Käesolev dokument on vaid dokumenteerimisvahend ja institutsioonid ei vastuta selle sisu eest

►**B**

NÕUKOGU OTSUS,

24. september 2004,

Euroopa Kaitseagentuuri personalieeskirjade kohta

(2004/676/EÜ)

(EÜT L 310, 7.10.2004, lk 9)

Muudetud:

		Euroopa Liidu Teataja		
		nr	lehekülg	kuupäev
►**M1**	Nõukogu otsus 2007/215/EÜ, 29. jaanuar 2007	L 95	21	5.4.2007

▼B

NÕUKOGU OTSUS,

24. september 2004,

Euroopa Kaitseagentuuri personalieeskirjade kohta

(2004/676/EÜ)

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse nõukogu 12. juuli 2004. aasta ühismeedet 2004/551/ÜVJP Euroopa Kaitseagentuuri loomise kohta, ([1]) eriti selle artikli 11 lõike 3 punkti 3.1,

ON TEINUD JÄRGMISE OTSUSE:

I JAOTIS

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

1. Käesolevaid personalieeskirju kohaldatakse töötajate suhtes, kellega Euroopa Kaitseagentuur (edaspidi „agentuur") on sõlminud lepingu (edaspidi „töötaja").

Selliste töötajate hulka kuuluvad:

— ajutised töötajad,

— lepingulised töötajad.

2. Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel määratakse lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus kindlaks vastavalt nõukogu 12. juuli 2004. aasta ühismeetme 2004/551/ÜVJP (Euroopa Kaitseagentuuri loomise kohta) asjaomastele sätetele.

3. Käesolevates personalieeskirjades sisalduvat mis tahes viidet meessoost isikule käsitletakse samuti viitena naissoost isikule ja vastupidi, kui kontekstis ei ole selgelt märgitud teisiti.

II JAOTIS

AJUTISED TÖÖTAJAD

1. PEATÜKK

Üldsätted

Artikkel 2

Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel tähendab „ajutine töötaja" töötajat, kes on ajutiselt tööle võetud agentuuri eelarvele lisatud ametikohtade loetelus sisalduvale ametikohale.

Artikkel 3

Ajutisi töötajaid ei või tööle võtta rohkem kui neljaks aastaks, kuid nende ametisoleku aeg võib olla lühem. Nende lepinguid võib pikendada ühekordselt maksimaalselt kaheks aastaks, kui pikendamise võimalus on sätestatud esialgses lepingus, ja nimetatud lepingus sätestatud tähtaegade piires. Selle tähtaja lõppedes ei saa nad töötada enam ajutiste töötajatena nende sätete alusel.

([1]) ELT L 245, 17.7.2004, lk 17.

▼B

Artikkel 4

Ajutise töötaja võib tööle võtta ainult agentuuri eelarvele lisatud ametikohtade loetelus sisalduvate vabade ametikohtade täitmiseks vastavalt käesolevatele personalieeskirjadele.

Artikkel 5

1. Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel on keelatud igasugune diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.

Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel käsitatakse vabaabielu abieluna tingimusel, et on täidetud kõik V lisa artikli 1 lõike 2 punktis c loetletud tingimused.

2. Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööl, mis on üks kesksetest teguritest, mida arvestatakse käesolevate personalieeskirjade kõikide aspektide rakendamisel, ei takista võrdse kohtlemise põhimõte agentuuri säilitamast või võtmast meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal või ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris.

3. Agentuur määrab pärast personalikomiteega konsulteerimist kindlaks meetmed ja abinõud meeste ja naiste võrdsete võimaluste edendamiseks käesolevate personalieeskirjadega reguleeritavates valdkondades ja võtab vastu vajalikud sätted, et heastada tegelik ebavõrdsus, mis pärsib naiste võimalusi kõnealustes valdkondades.

▼M1

4. Lõike 1 tähenduses on inimesel puue, kui tal on kehaline või vaimne vaegus, mis on või tõenäoliselt on püsiv. Vaegus määratakse kindlaks artiklis 37 sätestatud korras.

▼B

Puudega inimene vastab artikli 36 lõike 2 punktis d sätestatud tingimustele, kui ta suudab sooritada olulisi tööülesandeid mõistlike muganduste korral.

