EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 28.5.2021
COM(2021) 258 final

KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE JA NÕUKOGULE

eeskirjade kohta, mille institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud on vastu võtnud personalieeskirjade rakendamiseks

SELETUSKIRI

1. ARUANDE ÕIGUSLIK ALUS JA EESMÄRGID

Euroopa Parlament ja nõukogu on määrusega kehtestanud Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjad ja Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimused (edaspidi „**teenistustingimused**“), nagu on nõutud Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 336.

Kuigi nende õigusaktidega reguleeritakse üksikasjalikult institutsioonide, organite ja asutuste ning nende töötajate vahelisi õigussuhteid, ei ole need ammendavad, sest nendega antakse institutsioonidele, organitele ja asutustele sõnaselgelt õigus võtta mitmes küsimuses vastu täiendavaid rakenduseeskirju.

Kaasseadusandjad kehtestasid **personalieeskirjade 2014. aasta reformi** raames mehhanismid, mis suurendavad **vastavust** õigusraamistikule ja edendavad tulemuslikku **juhtimist**, võimaldades samal ajal institutsioonidel, organitel ja asutustel olla personalieeskirjade ja teenistustingimuste kohaldamisel oma töötajate suhtes sõltumatud.

Alates sellest reformist peab komisjon vastavalt **personalieeskirjade**[1] **artikli 110 lõikele 6** esitama iga kolme aasta järel aruande eeskirjade kohta, mille institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud on vastu võtnud personalieeskirjade rakendamiseks. See kohustus puudutab Euroopa Liidu lepingu artikli 13 ja personalieeskirjade artiklite 1, 1a ja 1b kohaselt määratletud institutsioone (edaspidi koos „**institutsioonid**“) ning liidu organeid ja asutusi personalieeskirjade artikli 1a lõike 2 tähenduses (edaspidi „**asutused**“)[2].

Käesolev aruanne on teine omataoline aruanne ja hõlmab ajavahemikku **1. jaanuarist 2017 kuni 31. detsembrini 2019**. Esimene aruanne avaldati 2017. aastal[3].

Koos Euroopa Liidu Kohtu peetava rakenduseeskirjade registriga[4] on aruanne vahend, mis võimaldab **läbipaistvust** ja edendab **personalieeskirjade järjepidevat kohaldamist**[5] ning teeb eeskirjad Euroopa Liidu **kodanikele kättesaadavaks**.

2. ARUANDE JAOKS TEABE KOGUMINE

Aruande koostamiseks palus komisjon kõikidel institutsioonidel ajakohastada 2014.–2016. aasta aruande jaoks loodud rakenduseeskirjade loetelu. Esiteks paluti institutsioonidel kontrollida, kas 2014.–2016. aasta aruande jaoks esitatud teave oli õige ja täielik. Teiseks paluti institutsioonidel loetelu ajakohastada, et see kajastaks kõiki institutsioonide poolt

[1] Muudetud 22. oktoobri 2013. aasta määrusega (EL, Euratom) nr 1023/2013.
[2] Täielik loetelu on esitatud käesoleva aruande 2. jaotise punktides a ja b.
[3] See hõlmas ajavahemikku 1. jaanuarist 2014 kuni 31. detsembrini 2016. Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule eeskirjade kohta, mille institutsioonide ametisse nimetavad asutused on vastu võtnud personalieeskirjade rakendamiseks (edaspidi „**2014.–2016. aasta aruanne**“), COM(2017) 632 final.
[4] Kättesaadav avalikus veebirakenduses Circabc (riiklike haldusasutuste, ettevõtete ja kodanike suhtlus- ja teabekeskus).
[5] Vt 22. oktoobri 2013. aasta määruse (EL, Euratom) nr 1023/2013 põhjendus 32.

personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakendamiseks vastu võetud otsuseid, mis kehtisid ajavahemikul 1. jaanuarist 2017 kuni 31. detsembrini 2019.

Seejärel võrdles komisjon esitatud teavet Euroopa Liidu Kohtu hallatavasse registrisse kantud eeskirjadega.

Asutuste teave koostati selle teabe põhjal, mille asutused esitasid asjakohastele komisjoni talitustele 2014.–2016. aasta aruande jaoks ning ajavahemikul 2017–2019 personalieeskirjade artikli 110 lõikes 2 sätestatud menetluse raames[6]. Seejärel kontrollisid eespool mainitud komisjoni talitused kogu kogutud teavet ja vajaduse korral võrdlesid seda asjaomastes asutustes oleva teabega.

Teabe kogumine lõpetati 23. juunil 2020.

3. ARUANDE PÕHIELEMENDID

Rakenduseeskirjade tutvustus

1. jaotises kirjeldatakse personalieeskirjade järjepidevat kohaldamist tagavaid mehhanisme, andes ülevaate eri liiki eeskirjadest, mille ametisse nimetav asutus või ametiisik saab personalieeskirjade rakendamiseks või teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus teenistustingimuste rakendamiseks vastu võtta.

Kvantitatiivne hindamine / läbipaistvus

2. jaotises kirjeldatakse ammendavalt kõiki ametisse nimetavate asutuste või ametiisikute vastu võetud rakenduseeskirju, andes seega selge ja läbipaistva ülevaate hetkeolukorrast kõikides institutsioonides ja asutustes.

Eelkõige on komisjon kokkuleppel asjaomaste institutsioonidega koostanud tabelid, milles kirjeldatakse üksikasjalikult iga kümne institutsiooni olukorda ajavahemikul 1. jaanuarist 2017 kuni 31. detsembrini 2019. Komisjon on nende tabelite põhjal koostanud üldtabeli, mis annab ülevaate kõikide institutsioonide olukorrast.

Neis tabelites täpsustatakse valdkonnad, mille kohta asjaomased ametisse nimetavad asutused või ametiisikud või teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutused on vastu võtnud eeskirjad, ja ulatus, milles üksikud asutused või ametiisikud on kasutanud oma eeskirjade kehtestamise õigust.

Teises üldtabelis antakse koondülevaade eeskirjadest, mida asutused 31. detsembri 2019. aasta seisuga kohaldasid. Selles kuvatakse praegused mehhanismid, mis mõjutavad personalieeskirjade rakenduseeskirjade vastuvõtmist asutustes, asetades seega asutuste personalijuhtimise laiemasse konteksti. Ühtlasi antakse tabelis ülevaade sellest, kuidas on rakenduseeskirjade olukord 51 asutuses muutunud ja mil määral on eeskirju ühtlustatud.

[6] Üksikasjalikum teave on esitatud käesoleva aruande 2. jaotise punktis b.

Tehakse tähelepanekuid selle kohta, millised peamised muutused on institutsioonide ja asutuste vastuvõetud eeskirjade arvus ja liigis pärast eelmist aruandeperioodi toimunud.

Kvalitatiivne hindamine / nõuetele vastavus

Aruandes tutvustatakse, kuidas ametisse nimetavad asutused või ametiisikud või teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutused on personalieeskirjade ja teenistustingimustega kehtestatud raamistikku järginud, ning pööratakse eelkõige tähelepanu valdkondadele, mille puhul asutused ei ole (veel) kasutanud oma eeskirjade kehtestamise õigust.

Aruandes käsitletakse ka valdkondi, mille puhul näib, et institutsioonid ja asutused on rakenduseeskirjade vastuvõtmise nõude järgimisel ja menetluse valikul personalieeskirjades ja teenistustingimustes sätestatud kohustuslikust raamistikust maha jäänud.

Lisaks vaadeldakse aruandes peamisi muutusi, mis on eelmise aruandeperioodiga võrreldes toimunud, eelkõige mis puudutab vastuvõetud eeskirjadega hõlmatud uusi valdkondi ja sellistes eeskirjades käsitletavate valdkondade institutsioonide vahel ühtlustamise ulatust.

Lõpuks tutvustatakse aruandes ülevaatlikult Euroopa Liidu Kohtu peetavas registris sisalduvaid rakenduseeskirju ja selle registri olukorda.

4. VÄLJAVAATED

Komisjon peab personalieeskirjade artikli 110 lõike 6 kohaselt esitama kolme aasta pärast järgmise aruande. Järgmine aruanne hõlmab rakenduseeskirju, mis kehtivad ajavahemikul 1. jaanuarist 2020 kuni 31. detsembrini 2022.

Komisjon täiendas käesolevat aruannet institutsioonide ja asutuste esitatud andmete põhjal. Vastutus nende andmete täielikkuse ja täpsuse eest lasub asjaomastel institutsioonidel ja asutustel.

Sisukord

TITLE 1. PRESENTATION OF IMPLEMENTING RULES 5

a) Rules adopted by agreement between the institutions of the Union ("Règles arrêtées d'un commun accord") 5

b) General implementing provisions ("Dispositions générales d'exécution") 6

c) Other implementing rules 8

TITLE 2. QUANTITATIVE ASSESSMENT / TRANSPARENCY 11

a) Implementing rules in the institutions 11

b) Implementing rules in the agencies 13

TITLE 3. QUALITATIVE ASSESSMENT / COMPLIANCE 17

a) Compliance with the Staff Regulations and the Conditions of Employment of Other Servants 17

b) The register administered by the Court of Justice of the European Union 26

TITLE 4. SUMMARY 30

1. JAOTIS. RAKENDUSEESKIRJADE TUTVUSTUS

MEHHANISMID, MIS TAGAVAD PERSONALIEESKIRJADE JÄRJEPIDEVA KOHALDAMISE

→ Milline süsteem on personalieeskirjadega ette nähtud nende rakendamiseks?

→ Kuidas personalieeskirjadega saavutatakse neis sisalduvate sätete järjepidev kohaldamine?

Selles jaotises tutvustatakse personalieeskirjade rakenduseeskirjade eri liike, mida on nimetatud personalieeskirjade artiklis 110.

Kõiki neid eeskirju iseloomustab see, et need ei puuduta üldsust. Seetõttu ei avaldata neid *Euroopa Liidu Teatajas*. Selleks et need eeskirjad oleksid asjaomaste töötajate suhtes kohaldatavad, tuleb töötajaid neist siiski vastavalt personalieeskirjade artikli 110 lõikele 4 teavitada.

