56 – Zaposlovanje začasnih uslužbencev – člen 2(f) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev

Zdi se, da so skoraj vse agencije[48] na podlagi predhodnega horizontalnega soglasja Komisije sprejele splošne določbe za izvajanje postopkov, ki urejajo zaposlovanje začasnih uslužbencev (člen 2(f) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev). **V skladu s členom 56 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev morajo ta pravila sprejeti vse agencije.**

[45] EP, ERS, ESZD, EESO, OR.
[46] ERS, EESO.
[47] Vse razen ene novoustanovljene agencije, ki je bila v času priprave tega poročila v postopku priprave pravil za sprejetje.
[48] Vse razen treh agencij, od katerih sta dve glede na svoj posebni položaj sprejeli lastna pravila za člen 56 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev po posamičnem soglasju Komisije in ne na podlagi njenega predhodnega soglasja.

Nekatere institucije so sprejele tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu II Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev: splošna politika zaposlovanja začasnih uslužbencev, prerazvrstitev začasnih uslužbencev, ukrepi socialne narave, porodniško nadomestilo in predčasna upokojitev.

V obdobju 2017–2019 je ena institucija dodala pravila v zvezi z ukrepi socialne narave.

Naslov IV – Pogodbeni uslužbenci

Člen 79(2) – Zaposlovanje pogodbenih uslužbencev

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe, ki urejajo zaposlovanje pogodbenih uslužbencev.

Člen 82(6) – Zaposlovanje pogodbenih uslužbencev

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe glede postopkov zaposlovanja pogodbenih uslužbencev.

Člen 86(1) – Razvrščanje pogodbenih uslužbencev v razrede

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe o razvrščanju pogodbenih uslužbencev v razrede.

Člen 96(2) – Določbe o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti pogodbenim uslužbencem

Nobena institucija ni sprejela določb o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti pogodbenim uslužbencem.

Člen 112 – Plačilni pogoji za pokojninske pravice, zavarovanje za primer brezposelnosti ter invalidsko, življenjsko in zdravstveno zavarovanje v državi zadnjega kritja

Nobena institucija ni določila plačilnih pogojev za pokojninske pravice, zavarovanje za primer brezposelnosti ter invalidsko, življenjsko in zdravstveno zavarovanje v državi zadnjega kritja.

Nekatere institucije so sprejele tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu IV Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev: ukrepi socialne narave, ocena, najdaljše trajanje zaposlitve nestalnih uslužbencev, pomožni konferenčni tolmači, delovni pogoji tolmačev in mobilnost pogodbenih uslužbencev v delegacijah.

V obdobju 2017–2019 je ena institucija dodala pravila v zvezi z ukrepi socialne narave.

Naslov V – Lokalni uslužbenci

Člena 120 in 121 – Lokalni uslužbenci

Komisija in ESZD sta sprejeli druga izvedbena pravila o pogojih zaposlovanja in socialne varnosti za lokalne uslužbence v delegacijah. ESZD je sprejela tudi druga izvedbena pravila o plačni metodi.

Naslov VI – Strokovni svetovalci

Členi 5, 123 in 124 – Strokovni svetovalci

Komisija je sprejela izvedbena pravila o strokovnih svetovalcih.

Naslov VII – Parlamentarni pomočniki

Člen 125 − Parlamentarni pomočniki Evropski parlament je z internim sklepom sprejel izvedbene ukrepe za namene uporabe določb o parlamentarnih pomočnikih.

*****

Kar zadeva zbliževanje v zvezi s predmeti urejanja izvedbenih pravil, je iz navedenega razvidno, da je bilo v obdobju poročanja doseženo nadaljnje zbliževanje med institucijami. Takšno zbliževanje je bilo večje pri predmetih urejanja, v zvezi s katerimi je večina institucij pravila sprejela že v prejšnjem obdobju poročanja ali prej, druge institucije pa so temu sledile. To je veljalo zlasti za naslednje predmete urejanja: vrste in nazivi delovnih mest, odbori, preprečevanje nadlegovanja, usposabljanje, dopust iz osebnih razlogov, delovni čas, delovni čas, krajši od polnega, delo na daljavo, gospodinjski dodatek na podlagi posebnega sklepa, izdatki za službena potovanja.

Določeno bolj omejeno zbliževanje je bilo doseženo tudi v zvezi z naslednjimi predmeti urejanja: zdravje in varnost, premestitev, etika in integriteta, zaposlovanje visokih uradnikov, letni zdravniških pregled, posojila in predplačila ter disciplinski postopki.

Novi predmeti urejanja, ki so bili uvedeni v obdobju poročanja, so bili enake možnosti, predčasna upokojitev, mobilnost uradnikov, ki delajo v tretji državi, ukrepi socialne narave za začasne in pogodbene uslužbence ter plačna metoda za pogodbene uslužbence, ki delajo v tretji državi.