„Mõistlikud mugandused” tähendavad oluliste tööülesannete puhul asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel tööle pääseda, töös osaleda, saada ametikõrgendust või osaleda koolitusel, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

5. Kui käesolevate personalieeskirjadega hõlmatud isikud, kes leiavad, et neid on õigusvastaselt koheldud, kuna eespool sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole nende suhtes kohaldatud, tuvastavad asjaolusid, millest võib järeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, lasub agentuuril kohustus tõendada, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud. Käesolevat sätet ei kohaldata distsiplinaarmenetluse korral.

6. Mittediskrimineerimise põhimõtet ja proportsionaalsuse põhimõtet austades peab samas kõiki nende kohaldamise piiranguid objektiivselt ja otstarbekalt põhjendama ja need peavad olema suunatud üldiste huvide kohastele personalipoliitika seaduslike eesmärkide saavutamisele.

Artikkel 6

1. Aktiivses teenistuses olevatel ajutistel töötajatel on juurdepääs agentuuri poolt vastu võetud sotsiaalse iseloomuga meetmetele ning personalikomitee teenustele. Endistel ajutistel töötajatel võib olla juurdepääs teatud osale sotsiaalse iseloomuga erimeetmetest.

▼B

2. Aktiivses teenistuses olevatele ajutistele töötajatele tagatakse sellised asjakohastele tervishoiu- ja ohutusnormidele vastavad töötingimused, mis on vähemalt samaväärsed asutamislepingute kohaselt neis valdkondades vastu võetud meetmete alusel kohaldatavate miinimumnõuetega.

Artikkel 7

1. Käesolevate personalieeskirjadega hõlmatud ametikohad liigitatakse vastavalt nendega seotud ülesannete laadile ja tähtsusele administraatorite tegevusüksuseks (edaspidi „AD") ja abiteenistujate tegevusüksuseks (edaspidi „AST").

2. Tegevusüksus AD koosneb kaheteistkümnest palgaastmest, mis hõlmavad haldusalaseid, nõuandvaid, keelevaldkonna alaseid ja teaduslikke ülesandeid. Tegevusüksus AST koosneb üheteistkümnest palgaastmest, mis hõlmavad täitev-, tehnilisi või bürooülesandeid.

3. Ametisse nimetamiseks on nõutav vähemalt

a) tegevusüksuse AST puhul:

   i) diplomiga tõendatud keskharidusjärgne haridus või

   ii) diplomiga tõendatud keskharidus, mis võimaldab õpinguid jätkata keskharidusjärgses õppeasutuses, ning vähemalt kolme aasta pikkune asjakohane töökogemus või

   iii) kui see on teenistuse huvides õigustatud, samaväärsel tasemel erialane koolitus või töökogemus.

b) tegevusüksuse AD puhul palgaastmetel 5 ja 6:

   i) haridustase, mis vastab diplomiga tõendatud vähemalt kolmeaastasele läbitud ülikoolikursusele, või

   ii) kui see on teenistuse huvides õigustatud, samaväärsel tasemel erialane koolitus.

c) tegevusüksuse AD puhul palgaastmetel 7–16:

   i) haridustase, mis vastab diplomiga tõendatud läbitud ülikoolikursusele, kui ülikooliõpingute tavaline kestus on neli või enam aastat, või

   ii) haridustase, mis vastab diplomiga tõendatud läbitud ülikoolikursusele, ja vähemalt aastane asjaomane töökogemus, kui ülikooliõpingute tavaline kestus on vähemalt kolm aastat, või

   iii) kui see on teenistuse huvides õigustatud, samaväärsel tasemel erialane koolitus.

4. Ametikohtade liike kirjeldav tabel on toodud VII lisas. Nimetatud tabeli alusel määrab agentuur pärast personalikomiteega konsulteerimist kindlaks iga ametikoha liigiga kaasnevad kohustused ja volitused.

Artikkel 8

1. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus määrab üksnes teenistuse huvides tegutsedes ja kodakondsust arvestamata ametissenimetamise või üleviimise teel iga ajutise töötaja tema tegevusüksuse sellele ametikohale, mis vastab tema palgaastmele.

Ajutine töötaja võib taotleda üleviimist agentuuri siseselt.

2. Ajutisele töötajale võidakse teha ettepanek asuda ajutiselt oma tegevusüksuses ametikohale, mille palgaaste on kõrgem tema põhilisest palgaastmest. Alates neljandast kuust pärast sellist ajutist ametissemääramist saab ametnik diferentseeritud hüvitist, mis võrdub tema põhilise palgaastme ja -järgu alusel saadava töötasu ja selle töötasu vahega, mida ta saaks palgajärgu alusel, mis talle määrataks tema ajutise ametikoha palgaastmel.