Kõigepealt tuleb märkida, et õigusraamistikku ei ole pärast 2014.–2016. aasta aruande vastuvõtmist muudetud. Kuna kaasseadusandjad ei ole uut liiki rakenduseeskirju kehtestanud, järgitakse käesolevas aruandes sama esitusstruktuuri nagu eelmises aruandes. Allpool esitatud eeskirjade loetelu on samas 2014.–2016. aasta aruandes esitatud ülevaatega võrreldes pärast täiendavat kontrollimist veidi muudetud, et võtta arvesse Euroopa Liidu Kohtu hiljutist kohtupraktikat. Sellised muudatused tuuakse alljärgnevates loeteludes esile **paksus kirjas**.

Aruanne hõlmab järgmisi eeskirju[7].

a. Liidu institutsioonide kokkuleppel vastu võetud eeskirjad (règles arrêtées d'un commun accord)

Personalieeskirjade ja teenistustingimustega on teatavate sätete kohaldamiseks ette nähtud eeskirjade vastuvõtmine liidu institutsioonide kokkuleppel[8]. See puudutab järgmisi valdkondi.

Personalieeskirjad

[7] Aruanne ei hõlma delegeeritud õigusakte, mis on vastu võetud personalieeskirjade artiklite 111 ja 112 alusel. Need õigusaktid tulenevad komisjoni (enne personalieeskirjade 2014. aasta reformi nõukogu) eriõigusest vastu võtta eeskirju, millel on üldine toime kõikidele ELi ametnikele. Personalieeskirjade artiklis 110 nimetatud rakenduseeskirjad võtab institutsioon see-eest vastu oma ametisse nimetava asutuse või ametiisiku volituste alusel ja neid kohaldatakse üksnes selle institutsiooni töötajate suhtes.

[8] Personalieeskirjadega ei ole kindlaks määratud liidu institutsioonide kokkuleppel toimuvat eeskirjade vastuvõtmise protsessi. Institutsioonidevahelises praktikas välja töötatud protsessi on üksikasjalikult kirjeldatud 2014.–2016. aasta aruandes.

Artikkel 9 ja II lisa artikkel 2	Ühise ühiskomitee asutamise kord
Artikli 10 esimene lõik	Personalieeskirjade komitee liikmete ametissenimetamise kord
Artikli 37 punkt b	Liidu huvide edendamisega tegelevate organisatsioonide nimekirja koostamise ühised eeskirjad
Artikli 45 lõige 2	Kolmandas keeles töötamise suutlikkus enne esimest ametialast edutamist
Artikkel 57	Põhipuhkus
Artikkel 61	Riigipühade loetelu
Artikli 72 lõige 1	Ravikindlustus
Artikli 73 lõige 1	Kutsehaiguse- ja tööõnnetuseriski kindlustus
Artikkel 76a	Pensioni suurendav rahaline abi elusolevale abikaasale, kellel on raske või pikaajaline haigus või kes on puudega
VII lisa artikli 17 lõige 2	Töötasu osa korrapärane ülekandmine erikorras
Muude teenistujate teenistustingimused	
Artikli 28a lõige 10	Ajutistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmist käsitlevate sätete üksikasjalik kord

b. Üldised rakendussätted (dispositions générales d'exécution)

Personalieeskirjade ja teenistustingimustega on ametisse nimetavatele asutustele või ametiisikutele ja teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutustele antud erivolitused asjaomaste üldiste rakendussätete vastuvõtmiseks. See puudutab järgmisi valdkondi[9].

Personalieeskirjad	
Artikli 27 teine lõik	Ametnike kodakondsusega seotud suure tasakaalustamatuse korral võetavad asjakohased meetmed
Artikli 32 teine lõik	Palgaastme määramine töölevõtmisel
Artikkel 42a	Lapsehoolduspuhkus, üksikvanemad
Artikkel 43	Iga-aastane aruanne ametniku pädevuse, tulemuslikkuse ja tööalase käitumise kohta
Artikli 45a lõige 5	Tegevusüksuse AST ametniku nimetamine tegevusüksuse AD ametikohale
Artikli 72 lõige 1	Ravikulude hüvitamine
VII lisa artikli 3 lõige 1	Õppetoetus
VII lisa artikli 9 lõige 1	Kolimiskulud

[9] Aruanne ei hõlma lisa „Teenistustingimustega hõlmatud töötajate suhtes kohaldatavad üleminekusätted“ artikli 2 lõikes 3 sätestatud volitusi. See säte ei puuduta aruandega hõlmatud ajavahemikku.

VII lisa artikkel 13a	Lähetuskulud
VIII lisa artikli 11 lõige 2	Pensioni ülekandmine
IX lisa artikli 2 lõige 3	Haldusjuurdlused
X lisa artikkel 3[10]	X lisa erakorraline kohaldamine ametnike suhtes, kes määratakse ajutiselt ametisse peakontorisse
	Muude teenistujate teenistustingimused
Artikli 12 lõige 1	Ajutiste töötajate kodakondsusega seotud suure tasakaalustamatuse korral võetavad asjakohased meetmed
Artikli 12 lõige 5	Ajutiste töötajate töölevõtmise kord
Artikkel 54	Artikli 2 punktis f osutatud ajutiste töötajate uuele palgaastmele määramine
Artikkel 56	Artikli 2 punktis f osutatud ajutiste töötajate töölevõtmine
Artikkel 79	Lepinguliste töötajate kasutamine
Artikli 82 lõige 6	Lepinguliste töötajate töölevõtmine
Artikli 86 lõige 1	Lepingulistele töötajatele palgaastme määramine

Erinevalt institutsioonide kokkuleppel vastu võetud eeskirjadest määrab üldiste rakendussätete sisu kindlaks iga institutsioon[11] kooskõlas institutsiooni kui tööandja sõltumatuse põhimõttega, nagu on sätestatud Euroopa Liidu lepingu artikli 13 lõikes 2 ja Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 298[12].

Vastavalt personalieeskirjade artikli 110 lõikele 1 ja teenistustingimuste artikli 141 esimesele lõigule võtab iga institutsiooni pädev asutus või ametiisik üldised rakendussätted vastu pärast nõupidamist personalikomitee ja personalieeskirjade komiteega[13]. Teenistustingimuste artiklis 142 on sätestatud, et teenistustingimustega hõlmatud teenistujate suhtes kohaldatakse personalieeskirjade artiklis 110 osutatud üldisi rakendussätteid, kui nende teenistujate suhtes kohaldatakse teenistustingimuste kohaselt personalieeskirju.

[10] Tuleb märkida, et Euroopa Kohus leidis oma 26. veebruari 2020. aasta otsuses kohtuasjas Euroopa välisteenistus *vs*. Alba Aguilera jt, C-427/18 P, et personalieeskirjade X lisa artikli 1 kolmas lõik ei sisalda ametisse nimetava asutuse või ametiisiku kohustust võtta vastu kogu X lisa üldised rakendussätted. Euroopa Kohus leidis hoopis, et nimetatud säte näeb pelgalt ette korra, mida tuleb järgida, kui ametisse nimetav asutus või ametiisik otsustab vastu võtta X lisa üldised rakendussätted (vt kohtuotsuse punktid 77 ja 83). Seetõttu ei ole X lisa artikli 1 kolmandat lõiku siin enam loetletud.

[11] Ühise ravikindlustusskeemi raames ravikulude hüvitamise valdkonnas on komisjon siiski võtnud Euroopa Liidu ametnike ravikindlustuse ühise eeskirja alusel vastu üldised rakendussätted, mida kohaldatakse kõikide institutsioonide ja asutuste töötajate suhtes.

[12] Iga institutsiooni kui tööandja sõltumatuse põhimõtet kinnitab kohtupraktika; vt kohtuotsus, Euroopa Kohus, 5. juuli 2011, V *vs*. Euroopa Parlament, F-46/09, punkt 135, ja kohtuotsus, Euroopa Kohus, 28. aprill 2017, Azoulay jt *vs*. Euroopa Parlament, T-580/16, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika.

[13] Üksikasjalik ülevaade üldiste rakendussätete vastuvõtmise protsessist on esitatud 2014.–2016. aasta aruandes.

Euroopa Liidu Kohtu praktika kohaselt viitab personalieeskirjade artikli 110 lõikes 1 kasutatud väljend „üldised rakendussätted“ eelkõige üldistele rakendussätetele, mis on personalieeskirjade teatavate erisätetega sõnaselgelt ette nähtud. Erandjuhtudel võib kohustus võtta personalieeskirjade artikli 110 lõikes 1 sätestatud menetlusnõuete kohaselt vastu rakenduseeskirjad tekkida siiski ka siis, kui personalieeskirjades ei ole üldiste rakendussätete vastuvõtmist sõnaselgelt ette nähtud. Euroopa Kohtu sõnul võib see nii olla „kui personalieeskirjade sätted on sedavõrd ebaselged ja -täpsed, et ei võimalda kohaldamist, mis ei oleks meelevaldne“[14].

c. Muud rakenduseeskirjad

Personalieeskirjade ja teenistustingimustega on sõnaselgelt ette nähtud ka iga institutsiooni ametisse nimetava asutuse või ametiisiku ja teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutuse volitused[15] võtta vastu muud rakenduseeskirjad, täpsustamata vastuvõtmise korda.

Muud rakenduseeskirjad on sõnaselgelt ette nähtud järgmistes valdkondades.