(b) Register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije

Register pravil, ki jih sprejme organ za imenovanja vsake institucije in agencije, je od februarja 2014 javno dostopen v spletni storitvi „ Komunikacijsko-informacijsko središče za uprave, podjetja in državljane (CIRCABC)“, do katere je mogoče dostopati prek posebnega računa EU Login.

V registru je bila določena naslednja struktura dokumenta:

Naslov	Opis
1. Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev	„To so predpisi, ki se uporabljajo za uradnike Evropske unije, in pogoji za zaposlitev, ki se uporabljajo za druge uslužbence Unije.“
2. Splošna pravila	„To so pravila, ki jih sprejme Svet Evropske unije, ali delegirani akti, ki jih sprejme Evropska komisija, za uporabo Kadrovskih predpisov, uporabljajo pa se za uslužbence institucij in agencij Unije.“
3. Sporazumno sprejeta pravila	„Nekateri členi Kadrovskih predpisov se izrecno sklicujejo na pravila, ki jih institucije sporazumno sprejmejo za njihovo uporabo. Ta pravila vsaka institucija sprejme na povsem enak način, predsednik Sodišča pa na koncu oblikuje skupni sporazum institucij.“
4. Splošne izvedbene določbe (SID)	„Vsaka institucija po posvetovanju z odborom uslužbencev in prejetju mnenja Odbora za kadrovske predpise sprejme svoje splošne določbe za izvajanje členov Kadrovskih predpisov, če ti predpisi to izrecno določajo. Kadar členi Kadrovskih predpisov določajo ‚izvedbene določbe‘ ali kadar statutarne

	določbe niso dovolj jasne za njihovo neposredno uporabo, institucije nekatera besedila sprejmejo tudi v obliki ‚splošnih izvedbenih določb'.“
5. Druga izvedbena pravila (IP)	„To so besedila, ki jih vsaka institucija sprejme za izvajanje Kadrovskih predpisov, vendar ta besedila niso sporazumno sprejeta pravila ali splošne izvedbene določbe.“

Pravila pod vsakim naslovom so razvrščena po institucijah (s skupno mapo za agencije Evropske unije). Nekatere institucije so svoja izvedbena pravila nadalje razvrstile v podmape po predmetih urejanja.

Kar zadeva agencije, so njihova izvedbena pravila v registru predstavljena pod naslovoma „Splošne izvedbene določbe (SID)“ in „Druga izvedbena pravila (IP)“ v skupni mapi „Agencije Evropske unije“.

Mapa vsebuje podmape za:

- „Predhodna soglasja Komisije o odstopanju od splošnih izvedbenih določb“ in „Predhodna soglasja Komisije o odstopanju od izvedbenih pravil“, ki so opisana kot *Soglasja, ki se uporabljajo za vse agencije*. *Soglasja, ki se uporabljajo za izvajalske agencije. Soglasja, ki se uporabljajo za decentralizirane agencije in skupna podjetja.“* Te podmape so nadalje razdeljene na mape po predmetih urejanja;
- „Skupna podjetja“;
- „Decentralizirane agencije“;
- „Izvajalske agencije“.

V tem poročilu so obravnavana pravila, ki so v registru navedena pod naslovi 3 do 5.

V zvezi s temi pravili vpogled v register pokaže, da so vse institucije in agencije splošneje seznanjene z obstojem registra in zahtevo, da vanj predložijo svoja izvedbena pravila. Vendar je raven izpolnjevanja te zahteve med institucijami zelo različna in se znatno razlikuje glede na vrsto pravil.

Evidence v registru so popolne v zvezi s sporazumno sprejetimi pravili.

Kar zadeva splošne izvedbene določbe, se zdi, da je raven izpolnjevanja visoka, saj so pravila predložile vse institucije. Kljub temu za nekatere institucije register vsebuje večino njihovih splošnih izvedbenih določb, za druge pa je še vedno nepopoln.

Nasprotno pa so v zvezi z drugimi izvedbenimi pravili v register pravila na splošno predložile le agencije[49] in pet od desetih institucij. Evidence nekaterih institucij, ki so to storile, so bolj posodobljene, medtem ko morajo druge precej izvedbenih pravil še predložiti.

To je mogoče pojasniti z nezadostno jasnostjo glede natančnega obsega zahteve po predložitvi izvedbenih pravil v register in neobstojem medinstitucionalnega sporazuma v ta namen.

[49] Vendar Komisija ni poglobljeno preučila, ali so bila predložena vsa zadevna pravila vseh agencij.

Glede na navedeno je treba opozoriti, da vsebina registra ni enaka vsebini tega poročila, razen kar zadeva sporazumno sprejeta pravila.

Poleg razlik zaradi različne stopnje popolnosti informacij, predloženih v register, je določeno razhajanje posledica posebnosti metodologije, uporabljene za to poročilo. To poročilo namreč vsebuje le izvedbena pravila, ki so veljala v obdobju 2017–2019, register pa vsebuje tudi izvedbena pravila, ki se v tem obdobju niso več uporabljala. Poleg tega so nekatere institucije pravila o spremembi že obstoječega pravila v register predložile ločeno, medtem ko v tem poročilu pravila o spremembah niso opredeljena kot ločena pravila.