▼B

Ajutine ametissemääramine ei tohi kesta kauem kui üks aasta, välja arvatud juhul, kui ametissemääramise otsene või kaudne eesmärk on asendada ajutist töötajat, kes on lähetatud teenistuse huvides teisele ametikohale, kutsutud ajateenistusse või on pikaajalisel haiguspuhkusel.

Artikkel 9

1. Ajutiste töötajate teenistuslepingusse märgitakse palgaaste ja -järk, mille kohaselt ta on tööle võetud.

2. Ajutise töötaja määramine ametikohale, mille palgaaste on kõrgem kui kohal, kuhu ta tööle võeti, dokumenteeritakse teenistuslepingu lisalepingus.

2. PEATÜKK

Õigused ja kohustused

Artikkel 10

1. Ajutine töötaja täidab oma ülesandeid ning tegutseb üksnes agentuuri huvidest lähtudes; ta ei küsi ega võta vastu juhiseid üheltki agentuuriväliselt valitsuselt, asutuselt, organisatsioonilt ega isikult. Ta täidab talle pandud kohustusi objektiivselt, erapooletult ja kooskõlas oma lojaalsuskohustusega agentuuri ees.

▼M1

2. Ajutine töötaja ei võta ilma lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse loata üheltki agentuuriväliselt valitsuselt ega mujalt vastu mingit autasu, teenetemärki, soodustust, kinki või ükskõik millist tasu, välja arvatud teenete eest, mis on osutatud kas enne tema ametissenimetamist või eripuhkuse ajal sõjaväe- või muus riiklikus teenistuses ja sellise teenistusega seoses.

▼B

Artikkel 11

1. Kui allpool ei ole sätestatud teisiti, ei tegele ajutine töötaja oma kohustuste täitmisel küsimustega, milles tal on otseselt või kaudselt tema sõltumatust kahjustada võivad isiklikud huvid, eelkõige perekondlikud ja finantshuvid.

2. Ajutine töötaja, kelle ülesandeks on saanud eespool mainitud küsimusega tegelemine, teatab sellest viivitamata lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võtab kõik asjaomased meetmed ja võib eeskätt vabastada ajutise töötaja tema vastutusest nimetatud küsimuses.

3. Ajutine töötaja ei tohi otseselt ega kaudselt omada ega omandada üheski ettevõttes, mis kuulub agentuuri alla või mis teeb selle agentuuriga tehinguid, ühtki sedalaadi või sedavõrd suurt huvi, mis võiks kahjustada tema sõltumatust oma kohustuste täitmisel.

Artikkel 12

Ajutine töötaja hoidub tegevusest või käitumisest, mis võib kahjustada tema seisundit.

Artikkel 13

1. Ajutised töötajad hoiduvad igasugusest psühholoogilisest või seksuaalsest ahistamisest.

2. Agentuur ei kahjusta mingil moel ajutist töötajat, kes on olnud psühholoogilise või seksuaalse ahistamise ohvriks. Agentuur ei kahjusta

▼B

ajutist töötajat, kes on andnud tunnistusi psühholoogilise või seksuaalse ahistamise kohta, eeldusel, et ajutine töötaja on käitunud ausalt.

3. *Psühholoogiline ahistamine*– sobimatu käitumine, mis toimub aja jooksul, on korduv või süstemaatiline ja hõlmab füüsilist käitumist, suulist keelt või kirjakeelt, žeste või muid tegusid, mis on tahtlikud ning mis võivad kahjustada inimeste isiksust, väärikust või füüsilist või psühholoogilist terviklikkust.

4. *Seksuaalne ahistamine* – seksuaalse alatooniga käitumine, mis on sellele isikule, kellele see on suunatud, soovimatu ning mille eesmärk või tagajärg on selle isiku solvamine või ähvardava, vaenuliku, solvava või häiriva õhkkonna loomine. Seksuaalset ahistamist käsitatakse soolise diskrimineerimisena.

Artikkel 14

1. Vastavalt artiklile 16 peab ajutine töötaja, kes soovib palga eest või tasuta töötada või täita mis tahes ülesannet väljaspool agentuuri, taotlema esmalt loa lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuselt. Luba ei anta ainult juhul, kui kõnealune tegevus või teenistusülesanne takistaks ajutise töötaja töökohustuste täitmist või kui see ei sobi kokku agentuuri huvidega.