Personalieeskirjad	
Artikkel 2	Ametisse nimetava asutuse või ametiisiku volituste kindlaksmääramine
Artikli 5 lõige 4	Ametikoha liikide kindlaksmääramine
Artikli 9 lõige 2	Organite (komiteede) koosseis ja töökord
Artikkel 22c	Rikkumisest teatamine
Artikli 51 lõige 1	Ebapädevust käsitlevad menetlused
Artikli 55 lõige 3	Valveaeg
Artikli 55 lõige 4	Paindlik tööaja korraldus
Artikkel 55a ja IVa lisa artikkel 5	Osalise tööajaga töö
Artikkel 55b	Ametikoha jagamine
Artikkel 56 ja VI lisa artikkel 3	Ületunnitöö
Artikkel 96	Liidu delegatsioonides töötavad komisjoni ametnikud ja Euroopa välisteenistuse ametnikud, kes peavad oma kohustuste raames täitma komisjonilt saadud ülesandeid
VII lisa artikli 13 lõike 2 punkt b	Kolmandates riikides toimuvaid lähetusi käsitlev skaala

[14] Vt kohtuotsus, Euroopa Kohus, 26. veebruar 2020, Euroopa välisteenistus *vs.* Alba Aguilera jt, C-427/18 P, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika.

[15] Ühel juhul (seoses liidu delegatsioonides töötavate komisjoni ametnikega ja Euroopa välisteenistuse ametnikega, kes peavad oma kohustuste raames täitma komisjonilt saadud ülesandeid) on personalieeskirjade artiklis 96 sätestatud komisjoni ja Euroopa välisteenistuse ühisvolitused.

VII lisa artikli 14 lõige 2	**Esinduskulud**
IX lisa artikkel 30	Distsiplinaarmenetlus
X lisa artikkel 2	Kolmandates riikides töötavate ametnike üleviimine
X lisa artikli 5 lõige 2	Kolmandates riikides töötavate ametnike majutamine
X lisa artikli 10 lõige 3	Elamistingimuste eest makstav toetus
X lisa artikkel 23	Kolmandates riikides töötavate ametnike üürikulude hüvitamine
XIII lisa artikli 30 lõige 3	Erikohustusi täitvate ametnike määramine ametikohale „üksuse juhataja või samaväärne“ või „nõunik või samaväärne“ enne 31. detsembrit 2015
	Muude teenistujate teenistustingimused
Artikli 28a lõige 2	**Ajutistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmist käsitlevad sätted**
Artikkel 42	**Päritoluriigis pensioniõiguste saamiseks või säilitamiseks tehtavate maksete tingimused**
Artikli 96 lõige 2	**Lepinguliste töötajate töötuskindlustushüvitis**
Artikkel 112	**Pensioniõiguste ning töötus-, invaliidsus-, elu- ja ravikindlustuse maksete tingimused riigis, kus oldi viimati nende skeemidega hõlmatud**
Artikli 125 lõige 1	Parlamendiliikme assistendid

Institutsioonid on rakenduseeskirju lisaks vastu võtnud ka juhtudel, mida ei ole personalieeskirjade ja teenistustingimustega sõnaselgelt ette nähtud, kui kohustuslike sätete rakendamiseks oli vaja konkreetsemaid eeskirju. Nende muude rakenduseeskirjade vastuvõtmise protsess sõltub asjaomase institutsiooni haldustavast.

MEHHANISMID, MIS TAGAVAD PERSONALIEESKIRJADE JÄRJEPIDEVA KOHALDAMISE

→ Institutsioonid on personalieeskirjade ja teenistustingimuste kohaldamisel oma töötajate suhtes sõltumatud. Seda sõltumatust kasutatakse personalieeskirjadega ette nähtud õigusraamistikus.

→ Personalieeskirjadega on ette nähtud erimehhanismid ühise institutsioonidevahelise lähenemisviisi saavutamiseks, kui asjaomase valdkonna puhul on selline ühtlustamine vajalik.

2. JAOTIS. KVANTITATIIVNE HINDAMINE / LÄBIPAISTVUS

LÄBIPAISTVUS

→ Millised eeskirjad asjaomasel ajavahemikul institutsioonides ja asutustes kehtisid ning millistes valdkondades?

→ Millised olid peamised uute vastuvõetud eeskirjade arvu ja liigiga seotud muudatused võrreldes eelmise aruandeperioodiga?

a. Rakenduseeskirjad institutsioonides

Vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 13 ja personalieeskirjade artiklitele 1, 1a ja 1b hõlmab käesolev aruanne järgmist kümmet institutsiooni[16]:

- Euroopa Parlament (EP),
- nõukogu (C),
- Euroopa Komisjon (COM),
- Euroopa Liidu Kohus (CoJ),
- kontrollikoda (CoA),
- Euroopa välisteenistus (EEAS),
- Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (EMSK),
- Regioonide Komitee (RK),
- Euroopa Ombudsman (EO) ja
- Euroopa Andmekaitseinspektor (EDPS).

Käesoleva aruande koostamiseks on komisjonile oma rakenduseeskirjade kohta teabe esitanud ka üheksa muud institutsiooni. Komisjon tutvus ühtlasi Euroopa Liidu Kohtu hallatava registriga.

Selle teabe põhjal ja kokkuleppel asjaomaste institutsioonidega koostas komisjon tabelid, milles antakse üksikasjalik ülevaade kõnealuses kümnes institutsioonis ajavahemikul 1. jaanuarist 2017 kuni 31. detsembrini 2019 kehtinud eeskirjadest:

- institutsioonide kokkuleppel vastuvõetud eeskirjade loetelu (**I lisa**);
- tabelid, mis sisaldavad üldisi rakendussätteid ja muid rakenduseeskirju, mille on vastu võtnud kas iga institutsiooni ametisse nimetav asutus või ametiisik või teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus (**II lisa**);
- üldtabel, milles esitatakse võrdlev kokkuvõte personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakenduseeskirjadest kõikides institutsioonides (**III lisa**).

[16] Vastavalt Euroopa Keskpankade Süsteemi ja Euroopa Keskpanga põhikirja protokolli (nr 4) artiklile 36.1 kohaldatakse Euroopa Keskpanga töötajate suhtes EKP personali teenistustingimusi.

Tabelites kasutatakse ühtset metoodikat:

- neis loetletakse rakenduseeskirjad, mis on olnud (vähemalt osaliselt) jõus aruandega hõlmatud ajavahemikul (alates 1. jaanuarist 2017 kuni 31. detsembrini 2019);
- neis liigitatakse rakenduseeskirjad vastavalt eri valdkondadele, järgides personalieeskirjade ja teenistustingimuste ülesehitust;
- neis identifitseeritakse rakenduseeskirjad viitenumbri, jõustumiskuupäeva[17] ja vajaduse korral kehtivuse lõppkuupäeva järgi.

Kasutati järgmist arvestusmeetodit:

- rakenduseeskirju arvestati iga institutsiooni loetelude põhjal;
- iga rakenduseeskirja arvestati üks kord, isegi kui see käsitles mitut valdkonda[18];
- kehtiva eeskirja muutmise eeskirja eraldi ei arvestatud;
- kui rakenduseeskiri asendati aruandega hõlmatud ajavahemikul uuega, arvestati ainult ühte rakenduseeskirja[19].

Järgmised kaks tabelit annavad kvantitatiivse ülevaate institutsioonide poolt kahel esimesel aruandeperioodil (2014–2016 ja 2017–2019) vastu võetud rakenduseeskirjade arvust.

INSTITUTSIOONIDE VASTU VÕETUD RAKENDUSEESKIRJADE ARV, MIS KEHTISID esimesel aruandeperioodil (2014–2016)[20]

	Kokkuleppel vastuvõetud eeskirjad	**Üldised rakendussätted**	**Muud rakenduseeskirjad**	**Kokku**
EP	10	19	38	**67**
C	10	15	36	**61**
COM	10	24	61	**95**
CoJ	10	11	19	**40**
CoA	10	10	38	**58**
EEAS	10	23	39	**72**
EMSK	10	12	37	**59**
RK	10	15	30	**55**
EO	10	15	12	**37**
EDPS	10	16	21	**47**
Kokku	**100**	**160**	**331**	**591**

[17] Kui jõustumiskuupäeva ei olnud lihtne kindlaks teha, on selle asemel esitatud eeskirja vastuvõtmise kuupäev.
[18] Erand tehti Euroopa välisteenistuse vastu võetud koondotsuste, st üldiste otsuste puhul, millega võetakse ühiselt ja analoogia põhjal vastu mitu muude institutsioonide eriotsust. Sellisel juhul arvestati eriotsuste arvu.
[19] Kui aga üldine rakenduseeskiri asendati teist liiki rakenduseeskirjaga (või vastupidi), arvestati kaht rakenduseeskirja (üht kummagi eeskirjade kategooria kohta).
[20] See tabel põhineb 2014.–2016. aasta aruande tabelil. Esimese aruande arve on veidi korrigeeritud. Seda seetõttu, et enamik institutsioone tuvastas mitu eeskirja, mis olid 2014.–2016. aasta aruandest tahtmatult välja jäetud ja mis käesoleval aruandeperioodil kehtisid. Praegust tabelit on ajakohastatud, et see kajastaks ka neid korrigeerimisi.

INSTITUTSIOONIDE VASTU VÕETUD RAKENDUSEESKIRJADE ARV, MIS KEHTISID teisel aruandeperioodil (2017–2019)

	Kokkuleppel vastuvõetud eeskirjad	Üldised rakendussätted	Muud rakenduseeskirjad	Kokku
EP	10	17	45	**72**
C	10	15	37	**62**
COM	10	24	62	**86**
CoJ	10	11	39	**60**
CoA	10	10	32	**52**
EEAS	10	24	46	**80**
EMSK	10	12	44	**66**
RK	10	16	34	**60**
EO	10	17	14	**41**
EDPS	10	16	25	**51**
Kokku	**100**	**162**	**378**	**630**

Mõlema tabeli võrdlus näitab, et esimese ja teise aruandeperioodi vahel ei ole olulisi muutusi toimunud. Rakenduseeskirjade üldarv on püsinud institutsioonides suhteliselt stabiilne.

b. Rakenduseeskirjad asutustes

Käesolev aruanne hõlmab ka asutuste vastu võetud rakenduseeskirju, mis kehtisid 31. detsembril 2019. See puudutab järgmist 51 asutust[21] personalieeskirjade artikli 1a lõike 2 tähenduses:

- 6 rakendusametit;
- 36 detsentraliseeritud asutust ja liidu asutust ning
- 9 ühisettevõtet[22].