SKLADNOST

→ Institucije so na splošno upoštevale okvir Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

→ V poročilu so preučena tista področja (ki pa jih na splošno ni veliko), v zvezi s katerimi se zdi, da institucije in agencije še vedno zaostajajo za zakonskim okvirom.

→ V obdobju poročanja je bilo med institucijami doseženo nadaljnje zbliževanje v zvezi s predmeti urejanja izvedbenih pravil. Takšno zbliževanje je bilo večje pri predmetih urejanja, v zvezi s katerimi je večina institucij pravila sprejela že v prejšnjem obdobju poročanja ali prej, druge institucije pa so temu sledile. Določeno bolj omejeno zbliževanje je bilo doseženo tudi v zvezi z drugimi predmeti urejanja. Uvedenih je bilo tudi nekaj novih predmetov urejanja.

→ Register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije, deluje, vendar njegova vsebina ni usklajena s tem poročilom. Agencije in institucije morajo pojasniti in skupaj določiti natančen obseg zahteve po predložitvi izvedbenih pravil v register.

NASLOV 4. POVZETEK

To poročilo vsebuje pregled pravil, sprejetih za izvajanje Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev v institucijah, ki so veljala v obdobju od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2019.

Iz poročila je razvidno, da institucije Kadrovske predpise in Pogoje za zaposlitev drugih uslužbencev za svoje uslužbence uporabljajo neodvisno. To avtonomijo izvajajo v skladu s pravnim okvirom, ki je določen v Kadrovskih predpisih. Poleg tega so v Kadrovskih predpisih določeni posebni mehanizmi za doseganje skupnega medinstitucionalnega pristopa, kadar predmet urejanja zahteva tako usklajevanje.

Iz poročila je razvidno, da so institucije v veliki meri uporabljale svoje pooblastilo za sprejemanje pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, čeprav so organi za imenovanja posameznih institucij to pooblastilo izvajali v različnem obsegu. Te razlike je mogoče razumeti kot odraz različnih upravnih razmer in načela avtonomije vsake institucije kot delodajalke, kot ga priznava pravo Unije. Kljub temu poročilo kaže, da je bilo v obdobju poročanja med institucijami doseženo nadaljnje zbliževanje v zvezi z velikim številom predmetov urejanja izvedbenih pravil.

Poročilo vsebuje izčrpen popis izvedbenih pravil, sprejetih v institucijah. V njem so vsa izvedbena pravila predstavljena z uporabo skupne metodologije. To omogoča primerjavo med institucijami in povečuje preglednost. V zvezi z agencijami poročilo vsebuje zbirni pregled in analizo učinkov usklajevalnih mehanizmov, uvedenih leta 2014.

Kar zadeva skladnost, je na podlagi poročila mogoče sklepati, da so organi za imenovanja institucij in agencij pri sprejemanju izvedbenih pravil večinoma spoštovali pravni okvir, ki ga določajo Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev. V poročilu so preučena tista področja (ki pa jih na splošno ni veliko), v zvezi s katerimi se zdi, da institucije in agencije še vedno zaostajajo za zakonskim okvirom. Čeprav se to poročilo nanaša na sprejetje pravil, ne pa na razlago in dejansko izvajanje teh pravil s strani institucij in agencij, ki delujejo v skladu z načelom institucionalne avtonomije, lahko institucije in agencije razmislijo o tem, kako bi bilo mogoče obstoječe mehanizme izkoristiti za nadaljnjo okrepitev doslednega izvajanja pravil in izmenjavo dobrih praks.

Sodišče Evropske unije je februarja 2014 vzpostavilo register izvedbenih pravil, kot je določeno v členu 110(6) Kadrovskih predpisov. Ta register je javno dostopen in se stalno posodablja. V poročilu je ugotovljeno, da register deluje, vendar njegova vsebina ni usklajena s tem poročilom. Zdi se, da morajo agencije in institucije pojasniti in skupaj določiti natančen obseg zahteve po predložitvi izvedbenih pravil v register.

Službe Komisije bodo to poročilo poslale vodjem uprav vseh institucij in mreži agencij EU, da bodo lahko institucije in agencije ocenile svojo skladnost z zakonskim okvirom, opisanim v tem poročilu, in sprejele ukrepe, ki se jim bodo zdeli potrebni.

Komisija bo morala v skladu s členom 110(6) Kadrovskih predpisov naslednje poročilo predložiti čez tri leta. V naslednjem poročilu bodo zajeta izvedbena pravila, ki bodo veljala v obdobju od 1. januarja 2020 do 31. decembra 2022.

PRILOGE

Priloga I	**Pravila, sporazumno sprejeta v institucijah**
Priloga II	**Izvedbena pravila v institucijah**
Priloga III	**Zbirna tabela za institucije**
Priloga IV	**Izvedbena pravila v agencijah**