2. Ajutine töötaja teatab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele kõigist lubatud agentuurivälise tegevuse või ülesandega seotud muutustest, mis tekivad pärast seda, kui ajutine töötaja on taotlenud lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse luba lõike 1 kohaselt. Loa võib tühistada, kui selline tegevus või teenistusülesanne ei vasta enam lõike 1 viimases lauses nimetatud tingimustele.

Artikkel 15

Kui ajutise töötaja abikaasa töötab tasustataval ametikohal, teatab ajutine töötaja sellest lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele. Kui selle töö laad osutub sobimatuks ajutise töötaja omaga ja kui ajutine töötaja ei saa kinnitada, et see töö lõpeb konkreetse ajavahemiku jooksul, otsustab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus pärast personalikomiteega konsulteerimist, kas ajutine töötaja jätkab oma ametikohal või viiakse üle teisele ametikohale.

Artikkel 16

1. Ajutine töötaja, kes kavatseb kandideerida avalikule ametikohale, teatab sellest lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustab teenistuse huvisid silmas pidades, kas asjaomane ajutine töötaja:

a) peaks esitama puhkuse avalduse isiklikel põhjustel või

b) peaks saama iga-aastast puhkust või

c) võib täita oma ametikohustusi osalise tööajaga või

d) võib jätkata oma ametikohustuste täitmist nagu enne.

2. Ajutine töötaja, kes valitakse või nimetatakse avalikule ametikohale, teatab sellest viivitamata lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele. Võttes arvesse teenistuse huvisid, ameti tähtsust, sellega kaasnevaid kohustusi ning töötasu ja kõnealuste kohustuste täitmisega seotud kulutuste hüvitamist, võtab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus vastu ühe lõikes 1 nimetatud otsuse. Kui ajutine töötaja peab võtma puhkuse isiklikel põhjustel või kui tal lubatakse täita oma ametikohustusi osalise tööajaga, vastab sellise puhkuse kestus või osalise tööajaga töötamine ajutise töötaja ametiajale.

▼B

Artikkel 17

Ka pärast teenistusest lahkumist on ametnik kohustatud käituma ausameelselt ja diskreetselt teatavate ametissenimetamiste puhul või soodustuste vastuvõtmisel.

Ajutised töötajad, kes kavatsevad hakata tegelema kas tasustava või mittetasustatava kutsetegevustega kahe aasta jooksul pärast teenistusest lahkumist, teatavad sellest agentuurile. Kui selline tegevus on seotud ajutise töötaja poolt viimase kolme aasta jooksul teenistuses tehtud tööga ja võiks põhjustada vastuolu agentuuri seaduslike huvidega, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teenistuse huvisid arvesse võttes kas keelata tal seda tegemast või anda oma nõusoleku tema poolt sobivaks peetavatel tingimustel. Agentuur teatab oma otsuse pärast personalikomiteega konsulteerimist 30 tööpäeva jooksul pärast vastava teate saamist. Kui nimetatud perioodi lõpuks ei ole sellist teatamist toimunud, loetakse see vaikivaks nõusolekuks.

Artikkel 18

1. Ajutine töötaja hoidub tööülesannete täitmisel saadud teabe loata avaldamisest, kui seda teavet ei ole juba avaldatud või kui see ei ole kättesaadav avalikkusele.

2. Ajutine töötaja järgib seda kohustust ka pärast teenistusest lahkumist.

Artikkel 19

1. Ajutisel töötajal on õigus sõnavabadusele lojaalsus- ja erapooletuspõhimõtteid nõuetekohaselt arvesse võttes.

2. Ilma et see piiraks artiklite 12 ja 18a kohaldamist, teatab ajutine töötaja, kes kavatseb agentuuri tööd käsitleva küsimuse üksi või koos teistega avaldada või avaldamiseks anda, sellest eelnevalt lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele.

Kui lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus suudab tõendada, et nimetatud küsimus võib märkimisväärselt kahjustada agentuuri seaduslikke huvisid, teatab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus ajutisele töötajale oma otsusest kirjalikult 30 tööpäeva jooksul alates teabe saamisest. Kui sellisest otsusest pole kindlaksmääratud perioodi jooksul teatatud, tõlgendatakse seda nii, et lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusel ei olnud vastuväiteid.

Artikkel 20

1. Kõik õigused kirjutistele või muule tööle, mida ajutine töötaja on teinud oma kohustuste täitmisel, on selle agentuuri vara, mille tegevusega need kirjutised või töö on seotud. Agentuuril on õigus selliste tööde autoriõigused sundvõõrandada.