Personalieeskirjade enne 2014. aasta reformi kehtinud redaktsiooni artikli 110 lõikes 1 oli sätestatud, et asutused võtavad personalieeskirjade rakendamiseks vastu vajalikud rakenduseeskirjad pärast nõupidamist asjakohase personalikomiteega ja kokkuleppel komisjoniga.

Personalieeskirjade 2014. aasta reformiga kehtestati uus raamistik personalieeskirjade rakenduseeskirjade vastuvõtmiseks asutustes[23]. Personalieeskirjade artikli 110 lõikega 2

[21] See hõlmab ka 2017. aasta oktoobris loodud Euroopa Prokuratuuri. Kuna selle kolleegium ei olnud aruandeperioodil siiski veel moodustatud, teatas komisjon oma rakenduseeskirjadest Euroopa Prokuratuurile seni ainult esialgselt. Komisjon teeb oma sise-eeskirjad ametlikult teatavaks pärast kolleegiumi moodustamist.

[22] Rakendusametite, ühisettevõtete, detsentraliseeritud asutuste ja liidu asutuste täielik loetelu on esitatud käesoleva aruande IV lisas.

[23] Vt ka komisjoni asepresidendi Maroš Šefčoviči 26. septembri 2014. aasta teatis (C(2014) 6543 final), mis käsitleb suuniseid personalieeskirjade artikli 110 lõike 2 rakendamise kohta seoses asutuste suhtes kohaldavate rakenduseeskirjadega, ja komisjoni 8. oktoobri 2014. aasta otsus (C(2014) 7229 final), mis käsitleb teatavate volituste kasutamist seoses nõusolekuga, mille komisjon annab asutustele enne personalieeskirjade täitmiseks rakenduseeskirjade vastuvõtmist kooskõlas personalieeskirjade artikli 110 lõikega 2.

kehtestatud üldpõhimõtte kohaselt kohaldatakse komisjoni vastuvõetud rakenduseeskirju analoogia põhjal ka asutuste suhtes. Selleks teatab komisjon asutustele viivitamata selliste rakenduseeskirjade vastuvõtmisest. Eeskiri jõustub asutuses üheksa kuud pärast sellist teatamist või üheksa kuud pärast selle jõustumist komisjonis, olenevalt sellest, kumb kuupäev on hilisem.

Komisjon ei olnud kohustatud teatama asutustele oma rakenduseeskirjadest, mis jõustusid enne personalieeskirjade 2014. aasta reformi. Analoogia põhimõte kehtib üksnes nende komisjoni rakenduseeskirjade suhtes, millest komisjon on asutustele teatanud.

Erandina analoogia põhimõttest võib asutus otsustada pärast nõupidamist oma personalikomiteega ja komisjonilt nõusoleku[24] saamist võtta vastu üksikotsused järgmisel viisil:

- jättes teatavad komisjoni eeskirjad kohaldamata (loobumine);
- võttes vastu komisjoni eeskirjadest erinevad eeskirjad;
- võttes vastu eeskirjad valdkondades, mida komisjoni vastuvõetud eeskirjades ei käsitleta.

Institutsioonilise sõltumatuse põhimõtet silmas pidades on asutustel seega lubatud kalduda kõrvale komisjoni lähenemisviisist personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakendamisel, kuid nad on endiselt kohustatud järgima nende õigusaktidega kehtestatud raamistikku.

Lihtsustamise ja haldustõhususe huvides ning eeskirjade ja tavade ühtlustamiseks asutustes töötas komisjon välja ka mehhanismi, mis võimaldab tal anda asutuste üksikotsustele eelneva horisontaalse nõusoleku, ilma et asutused peaksid ametlikku taotlust esitama. Seda mehhanismi kohaldatakse üksnes tingimusel, et asjaomane asutus järgib komisjoni kavandatud ühtset tüüpotsust.

Tuginedes teabele, mida asjaomased komisjoni talitused asutustelt koguvad, on komisjon koostanud üldtabeli, milles on esimese aruandeperioodi (2014–2016) arvud liidetud teisel aruandeperioodil (2017–2019) vastu võetud eeskirjade arvuga, esitades seega kokkuvõtte asutustes 31. detsembri 2019. aasta seisuga kehtinud rakenduseeskirjade arvust ja liikidest.

See üldtabel on esitatud käesoleva aruande **IV lisas**.

Tabeli koostamisel kasutati järgmist metoodikat:

- see käsitleb asutuste rakenduseeskirju, mis kehtisid 31. detsembril 2019;
- selles järgitakse personalieeskirjade ja teenistustingimuste ülesehitust, et oleks lihtsam kindlaks teha eri valdkonnad, milles asutused on rakenduseeskirjad vastu võtnud;
- iga valdkonna puhul eristatakse tabelis asutuste kasutatud eri stsenaariume oma eeskirjade vastuvõtmiseks.

[24] Komisjoni nõusolekut tuleb taotleda enne eespool nimetatud üheksakuulise tähtaja möödumist.

See tabel näitab eelkõige, kuidas 2014. aastal kehtestatud mehhanismid on tegelikult toiminud.

ALATES 2014. AASTAST KEHTESTATUD MEHHANISMIDE MÕJU

	Ajavahemik 2014–2016	**31. detsembri 2019. aasta seisuga kokku**
Komisjoni rakenduseeskirjad, mis võeti vastu pärast 2014. aasta reformi ja millest on asutusi teavitatud	23	29
Asutuste rakenduseeskirjad, mida kohaldatakse pärast 2014. aasta reformi analoogia põhjal (personalieeskirjade artikli 110 lõige 2)	593	749
Erandid pärast 2014. aastat (oma eeskirjad, mis erinevad komisjoni eelnevast nõusolekust ja/või komisjoni rakenduseeskirjadest, millest on asutustele teatatud vastavalt personalieeskirjade artikli 110 lõikele 2)	35	4
Komisjoni eelnevad horisontaalsed nõusolekud	14	21
Asutuste poolt eelneva horisontaalse nõusoleku alusel vastu võetud rakenduseeskirjad	284	689

Kahe veeru võrdlus näitab, et 2014. aasta reformiga kehtestatud mehhanisme, mille eesmärk on tagada personalieeskirjade järjepidev kohaldamine kõigis asutustes, kasutatakse endiselt laialdaselt ja need on osutunud üldiselt väga tõhusaks. Oluliselt on suurenenud nende rakenduseeskirjade arv, mille asutused on vastu võtnud komisjoni eelneva horisontaalse nõusoleku alusel. Samuti on suurenenud komisjoni rakenduseeskirjade kohaldamine analoogia põhjal. Seevastu on oluliselt vähem erandeid, st asutuste oma eeskirju, mis erinevad komisjoni eelnevatest horisontaalsetest nõusolekutest ja/või komisjoni rakenduseeskirjadest, millest on asutustele teatatud vastavalt personalieeskirjade artikli 110 lõikele 2.

Tuleb siiski märkida, et asutuste arv on kahe aruandeperioodi vahel veidi suurenenud – 48-lt 51-le (samal ajal kui institutsioonide arv ei ole muutunud).

Käesolev aruanne ei hõlma üksikasjalikumat hinnangut sellele, kuidas asutused on rakenduseeskirju konkreetsetes olukordades tegelikult kohaldanud. Hiljuti avaldatud Euroopa Kontrollikoja eriaruandes „ELi asutuste tulevik – võimalus suuremaks paindlikkuseks ja koostööks“[25] nähakse mõne asutuse üldise juhtimisstruktuuri puhul veel paranemisruumi, kuid küsimust, kuidas asutused personalieeskirju kohaldavad, ei ole konkreetselt käsitletud.

[25] Kättesaadav aadressil https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR20_22/SR_Future_of_EU_Agencies_ET.pdf (viimati vaadatud 9. detsembril 2020).

Pärast kontrollikoja eriaruannet palus nõukogu komisjonil kontrollikoja soovitused läbi vaadata ja teha järeldused muu hulgas liidu asutuste abistamise/toetamise kohta nende rakendussätete ühtlustamisel, viitamata siiski konkreetselt personalieeskirjade või teenistustingimuste kohaldamisalasse kuuluvatele valdkondadele.

Sellega seoses näitab käesolev aruanne selgelt, et personalieeskirjade artikliga 110 kehtestatud mehhanismid (st komisjoni eeskirjade kohaldamine analoogia põhjal, erandite ühtlustamine tüüpotsuste abil, üksikute erandite põhjalik hindamine) toimivad filtritena, mis tagavad eeskirjade järjepidevuse enne nende vastuvõtmist, ühtlustades seega rakendussätteid kõigis asutustes.

Kuigi käesolevas aruandes käsitletakse eeskirjade vastuvõtmist, mitte nende tõlgendamist ja tegelikku rakendamist institutsioonides ja asutustes, kes tegutsevad institutsioonilise sõltumatuse põhimõttel, saavad institutsioonid kaaluda, kuidas olemasolevaid mehhanisme kasutada, et eeskirjade järjepidevat rakendamist ja parimate tavade vahetamist veelgi tõhustada, eelkõige kasutades mitmesuguseid koostöövahendeid, mille institutsioonid üldiselt ning eelkõige komisjon ja ELi asutuste võrgustik on sisse seadnud.

LÄBIPAISTVUS

→ Aruandes antakse põhjalik ülevaade asjaomasel ajavahemikul institutsioonides ja asutustes kehtinud rakenduseeskirjade eri liikidest. Ühtse metoodika kasutamine võimaldab võrdluste tegemist institutsioonide vahel ja suurendab seega läbipaistvust.

→ Aruandest nähtub, et rakenduseeskirjade üldarv on püsinud institutsioonides pärast eelmist aruandeperioodi suhteliselt stabiilsena.