2. Leiutis, mille ajutine töötaja on leiutanud oma ametikohustuste täitmise käigus või sellega seoses, loetakse agentuuri vaieldamatuks varaks. Agentuur võib oma kulul taotleda ja võtta sellele patente kõikides riikides. Leiutis, mis on seotud agentuuri tööga ning mille ajutine töötaja on leiutanud oma ametiaja lõppemisele järgneval aastal, loetakse leiutatuks ajutise töötaja ametikohustuste täitmise käigus või sellega seoses, kui ei ole tõestatud vastupidist. Kui leiutisele on võetud patent, näidatakse ära leiutaja nimi või leiutajate nimed.

3. Agentuur võib asjakohastel juhtudel määrata ajutisele töötajale, kes on patenteeritud leiutise autor, preemia, mille suuruse määrab kindlaks agentuur.

▼B

Artikkel 21

Ilma lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse loata ei avalda ajutine töötaja kohtumenetluse käigus ühelgi juhul teavet, mida ta valdab oma ametikohustuste tõttu. Luba ei anta ainult juhul, kui seda nõuavad agentuuri huvid ja kui keeldumine ei too ajutise töötaja suhtes kaasa kriminaalõiguslikke tagajärgi. Ajutine töötaja järgib seda kohustust ka pärast teenistusest lahkumist.

▼M1

Eelmise lõigu sätteid ei kohaldata ajutise töötaja või endise ajutise töötaja suhtes, kes annab tunnistusi apellatsiooninõukogu või distsiplinaarnõukogu ees seoses ajutist töötajat või endist ajutist töötajat käsitleva asjaga.

▼B

Artikkel 22

Ajutine töötaja elab kas kohas, kuhu ta on tööle võetud, või sellest niisugusel kaugusel, mis ei takista ametikohustuste nõuetekohast täitmist. Ajutine töötaja teatab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele oma aadressi ja teatab viivitamata igasugusest aadressi muutusest.

Artikkel 23

Sõltumata oma ametiseisundist aitab ajutine töötaja oma ülemusi ja annab neile nõu; ta vastutab talle määratud kohustuste täitmise eest.

Ajutine töötaja, kes on teenistusharu juht, vastutab oma ülemuste ees talle antud volituste ja tema poolt antud juhiste täitmise eest. Tema alluvate vastutus ei vabasta teda mingil viisil tema enda vastutusest.

Artikkel 24

1. Kui ajutine töötaja saab korralduse, mida ta peab ebatavaliseks või tõenäoliselt suuri raskusi tekitavaks, teatab ta sellest viivitamata oma vahetule ülemusele, kes juhul, kui teave on edastatud kirjalikult, vastab kirjalikult. Kui vahetu ülemus kinnitab korraldusi, aga ajutine töötaja on veendunud, et selline kinnitus ei ole mõistlik vastus tema põhjendatud murele, edastab ajutine töötaja küsimuse kirjalikult vahetult kõrgemale ülemusele, kui lõikest 2 ei tulene teisiti. Kui viimane kinnitab korraldusi kirjalikult, peab ajutine töötaja need ellu viima, välja arvatud siis, kui need on ilmselgelt seadusevastased või vastuolus asjakohaste ohutusnormidega.

2. Kui vahetu ülemus leiab, et korraldused tuleb täita viivitamata, peab ajutine töötaja need ellu viima, välja arvatud siis, kui need on ilmselgelt seadusevastased või vastuolus asjakohaste ohutusnormidega. Ajutise töötaja taotlusel on vahetul ülemusel kohustus anda sellised korraldused kirjalikult.

Artikkel 25

Ajutiselt töötajalt võib nõuda, et ta hüvitaks täielikult või osaliselt kahju, mida agentuur on kandnud tema tõsise üleastumise tagajärjel, mille ta on toime pannud oma ülesannete täitmisel või seoses nende täitmisega.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teeb põhjendatud otsuse distsiplinaarküsimustega tegelemiseks ettenähtud korra kohaselt.

Käesoleva sätte põhjal tekkivate vaidluste osas on apellatsiooninõukogul täielik pädevus.

▼B

Artikkel 26

1. Ajutine töötaja, kellele saavad tema ametikohustuste täitmise käigus või sellega seoses teatavaks asjaolud, mille alusel võib eeldada võimaliku ebaseadusliku tegevuse olemasolu, sealhulgas pettuse- või korruptsioonijuhtumid, mis kahjustavad agentuuri huve, või sellist ametikohustuste täitmisega seotud käitumist, mis võib endast kujutada agentuuri ajutiste töötajate kohustuste täitmata jätmist, teatab sellest viivitamata oma vahetule ülemusele või juhul, kui ta peab seda vajalikuks, agentuuri tegevjuhile.

Esimeses lõigus nimetatud teave edastatakse kirjalikult.

2. Agentuur ei kahjusta mingil moel ajutist töötajat lõigetes 1 ja 2 nimetatud teabe edastamise eest tingimusel, et ametnik tegutses põhjendatult ja ausalt.

3. Lõikeid 1 ja 2 ei kohaldata ükskõik mis kujul olevate dokumentide, lepingute, aruannete, märkmete või teabe suhtes, mida hoitakse käimasolevate või lõpetatud kohtumenetluste otstarbel või luuakse või avaldatakse ajutisele töötajale nende menetluste käigus.

Artikkel 27

1. Agentuur ei kahjusta mingil moel ajutist töötajat, kes avalikustab artiklis 26 määratletud teabe Euroopa Liidu Nõukogu eesistujale või Euroopa Parlamendi presidendile, tingimusel, et on täidetud mõlemad alljärgnevad tingimused:

a) ajutine töötaja usub ausalt ja põhjendatult, et avaldatud teave ja selles sisalduvad väited on valdavalt õiged ja

▼M1

b) ajutine töötaja on eelnevalt avaldanud sama teabe agentuurile ning on võimaldanud agentuuril võtta asjakohaseid meetmeid ajavahemiku jooksul, mille agentuur on juhtumi keerukust arvestades määranud. Ajutist töötajat teavitatakse kõnealusest ajavahemikust nõuetekohaselt 60 päeva jooksul.

▼B

2. Lõikes 1 nimetatud aega ei kohaldata, kui ajutine töötaja suudab tõendada, et see on põhjendamatu juhtumi kõiki asjaolusid arvesse võttes.

3. Lõikeid 1 ja 2 ei kohaldata ükskõik mis kujul olevate dokumentide, lepingute, aruannete, märkmete või teabe suhtes, mida hoitakse käimasolevate või lõpetatud kohtumenetluste otstarbel või luuakse või avaldatakse ajutisele töötajale nende menetluste käigus.

Artikkel 28

Agentuur aitab iga ajutist töötajat, eelkõige menetluses sellise isiku vastu, kes esineb ähvarduste, solvavate või laimavate tegude või väljenditega või rünnakutega isiku või omandi vastu, kui see on suunatud ajutise töötaja või tema perekonnaliikme vastu ajutise töötaja ametiseisundi ja kohustuste tõttu.

Ta hüvitab ajutisele töötajale sellistel juhtudel kantud kahju juhul, kui ajutine töötaja ei ole tahtlikult või tõsise hooletuse tõttu ise kahju tekitanud ega ole saanud hüvitist kahju tekitanud isikult.

Artikkel 29

Agentuur hõlbustab ajutise töötaja täiendõpet ja juhendamist sel määral, mil see on vajalik teenistuse nõuetekohaseks toimimiseks ja on kooskõlas agentuuri enda huvidega.

Sellist täiendõpet ja juhendamist võetakse arvesse ajutiste töötajate ametialasel edutamisel.

▼B

Artikkel 30

Ajutistel töötajatel on õigus kasutada ühinemisvabadust; eelkõige võivad nad kuuluda ametiühingutesse või kutseorganisatsioonidesse.

Artikkel 31

Ajutised töötajad võivad esitada lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele taotlusi käesolevate personalieeskirjadega reguleeritavates küsimustes.

Igast käesolevate personalieeskirjade kohaselt konkreetse isiku suhtes tehtud otsusest teatatakse kohe kirjalikult asjaomasele ajutisele töötajale. Igas ajutist töötajat negatiivselt mõjutavas otsuses peab sisalduma põhjendus.

Konkreetsed otsused ajutise töötaja ametisse nimetamise, ametisse määramise, ametialase edutamise, üleviimise, halduslikku seisundi määramise ning teenistuse lõpetamise kohta avaldatakse agentuuris. Avaldatud otsused on kõikidele töötajatele kättesaadavad kohase aja jooksul.

Artikkel 32

Ajutise töötaja isikutoimik sisaldab:

a) kõiki dokumente tema halduslikku seisundi kohta ning kõiki aruandeid tema pädevuse, tulemuslikkuse ja tööalase käitumise kohta;

b) ajutise töötaja märkusi selliste dokumentide kohta.