→ Aruanne näitab, et 2014. aasta reformiga kehtestatud mehhanisme, mille eesmärk on tagada personalieeskirjade järjepidev kohaldamine kõigis asutustes, kasutatakse endiselt laialdaselt ja märgatavalt on suurenenud nende eeskirjade arv, mille asutused on vastu võtnud komisjoni eelnevate horisontaalsete nõusolekute alusel. Institutsioonid ja asutused saavad siiski kaaluda, kuidas olemasolevaid mehhanisme kasutada, et eeskirjade järjepidevat rakendamist veelgi tõhustada.

3. JAOTIS. KVALITATIIVNE HINDAMINE / NÕUETELE VASTAVUS

NÕUETELE VASTAVUS

→ Kas institutsioonide tegevus on olnud vastavuses personalieeskirjade ja teenistustingimuste raamistikuga?

→ Kas institutsioonid on nende poolt vastu võetud rakenduseeskirjadega hõlmatud valdkondi täiendavalt ühtlustanud?

→ Milline on Euroopa Kohtu peetava registri hetkeolukord?

a. Personalieeskirjadele ja muude teenistujate teenistustingimustele vastavus

Järgnevalt uuritakse aruandes, mil määral on institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud ja teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutused seni kasutanud vastavalt personalieeskirjade või teenistustingimustega antud erivolitusi võtta vastu rakenduseeskirju (näidatud allpool raami sees esitatud loeteludes). Erilist tähelepanu pööratakse valdkondadele, mille puhul asutused ei ole (veel) kasutanud oma eeskirjade kehtestamise õigust.

Peale selle loetletakse aruandes valdkonnad, milles institutsioonid on vastu võtnud rakenduseeskirjad, mida ei ole personalieeskirjades ja teenistustingimustes sõnaselgelt ette nähtud (näidatud allpool katkendliku raami sees esitatud loeteludes).

Nimetatud loeteludes käsitleb aruanne ka valdkondi, mille puhul näib, et institutsioonid ja asutused on rakenduseeskirjade vastuvõtmise nõude järgimisel ja menetluse valikul personalieeskirjades ja teenistustingimustes sätestatud kohustuslikust raamistikust maha jäänud. See on valik institutsioonide kokkuleppel vastu võetud eeskirjade, üldiste rakendussätete ja muude rakenduseeskirjade vahel. Need märkused on loeteludes esile toodud **paksus kirjas**.

Lõpuks vaadeldakse aruande käesolevas jaotises ka seda, millistele rakenduseeskirjade valdkondadele regulatiivne tegevus aruandeperioodil 2017–2019 keskendus.

Personalieeskirjad

I jaotis. Üldsätted

Artikkel 2. Ametisse nimetavale asutusele või ametiisikule antud volituste kasutamine

Üheksa institutsiooni[26] on kasutanud volitusi võtta vastu rakenduseeskirjad ametisse nimetavale asutusele või ametiisikule antud volituste kasutamise kohta. Osa institutsioone on kasutanud võimalust anda need volitused muule institutsioonile või institutsioonidevahelisele organile.

Artikli 5 lõige 4. Iga ametikoha liigiga kaasnevate ülesannete ja volituste kindlaksmääramine

Kõik institutsioonid on kasutanud personalieeskirjadega antud võimalust määrata üksikasjalikumalt kindlaks iga ametikoha liigiga kaasnevad ülesanded ja volitused.

Artikkel 9 ja II lisa artikkel 2. Ühise ühiskomitee asutamise kord

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel vastu võtnud ühise ühiskomitee asutamise korda käsitleva eeskirja.

Artikli 9 lõige 2. Organite (komiteede) koosseis ja töökord

Seitse institutsiooni[27] on kasutanud volitust määrata kindlaks organite koosseis ja töökord.

Artikkel 10. Personalieeskirjade komitee liikmete ametissenimetamise kord

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel vastu võtnud eeskirja personalieeskirjade komitee liikmete ametissenimetamise korra kohta.

XIII lisa artikli 30 lõige 3. Erikohustusi täitvate ametnike määramine ametikohale „üksuse juhataja või samaväärne“ või „nõunik või samaväärne“ enne 31. detsembrit 2015

Kuus institutsiooni[28] on kehtestanud muud rakenduseeskirjad erandi tegemiseks personalieeskirjade XIII lisa artikli 30 lõikest 2 seoses palgaastmetel AD 9 kuni AD 14 olevate erikohustusi täitvate ametnike määramisega ametikohale „üksuse juhataja või samaväärne“ või „nõunik või samaväärne“ enne 31. detsembrit 2015.

Kuigi personalieeskirjades ei ole seda sõnaselgelt nõutud, on mõned institutsioonid ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade I jaotises: võrdsed võimalused, puue, sotsiaalmeetmed, tervishoiu- ja ohutusnormid ning üleviimine.

Valdkonnad, mille mõned institutsioonid ajavahemikul 2017–2019 lisasid, olid eelkõige tervis ja ohutus, ametikohtade liigid ja nimetused, komiteed ja üleviimine.

II jaotis. Ametnike õigused ja kohustused

[26] Kõik, välja arvatud EDPS.
[27] EP, COM, CoA, EEAS, EMSK, RK, EDPS.
[28] C, COM, CoJ, CoA, EMSK, EO.

Artikkel 22c. Rikkumisest teatamist käsitlevad sise-eeskirjad

Kõik institutsioonid on vastu võtnud rikkumisest teatamist käsitlevad sise-eeskirjad.

Mõned institutsioonid on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade II jaotises: eetilisus ja usaldusväärsus, ahistamise ennetamine, teenistuskohustusteväline töö, finantsvastutus ja koolitus.

Valdkonnad, mille mõned institutsioonid ajavahemikul 2017–2019 lisasid, olid eelkõige eetilisus ja usaldusväärsus, ahistamise ennetamine ja koolitus.

III jaotis. Ametnike teenistuskäik

Artikli 27 teine lõik. Ametnike kodakondsusega seotud suure tasakaalustamatuse korral võetavad asjakohased meetmed

Artikli 27 teine lõik võimaldab igal institutsioonil võtta asjakohaseid meetmeid, kui täheldatakse ametnike kodakondsusega seotud suurt tasakaalustamatust, mis ei ole objektiivsete kriteeriumidega põhjendatud. Kõnealused asjakohased meetmed peavad olema põhjendatud ega tohi kaasa tuua muid töölevõtukriteeriume peale tulemustel põhinevate kriteeriumide. Enne asjakohaste meetmete vastuvõtmist kehtestab ametisse nimetav asutus või ametiisik üldised rakendussätted. Aruande lõpliku vormistamise ajal ei olnud ükski institutsioon selliseid üldiseid rakendussätteid veel vastu võtnud.

Artikli 32 teine lõik. Palgaastme määramine töölevõtmisel

Kõik institutsioonid on vastu võtnud üldised rakendussätted, et võimaldada ametniku töökogemuse arvessevõtmiseks staažilisa kuni 24 kuud.

Artikli 37 punkt b. Liidu huvide edendamisega tegelevate organisatsioonide nimekirja koostamine

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel koostanud liidu huvide edendamisega tegelevate organisatsioonide nimekirja.

Artikkel 42a. Lapsehoolduspuhkus, üksikvanemad

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lapsehoolduspuhkust käsitlevad rakendussätted, sealhulgas üksikvanemate tunnustamise küsimuses, et võimaldada nende lapsehoolduspuhkuse kestust kahekordistada. **Kaks institutsiooni[29] näivad siiski olevat otsustanud võtta need eeskirjad vastu muude rakenduseeskirjadena, mitte üldiste rakendussätetena, nagu on osutatud personalieeskirjade artikli 42a esimeses lõigus.**

Artikkel 43. Iga-aastane aruanne ametniku pädevuse, tulemuslikkuse ja tööalase käitumise kohta

Kõik institutsioonid on vastu võtnud üldised rakendussätted ametniku pädevust, tulemuslikkust ja tööalast käitumist käsitleva iga-aastase aruande kohta.

Artikli 45 lõige 2. Kolmandas keeles töötamise suutlikkus enne esimest ametialast edutamist

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel vastu võtnud eeskirjad sellise nõude rakendamiseks, mille kohaselt peab ametnik enne esimest ametialast edutamist tõendama kolmandas keeles töötamise suutlikkust.

Artikli 45a lõige 5. Tegevusüksuse AST ametniku nimetamine tegevusüksuse AD ametikohale

[29] EMSK ja RK.

Kõik institutsioonid on vastu võtnud rakendussätted, mis annavad võimaluse nimetada tegevusüksuse AST ametniku tegevusüksuse AD ametikohale (nn sertifitseerimismenetlus). **Üks institutsioon[30] näib siiski olevat otsustanud võtta need eeskirjad vastu muude rakenduseeskirjadena, mitte üldiste rakendussätetena, nagu on osutatud personalieeskirjade artikli 45a lõikes 5.**

Artikli 51 lõige 1. Ebapädevust käsitlevad menetlused

Seitse institutsiooni[31] on vastu võtnud institutsioonisisesed sätted ebapädevuse tuvastamiseks, sellega tegelemiseks ja selle lahendamiseks õigel ajal ja sobival viisil.

Mõned institutsioonid on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade III jaotises: katseaeg, kõrgemate ametnike ametissenimetamine, keskastme juhid, lähetus, puhkuse võtmine isiklikel põhjustel, perepuhkus, teenistuse huvides puhkusele saatmine, kõrgemasse ametijärku tõusmine, juhtkonna ametikohtade kinnitamine, edutamine, pensionile jäämine ja aunimetus.

Ajavahemikul 2017–2019 lisas üks institutsioon selle III jaotise rakenduseeskirjad kõrgemate ametnike töölevõtmise kohta.

IV jaotis. Ametnike töötingimused[32]

Artikli 55 lõige 3. Valveajakohustus

Näib, et ükski institutsioon ei ole kehtestanud üksikasjalikke eeskirju valveajakohustust käsitlevate sätete kohaldamiseks.

Artikli 55 lõige 4. Tööaeg / paindlik tööaja korraldus

Kõik institutsioonid on kasutusele võtnud paindliku tööaja korralduse.