Dokumendid registreeritakse, nummerdatakse ja kantakse toimikusse numbrilises järjekorras; agentuur ei tohi punktis a nimetatud dokumente kasutada ega tsiteerida ajutise töötaja vastu, välja arvatud juhul, kui need tehti ajutisele töötajale teatavaks enne nende toimikusse kandmist.

Ajutine töötaja tõendab iga talle edastatud dokumendi kättesaamist oma allkirjaga, sellise võimaluse puudumisel edastatakse dokument ajutisele töötajale tähtkirja teel viimasel ajutise töötaja poolt teatatud aadressil.

Ajutise töötaja isikutoimik ei sisalda ühtki viidet tema poliitiliste, ametiühinguga seotud, filosoofiliste või usuliste tegevuste ja vaadete kohta või tema rassilise või etnilise päritolu või seksuaalse sättumuse kohta.

Eelmine lõik ei keela siiski ajutisele töötajale teadaolevate, käesolevate personalieeskirjade kohaldamiseks vajalike haldusaktide ja -dokumentide toimikusse lisamist.

Iga ajutise töötaja kohta on ainult üks isikutoimik.

Ajutisel töötajal on õigus isegi pärast teenistusest lahkumist tutvuda kõigi tema toimikus sisalduvate dokumentidega ja teha neist koopiaid.

Isikutoimik on salastatud ja sellega võib tutvuda ainult administratsiooni ruumides või turvalisel elektroonilisel andmekandjal. See edastatakse siiski apellatsiooninõukogule, kui on algatatud menetlus ajutise töötaja suhtes.

Artikkel 33

Ajutistel töötajatel on õigus tutvuda oma tervisekaartidega agentuuri poolt kehtestatavas korras.

Artikkel 34

Kõik otsused, milles nõutakse agentuurile tõsise üleastumise tagajärjel põhjustatud kahjude hüvitamist vastavalt artiklis 25 sätestatule, teeb lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus pärast formaalsuste järgimist, mis on kehtestatud töölt vabastamiseks tõsise üleastumise korral.

▼B

Üksikuid ajutisi töötajaid käsitlevad otsused avaldatakse artiklis 31 sätestatud korras.

Artikkel 35

Ajutistele töötajatele antakse privileegid ja immuniteedid ainult agentuuri huvides. Ajutised töötajad ei ole vabastatud oma isiklike kohustuste täitmisest ega kehtivate seaduste ja politseieeskirjade järgimisest.

Privileegide ja immuniteetidega seotud vaidlustest teatab ajutine töötaja viivitamata agentuurile.

3. PEATÜKK

Töölevõtmise tingimused

Artikkel 36

1. Ajutiste töötajate töölevõtmisel lähtutakse eesmärgist saada agentuuri teenistusse võimalikult võimekad, tõhusad ja ausad inimesed, kes valitakse agentuuri töös osalevate liikmesriikide kodanike hulgast geograafiliselt võimalikult laialt alalt.

Ajutiste töötajate valimisel ei tehta vahet rassi, poliitiliste, filosoofiliste või usuliste tõekspidamiste, soo või seksuaalse sättumuse põhjal ega võeta arvesse perekonnaseisu või pereolusid.

▼M1

Ühtki töökohta ei nähta ette mingi konkreetse liikmesriigi kodanikele.

▼B

2. Ajutise töötaja võib tööle võtta ainult tingimusel, et:

a) ta on ühe agentuuri töös osaleva liikmesriigi kodanik ja tal on kõik asjaomase liikmesriigi kodaniku õigused;

b) ta on täitnud kõik talle sõjaväeteenistust reguleerivate seadustega pandud kohustused;

c) ta esitab nõuetekohased iseloomustused, mis kinnitavad tema sobivust ametikohustuste täitmiseks;

d) ta on füüsiliselt võimeline oma kohustusi täitma ja

▼M1

e) ta esitab tõendi ühe osaleva liikmesriigi keele põhjaliku tundmise ja teise osaleva liikmesriigi keele rahuldava tundmise kohta oma kohustuste täitmiseks vajalikus ulatuses.

▼B

3. Juhtorgan võtab ühismeetme 2004/551/ÜVJP raames vajadusel vastu ajutiste töötajate töölevõtmise korra erisätted.

Artikkel 37

Enne töölevõtmist läbib ajutine töötaja agentuuri määratud meditsiinitöötaja juures tervisekontrolli, et agentuur saaks olla kindel ajutise töötaja vastavuses artikli 36 lõike 2 punkti d nõuetele.