Artikkel 55a ja IVa lisa artikkel 5. Osalise tööajaga töö

Üheksa institutsiooni[33] on kehtestanud üksikasjalikud eeskirjad osalise tööajaga tööd käsitlevate sätete kohaldamiseks.

Artikkel 55b. Ametikoha jagamine

Üks institutsioon[34] on kehtestanud üksikasjalikud eeskirjad ametikoha jagamist käsitleva artikli kohaldamiseks.

Artikkel 56. Ületunnitöö

Kaheksa institutsiooni[35] on kehtestanud eeskirjad ületunnitöö lubamise korra või kindlasummalise hüvitise maksmise tingimuste kohta.

[30] CoA.
[31] EP, C, COM, CoJ, CoA, EMSK, EDPS.
[32] IV jaotises on sätestatud ka komisjoni (enne personalieeskirjade 2014. aasta reformi nõukogu) erivolitused määrata delegeeritud õigusaktidega kindlaks ametnikud, kellel on õigus saada eritoetust (vahetustega töö, valveajakohustus, eriti rasked töötingimused). Aruandes ei käsitleta neid delegeeritud õigusakte (vt 5. joonealune märkus).
[33] Kõik, välja arvatud CoJ.
[34] COM.

Artikkel 57. Põhipuhkus

Näib, et institutsioonid ei ole kehtestanud omavahelisel kokkuleppel eeskirju põhipuhkuse kohta. Üheksa institutsiooni[36] on võtnud selle asemel selles valdkonnas vastu oma eeskirjad muude rakenduseeskirjade kujul.

Artikkel 61. Riigipühade loetelu

Kõik institutsioonid on koostanud omavahelisel kokkuleppel riigipühade loetelu.

Osa institutsioone on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade IV jaotises: kaugtöö, rasedus- ja sünnituspuhkus, haiguspuhkus, invaliidsusmenetlus, iga-aastane tervisekontroll ja töölt puudumine.

Valdkonnad, mille mõned institutsioonid ajavahemikul 2017–2019 lisasid, olid eelkõige paindlik tööaeg, kaugtöö, haiguspuhkus ja töölt puudumine.

V jaotis. Ametnike töötasud ja sotsiaalkindlustushüvitised

Artikli 72 lõige 1. Ravikindlustus

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel koostanud ravikindlustust käsitlevad eeskirjad.

Artikli 72 lõige 1. Ravikulude hüvitamine

Pärast kõikidelt institutsioonidelt volituste saamist vastavalt personalieeskirjade artikli 72 lõike 1 kolmandale lõigule on komisjon vastu võtnud ravikulude hüvitamist reguleerivad eeskirjad, mida kohaldatakse kõikide institutsioonide suhtes.

Artikli 73 lõige 1. Kutsehaiguse- ja tööõnnetuseriski kindlustus

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel koostanud kutsehaiguse- ja tööõnnetuseriski kindlustust käsitlevad eeskirjad.

Artikkel 76a. Pensioni suurendav rahaline abi elusolevale abikaasale, kellel on raske või pikaajaline haigus või kes on puudega

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel kehtestanud rakenduseeskirjad, mis käsitlevad pensioni suurendava rahalise abi andmist elusolevale abikaasale, kellel on raske või pikaajaline haigus või kes on puudega.

VII lisa artikli 3 lõige 1. Õppetoetus

Kõik institutsioonid on kehtestanud õppetoetust käsitlevad üldised rakendussätted.

VII lisa artikli 9 lõige 1. Kolimiskulud

Kõik institutsioonid on vastu võtnud kolimiskulusid käsitlevad rakendussätted. **Üks institutsioon[37] näib siiski olevat otsustanud võtta need eeskirjad vastu muude rakenduseeskirjadena, mitte üldiste rakendussätetena, nagu on osutatud personalieeskirjade VII lisa artikli 9 lõikes 1.**

[35] Kõik, välja arvatud EEAS ja EDPS.
[36] Kõik, välja arvatud EO.

VII lisa artikli 13 lõike 2 punkt b. Kolmandates riikides toimuvaid lähetusi käsitlev skaala

Üks institutsioon[38] on kindlaks määranud ja kohandanud väljaspool Euroopa Liitu asuvates riikides toimuvaid lähetusi käsitleva skaala.

VII lisa artikkel 13a. Lähetuskulud

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lähetuskulusid käsitlevad üldised rakendussätted.

VII lisa artikli 14 lõige 2. Esinduskulud

Ükski institutsioon ei ole kehtestanud aeg-ajalt tekkivate esinduskulude hüvitamise tingimusi.

VII lisa artikli 17 lõige 2. Töötasu osa ülekandmine

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel kehtestanud eeskirjad, mis käsitlevad ametniku töötasu osa korrapärast ülekandmist erikorras.

VIII lisa artikli 11 lõige 2. Pensioni ülekandmine

Üheksa institutsiooni on vastu võtnud üldised rakendussätted, et kindlaks määrata pärast valitsusasutuse või riikliku või rahvusvahelise organisatsiooni teenistusest lahkumist või töötajana või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist liidu teenistusse asuva ametniku endisest teenistusajast tuleneva pensioniõigusliku staaži aastate arv liidu pensioniskeemi raames. **Näib, et üks institutsioon[39] ei ole personalieeskirjade VIII lisa artikli 11 lõikega 2 ette nähtud üldisi rakendussätteid veel vastu võtnud.**

Peaaegu kõik institutsioonid on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade IV jaotises: peretoetused, eriotsusega määratav majapidamistoetus, ülalpeetava lapsena käsitatavad isikud, õppetoetus, iga-aastased sõidukulud, päritolukoht, lähetus- ja ametisõitudega seotud kulud, pensioniõiguste ülekandmine. Enamikul juhtudel otsustasid institutsioonid nende valdkondade puhul vastu võtta üldised rakendussätted.

Mõned institutsioonid on vastu võtnud ka rakenduseeskirjad laenude ja avansside, pensioniõiguste arvutamise, ennetähtaegselt pensionile jäämise ja invaliidsustoetuse kohta.

Valdkonnad, mille mõned institutsioonid ajavahemikul 2017–2019 lisasid, olid eelkõige eriotsusega määratav majapidamistoetus, ülalpeetava lapsena käsitatavad isikud, lähetus- ja ametisõitudega seotud kulud, laenud ja avansid ning ennetähtaegselt pensionile jäämine.

VI jaotis. Distsiplinaarmeetmed

IX lisa artikli 2 lõige 3. Haldusjuurdlused

[37] EEAS.
[38] EEAS.
[39] EO.

Kaheksa institutsiooni on võtnud haldusjuurdlusi käsitleva rakenduskorra vastu üldiste rakendussätetena. **Näib, et kaks institutsiooni[40] ei ole personalieeskirjade IX lisa artikli 2 lõikega 3 ette nähtud asjakohaseid üldisi rakendussätteid veel vastu võtnud.**

IX lisa artikkel 30. Distsiplinaarmenetlus

Kaheksa institutsiooni[41] on vastu võtnud üldisemalt distsiplinaarmenetlusi käsitleva rakenduskorra.

VII jaotis. Edasikaebamine

Artiklid 90 ja 91. Edasikaebamine

Üks institutsioon[42] on vastu võtnud rakenduseeskirjad, mis käsitlevad edasikaebamist personalieeskirjade artiklite 90 ja 91 tähenduses. Üks institutsioon[43] on vastu võtnud EPSO valikukomisjonidega seotud juurdlusi käsitlevad rakenduseeskirjad.

VIIIa jaotis. Välisteenistuse suhtes kohaldatavad erisätted

Artikkel 96. Liidu delegatsioonides töötavad komisjoni ametnikud ja Euroopa välisteenistuse ametnikud, kes peavad täitma komisjonilt saadud ülesandeid

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on kokku leppinud üksikasjaliku korra, mis reguleerib liidu delegatsioonides töötavate komisjoni ametnike poolt delegatsiooni juhi käest juhtnööride saamist ja komisjonilt saadud ülesandeid täitvate Euroopa välisteenistuse ametnike poolt komisjoni käest juhtnööride saamist.

VIIIb jaotis. Kolmandates riikides töötavate ametnike suhtes kohaldatavad eri- ja erandsätted

X lisa artikli 1 kolmas lõik. Kolmandates riikides töötavad ametnikud

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on vastu võtnud üldised rakendussätted, mida kohaldatakse kolmandates riikides töötavate Euroopa Liidu ametnike suhtes. Euroopa Kohus on oma praktikas selgitanud, et personalieeskirjad ei kohusta institutsioone vastu võtma personalieeskirjade X lisa üldisi rakendussätteid. Kui institutsioon otsustab seda siiski teha, tuleb järgida personalieeskirjade artikliga 110 ette nähtud korda (st vastuvõtmine üldiste rakendussätetena)[44].

X lisa artikkel 2. Kolmandates riikides töötavate ametnike üleviimine

Ainult komisjon on kehtestanud üksikasjalikud rakenduseeskirjad, mis käsitlevad ametnike üleviimist erimenetluse ehk nn liikuvusmenetluse teel.

X lisa artikkel 3. X lisa erandlik kohaldamine ametnike suhtes, kes määratakse ajutiselt ametisse peakontorisse

Institutsioonid ei ole vastu võtnud üldisi rakendussätteid, mis käsitlevad personalieeskirjade X lisa erandlikku kohaldamist ametnike suhtes, kes määratakse ajutiselt ametisse peakontorisse. Käesoleva aruande koostamise ajal olid komisjon ja Euroopa välisteenistus sellega seotud üldisi rakendussätteid vastu võtmas.

[40] C ja CoA.
[41] Kõik, välja arvatud nõukogu ja CoA.
[42] EDPS.
[43] EP.
[44] Vt kohtuotsus, Euroopa Kohus, Euroopa välisteenistus *vs*. Alba Aguilera jt, C-427/18 P, punkt 77.

X lisa artikli 5 lõige 2. Kolmandates riikides töötavate ametnike majutamine

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on kehtestanud ametnike majutamist käsitlevad üksikasjalikud eeskirjad.

X lisa artikli 10 lõige 3. Elamistingimuste eest makstav toetus

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on vastu võtnud elamistingimuste eest makstavat toetust käsitlevad üksikasjalikud sätted.

X lisa artikkel 23. Kolmandates riikides töötavate ametnike üürikulude hüvitamine

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on kehtestanud majutustoetust või üürikulude hüvitamist käsitlevad üksikasjalikud eeskirjad.

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade VIIIb jaotises ja X lisas: lisapuhkus, vääring ja paranduskoefitsient, kolmandatesse riikidesse ametisse määratud ametnike tasustamine, Euroopa välisteenistuse lepinguliste töötajate liikuvus, ajutine majutustoetus ja veokulud, ravikindlustus ja õnnetusjuhtumikindlustus.

Institutsioonid ei lisanud ajavahemikul 2017–2019 selle jaotise alusel uusi valdkondi.

Muude teenistujate teenistustingimused

II jaotis. Ajutised töötajad

Artikli 12 lõike 1 kolmas lõik. Ajutiste töötajate kodakondsusega seotud suure tasakaalustamatuse korral võetavad asjakohased meetmed

Artikli 12 lõike 1 kolmas lõik võimaldab igal institutsioonil võtta asjakohaseid meetmeid, kui täheldatakse ajutiste töötajate kodakondsusega seotud suurt tasakaalustamatust, mis ei ole objektiivsete kriteeriumidega põhjendatud. Kõnealused asjakohased meetmed peavad olema põhjendatud ega tohi kaasa tuua muid töölevõtukriteeriume peale tulemustel põhinevate kriteeriumide. Enne asjakohaste meetmete vastuvõtmist kehtestab teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus üldised rakendussätted. Aruande viimistlemise ajal ei olnud ükski institutsioon selliseid rakendussätteid veel vastu võtnud.

Artikli 12 lõige 5. Ajutiste töötajate töölevõtmise kord

Viis institutsiooni[45] on vastu võtnud ajutiste töötajate töölevõtmise korda käsitlevad rakendussätted. **Näib siiski, et viiest institutsioonist kaks[46] on otsustanud need eeskirjad vastu võtta muude rakenduseeskirjadena, mitte üldiste rakendussätetena, nagu on osutatud teenistustingimuste artikli 12 lõikes 5.**

Artikli 28a lõige 2. Ajutistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmist käsitlevad sätted

Ajutistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmist käsitlevaid sätteid ei ole kehtestanud ükski institutsioon.

Artikli 28a lõige 10. Ajutistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmise üksikasjalik kord

[45] EP, CoA, EEAS, EMSK, RK.
[46] CoA, EMSK.

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel kehtestanud ajutistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmise üksikasjaliku korra.

Artikkel 42. Päritoluriigis pensioniõiguste saamiseks või säilitamiseks tehtavate maksete tingimused

Ükski institutsioon ei ole kehtestanud tingimusi ajutiste töötajate eest maksete tegemiseks, et nad saaksid või säilitaksid pensioniõigused päritoluriigis.

Artikkel 54. Ajutiste töötajate uuele palgaastmele määramine (muude teenistujate teenistustingimuste artikli 2 punkt f)

Näib, et peaaegu kõik asutused[47] on komisjoni eelneva horisontaalse nõusoleku alusel vastu võtnud üldsätted ajutiste töötajate (teenistustingimuste artikli 2 punkt f) järgmisele kõrgemale palgaastmele määramist käsitlevate sätete rakendamiseks. **Teenistustingimuste artikli 54 kohaselt tuleb need eeskirjad vastu võtta kõigil asutustel.**

Artikkel 56. Ajutiste töötajate töölevõtmine (muude teenistujate teenistustingimuste artikli 2 punkt f)

Näib, et peaaegu kõik asutused[48] on komisjoni eelneva horisontaalse nõusoleku alusel vastu võtnud üldsätted ajutiste töötajate (teenistustingimuste artikli 2 punkt f) töölevõtmise ja kasutamise korra rakendamiseks. **Teenistustingimuste artikli 56 kohaselt tuleb need eeskirjad vastu võtta kõigil asutustel.**

Mõned institutsioonid on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse teenistustingimuste II jaotises: ajutiste töötajate töölevõtmise ja kasutamise üldine kord, ajutiste töötajate uuele palgaastmele määramine, sotsiaalmeetmed, rasedus- ja sünnituspuhkuse hüvitis ning ennetähtaegselt pensionile jäämine.

Ajavahemikul 2017–2019 lisas üks institutsioon sotsiaalmeetmeid käsitlevad eeskirjad.

IV jaotis. Lepingulised töötajad

Artikli 79 lõige 2. Lepinguliste töötajate kasutamine

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lepinguliste töötajate kasutamist reguleerivad üldised rakendussätted.

Artikli 82 lõige 6. Lepinguliste töötajate töölevõtmine

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lepinguliste töötajate töölevõtmise korda käsitlevad üldised rakendussätted.

Artikli 86 lõige 1. Lepingulistele töötajatele palgaastme määramine

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lepingulistele töötajatele palgaastme määramist käsitlevad üldised rakendussätted.

Artikli 96 lõige 2. Lepingulistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmist käsitlevad sätted

[47] Kõik, välja arvatud üks äsja loodud asutus, milles valmistuti käesoleva aruande koostamise ajal eeskirjade vastuvõtmiseks.

[48] Kõik, välja arvatud kolm asutust, kellest kaks on oma konkreetset olukorda arvestades võtnud oma eeskirjad teenistustingimuste artikli 56 kohta vastu pärast komisjoni individuaalset nõusolekut, mitte komisjoni eelneva nõusoleku alusel.

Lepingulistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmist käsitlevaid sätteid ei ole kehtestanud ükski institutsioon.

Artikkel 112. Pensioniõiguste ning töötus-, invaliidsus-, elu- ja ravikindlustuse maksete tingimused riigis, kus oldi viimati nende skeemidega hõlmatud

Pensioniõiguste ning töötus-, invaliidsus-, elu- ja ravikindlustuse maksete tingimusi riigis, kus oldi viimati nende skeemidega hõlmatud, ei ole kehtestanud ükski institutsioon.

Mõned institutsioonid on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse teenistustingimuste IV jaotises: sotsiaalmeetmed, hindamine, mittealaliste töötajate kasutamise maksimaalne kestus, koosseisuvälised konverentsitõlgid, tõlkide töötingimused ja delegatsioonide lepinguliste töötajate liikuvus.

Ajavahemikul 2017–2019 lisas üks institutsioon sotsiaalmeetmeid käsitlevad eeskirjad.

V jaotis. Kohalikud töötajad

Artiklid 120 ja 121. Kohalikud töötajad

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on vastu võtnud delegatsioonides töötavate kohalike töötajate töötingimusi ja sotsiaalkindlustust käsitlevad muud rakenduseeskirjad. Euroopa välisteenistus on vastu võtnud ka palgameetodit käsitlevad muud rakenduseeskirjad.

VI jaotis. Erinõustajad

Artiklid 5, 123 ja 124. Erinõustajad

Komisjon on vastu võtnud erinõustajaid käsitlevad rakenduseeskirjad.

VII jaotis. Parlamendiliikme assistendid

Artikkel 125. Parlamendiliikme assistendid

Euroopa Parlament on institutsioonisisese otsusega vastu võtnud rakendusmeetmed parlamendiliikme assistente käsitlevate sätete rakendamiseks.

*****

Mis puudutab rakenduseeskirjade valdkondade ühtlustamist, siis eeltoodust nähtub, et aruandeperioodil toimus institutsioonide vahel täiendav ühtlustamine. Selline ühtlustamine oli suurem nende valdkondade puhul, milles enamik institutsioone oli eeskirjad vastu võtnud juba eelneval aruandeperioodil või enne seda, kusjuures teised institutsioonid järgisid nende eeskuju. See puudutas eelkõige järgmisi valdkondi: ametikohtade liigid ja nimetused, komiteed, ahistamisvastane võitlus, koolitus, puhkuse võtmine isiklikel põhjustel, tööaeg, osalise tööajaga töö, kaugtöö, eriotsusega määratud majapidamistoetus, lähetus- ja ametisõitudega seotud kulud.

Mõningane piiratum ühtlustamine toimus ka sellistes valdkondades nagu tervis ja ohutus, üleviimine, eetilisus ja usaldusväärsus, kõrgemate ametnike töölevõtmine, iga-aastane tervisekontroll, laenud ja avansid ning distsiplinaarmenetlused.

Aruandeperioodil lisandunud uuteks valdkondadeks olid võrdsed võimalused, ennetähtaegselt pensionile jäämine, kolmandas riigis töötavate ametnike liikuvus, ajutiste ja lepinguliste töötajatega seotud sotsiaalmeetmed ning kolmandas riigis töötavate lepinguliste töötajate palgameetod.

b. Euroopa Liidu Kohtu hallatav register

Alates 2014. aasta veebruarist on kõikide institutsioonide ja asutuste ametisse nimetavate asutuste või ametiisikute vastuvõetud eeskirjade register avalikult kättesaadav veebirakenduses Circabc (riiklike haldusasutuste, ettevõtete ja kodanike suhtlus- ja teabekeskus), millele pääseb juurde spetsiaalse EU Login konto kaudu.

Register näeb ette järgmise dokumendi ülesehituse.

Pealkiri	Kirjeldus
1. Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjad ning liidu muude teenistujate teenistustingimused	*„Need on Euroopa Liidu ametnike suhtes kohaldatavad eeskirjad ja liidu muude teenistujate suhtes kohaldatavad teenistustingimused.“*
2. Üldist laadi eeskirjad	*„Need on Euroopa Liidu Nõukogu vastuvõetud eeskirjad või Euroopa Komisjoni vastuvõetud delegeeritud õigusaktid, mis käsitlevad personalieeskirjade rakendamist ning mida kohaldatakse liidu institutsioonide ja asutuste töötajate suhtes.“*
3. Ühisel kokkuleppel kehtestatud eeskirjad	*„Personalieeskirjade teatavates artiklites viidatakse nende rakendamiseks sõnaselgelt eeskirjadele, mis kehtestatakse institutsioonide ühisel kokkuleppel. Need eeskirjad võetakse vastu igas institutsioonis täpselt ühtmoodi ja Euroopa Kohtu president kinnitab lõpuks institutsioonide ühise kokkuleppe.“*
4. Üldised rakendussätted	*„Kui personalieeskirjades on sõnaselgelt sätestatud, võtab iga institutsioon pärast nõupidamist personalikomiteega ja personalieeskirjade komiteelt arvamuse saamist vastu oma üldsätted personalieeskirjade artiklite rakendamiseks. Kui personalieeskirjade artiklitega nähakse ette rakendussätete vastuvõtmine või kui kohustuslikud sätted ei ole vahetult kohaldamiseks piisavalt sõnaselged, võtavad institutsioonid teatavad tekstid vastu ka üldiste rakendussätetena.“*
5. Muud rakenduseeskirjad	*„Need on tekstid, mille iga institutsioon võtab vastu personalieeskirjade rakendamiseks, kuid mis ei ole ühisel kokkuleppel kehtestatavad eeskirjad ega üldised rakendussätted.“*

Iga pealkirja alla kuuluvad eeskirjad on Euroopa Liidu asutuste ühises kaustas organiseeritud institutsioonide kaupa. Mõned institutsioonid on organiseerinud oma rakenduseeskirjad täiendavalt valdkondade kaupa alamkaustadesse.

Asutuste rakenduseeskirjad on esitatud registris ühises kaustas „Euroopa Liidu asutused“ pealkirjade „Üldised rakendussätted“ ja „Muud rakenduseeskirjad“ all.

Kaust sisaldab järgmisi alamkaustasid:

- „Komisjoni eelnevad nõusolekud üldistest rakendussätetest erandite tegemiseks“ ja „Komisjoni eelnevad nõusolekud muudest rakenduseeskirjadest erandite tegemiseks“, mida on vastavalt kirjeldatud kui „Kõikide asutuste suhtes kohaldatavad nõusolekud. Rakendusametite suhtes kohaldatavad nõusolekud. Detsentraliseeritud asutuste ja ühisettevõtete suhtes kohaldatavad nõusolekud“. Need alamkaustad on veel kord täiendavalt jaotatud valdkondade kaupa:
- „Ühisettevõtted“;
- „Detsentraliseeritud asutused“;
- „Rakendusametid“.

Käesolevas aruandes käsitletakse registris pealkirjade 3–5 all loetletud eeskirju.

Registriga tutvumine näitab nende eeskirjadega seoses, et kõik institutsioonid ja asutused üldisemalt on teadlikud registri olemasolust ja nõudest esitada registrile oma rakenduseeskirjad. Selle nõude täitmise tase on siiski institutsiooniti ja eeskirjade liigiti väga erinev.

Ühisel kokkuleppel kehtestatud eeskirjade puhul on registriandmed täielikud.

Üldiste rakendussätete puhul näib nõuete täitmise tase olevat kõrge, sest kõik institutsioonid on eeskirju esitanud. Mõne institutsiooni puhul sisaldab register enamikku nende üldistest rakendussätetest, kuid teiste puhul on see mittetäielik.

Seevastu muude rakenduseeskirjade puhul on oma eeskirjad registrile esitanud ainult asutused üldisemalt[49] ja viis institutsiooni kümnest. Mõne sellise institutsiooni andmed on ajakohasemad, kuid teistel tuleb veel esitada märkimisväärne arv rakenduseeskirju.

Seda võib seletada sellega, et rakenduseeskirjade registrile esitamise nõude täpne ulatus ei ole piisavalt selge ja puudub sellekohane institutsioonidevaheline kokkulepe.

Eeltoodut silmas pidades tuleks märkida, et registri sisu ei ole käesoleva aruande sisuga identne, välja arvatud juhul, kui tegemist on ühisel kokkuleppel kehtestatud eeskirjadega.

Lisaks erinevustele, mis tulenevad registrile esitatud teabe erinevast täielikkusest, tuleneb mõningane erinevus käesolevas aruandes kasutatud metoodika eripärast. Eelkõige sisaldab käesolev aruanne üksnes rakenduseeskirju, mis kehtisid ajavahemikul 2017–2019, samas kui register sisaldab ka rakenduseeskirju, mida sel ajavahemikul enam ei kohaldatud. Pealegi on mõned institutsioonid esitanud kehtivaid eeskirju muutvad eeskirjad registrile eraldi, kuid käesolevas aruandes ei peeta neid eraldi eeskirjadeks.

NÕUETE TÄITMINE

[49] Komisjon ei uurinud siiski põhjalikult, kas kõikide asutuste kõik asjakohased eeskirjad olid esitatud.

→ Institutsioonid on suures osas järginud personalieeskirjade ja teenistustingimuste raamistikku.

→ Aruandes vaadeldakse neid (üldiselt piiratud) valdkondi, mille puhul näib, et institutsioonid ja asutused on kohustuslikust raamistikust veel maha jäänud.

→ Aruandeperioodil ühtlustasid institutsioonid rakenduseeskirjade valdkondi veelgi. Selline ühtlustamine oli suurem nende valdkondade puhul, milles enamik institutsioone oli eeskirjad vastu võtnud juba eelneval aruandeperioodil või enne seda, kusjuures teised institutsioonid järgisid nende eeskuju. Mõningane piiratum ühtlustamine toimus ka muudes valdkondades. Lisati ka mõned uued valdkonnad.

→ Euroopa Liidu Kohtu peetav register toimib, kuid selle sisu ei ole käesoleva aruandega sünkroniseeritud. Rakenduseeskirjade registrile esitamise nõude täpset ulatust on vaja selgitada ning see institutsioonide ja asutuste vahel kokku leppida.

4. JAOTIS. KOKKUVÕTE

Käesolevas aruandes antakse ülevaade institutsioonides personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakendamiseks vastu võetud eeskirjadest, mis kehtisid ajavahemikul 1. jaanuarist 2017 kuni 31. detsembrini 2019.

Aruanne näitab, et institutsioonid on personalieeskirjade ja teenistustingimuste kohaldamisel oma töötajate suhtes sõltumatud. Seda sõltumatust kasutatakse personalieeskirjadega ette nähtud õigusraamistikus. Lisaks on personalieeskirjadega ette nähtud erimehhanismid ühise institutsioonidevahelise lähenemisviisi saavutamiseks, kui asjaomase valdkonna puhul on selline ühtlustamine vajalik.

Aruandest nähtub, et institutsioonid on laialdaselt kasutanud oma volitust võtta vastu eeskirju personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakendamiseks, kuigi konkreetsete institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud on seda volitust kasutanud erineval määral. See erinevus kajastab erinevaid haldustavasid ja iga institutsiooni kui tööandja sõltumatuse põhimõtet, mida tunnustatakse liidu õiguses. Samas on aruandes märgitud, et aruandeperioodil ühtlustasid institutsioonid suurt hulka rakenduseeskirjade valdkondi veelgi.

Aruandes esitatakse täielik loetelu eri institutsioonides vastu võetud rakenduseeskirjadest. Selles esitatakse ühtse metoodika abil kõik rakenduseeskirjad. See võimaldab võrdluste tegemist institutsioonide vahel ja suurendab seega läbipaistvust. Asutuste puhul antakse aruandes koondülevaade ja analüüsitakse 2014. aastal kehtestatud ühtlustamismehhanismide mõju.

Nõuete täitmise kohta võimaldab aruanne teha järelduse, et institutsioonide ja asutuste ametisse nimetavad asutused või ametiisikud on rakenduseeskirju vastu võttes suures osas järginud personalieeskirjades ja teenistustingimustes sätestatud õigusraamistikku. Aruandes vaadeldakse neid (üldiselt piiratud) valdkondi, mille puhul näib, et institutsioonid ja asutused on kohustuslikust raamistikust veel maha jäänud. Kuigi käesolevas aruandes käsitletakse eeskirjade vastuvõtmist, mitte nende tõlgendamist ja tegelikku rakendamist institutsioonides ja asutustes, kes tegutsevad institutsioonilise sõltumatuse põhimõttel, saavad institutsioonid ja asutused kaaluda, kuidas olemasolevaid mehhanisme kasutada, et eeskirjade järjepidevat rakendamist ja parimate tavade vahetamist veelgi tõhustada.

Euroopa Liidu Kohus on loonud rakenduseeskirjade registri, nagu on alates 2014. aasta veebruarist ette nähtud personalieeskirjade artikli 110 lõikes 6. Register on avalik ja seda ajakohastatakse pidevalt. Aruandes järeldatakse, et register toimib, kuid selle sisu ei ole käesoleva aruandega sünkroniseeritud. Näib, et rakenduseeskirjade registrile esitamise nõude täpset ulatust on vaja selgitada ning see institutsioonide ja asutuste vahel kokku leppida.

Komisjoni talitused edastavad käesoleva aruande kõikide institutsioonide haldusjuhtidele ja ELi asutuste võrgustikule, võimaldades institutsioonidel ja asutustel hinnata oma vastavust

käesolevas aruandes kirjeldatud kohustuslikule raamistikule ning võtta vajalikuks peetavaid meetmeid.

Komisjon peab personalieeskirjade artikli 110 lõike 6 kohaselt esitama kolme aasta pärast järgmise aruande. Järgmine aruanne hõlmab rakenduseeskirju, mis kehtivad ajavahemikul 1. jaanuarist 2020 kuni 31. detsembrini 2022.

LISAD

I lisa	**Institutsioonide kokkuleppel vastu võetud eeskirjad**
II lisa	**Rakenduseeskirjad institutsioonides**
III lisa	**Koondtabel institutsioonide kohta**
IV lisa	**Rakenduseeskirjad asutustes**