Kui esimeses lõigus ettenähtud tervisekontrolli põhjal antakse negatiivne meditsiiniline arvamus, võib kandidaat 20 päeva jooksul pärast seda, kui agentuur on talle arvamusest teatanud, taotleda oma juhtumi esitamist arvamuse avaldamiseks arstlikule komisjonile, mis koosneb kolmest arstist, kelle lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus valib agentuuri meditsiinitöötajate hulgast. Arstlik komisjon kuulab ära algse negatiivse arvamuse eest vastutava meditsiinitöötaja. Kandidaat võib arstlikule komisjonile esitada enda valitud arsti arvamuse. Kui arstliku komisjoni arvamus kinnitab esimeses lõigus ettenähtud tervisekontrolli tulemusi, maksab kandidaat 50 % arstitasudest ja kaasnevatest kuludest.

▼B

Artikkel 38

Ajutiselt töötajalt võib nõuda kuni kuuekuulise katseaja läbimist.

Kui ajutine töötaja ei saa katseaja jooksul haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu täita oma kohustusi ühe kuu jooksul või kauem, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus katseaega vastava ajavahemiku võrra pikendada.

Vähemalt üks kuu enne katseaja lõppu koostatakse aruanne ajutise töötaja suutlikkuse kohta täita oma ametialaseid kohustusi, samuti tema teenistusalase käitumise ja teenistuse tulemuslikkuse kohta. Aruanne edastatakse asjaomasele isikule, kellel on õigus esitada kirjalikult oma märkused. Kui ajutise töötaja töö ei osutu ametikohale vastavaks, vabastatakse ta teenistusest.

Erandjuhtudel võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus siiski katseaega pikendada kuni kuue kuu võrra ja määrata katseajal oleva ajutise töötaja võimalusel tööle teise osakonda.

Kui katseajal oleva ajutise töötaja töö osutub selgelt mittevastavaks, võib katseajal oleva ajutise töötaja kohta esitada aruande igal ajal tema katseaja jooksul. Aruanne edastatakse asjaomasele isikule, kellel on õigus esitada kirjalikult oma märkused. Nimetatud aruande alusel võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustada vabastada ajutise töötaja enne katseaja lõppu, teatades talle sellest kuu aega ette.

Artikkel 39

1. Ajutine töötaja võetakse tööle oma palgaastme esimesse järku.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib ajutise töötaja töökogemuse arvessevõtmiseks võimaldada staažilisa kuni 24 kuud. Käesoleva artikli jõustamiseks võetakse vastu üldised rakendussätted.

▼M1

2. Ajutine töötaja, kes on kaks aastat olnud oma palgaastme samas järgus, tõuseb automaatselt sama palgaastme järgmisesse järku.

Kui ajutine töötaja nimetatakse üksuse juhiks, direktoriks või peadirektoriks, tõuseb ta ametisse nimetamise jõustumisel tagasiulatavalt ühe järgu võrra oma palgaastmel, tingimusel et ta on täitnud oma uusi kohustusi rahuldavalt esimese üheksa kuu jooksul. Sellise tõusuga kaasneb tema igakuise põhipalga tõus, mis vastab igal palgaastmel esimese ja teise järgu vahelisele protsendimäärale.

▼B

►M1 3. ◄ Artikli 9 teise lõike kohaselt kõrgemale palgaastmele vastavale ametikohale nimetatud ajutine töötaja liigitatakse kõnealuse palgaastme esimesse järku. Palgaastmetel AD 9–AD 13 olevad ajutised töötajad, kes täidavad üksuse juhataja kohustusi ja kes on kõrgemale palgaastmele nimetatud, liigitatakse siiski uue palgaastme teise järku. Sama korda kohaldatakse iga ajutise töötaja suhtes, kes ametialase edutamise tulemusena on nimetatud direktoriks või peadirektoriks.

Artikkel 40

Iga ajutise töötaja pädevuse, tulemuslikkuse ja tööalase käitumise kohta koostatakse korrapäraselt aruanne vähemalt üks kord kahe aasta jooksul. Tegevjuht kehtestab sätted, millega antakse õigus esitada apellatsioon aruandemenetluse raames ja seda õigust tuleb rakendada enne artikli 167 lõikes 2 nimetatud kaebuse esitamist.

▼M1

_____

▼B

Aruanne edastatakse ajutisele töötajale. Tal on õigus esitada selle kohta oma märkused, kui ta seda vajalikuks peab.

▼B

4. PEATÜKK

Töötingimused

A jagu

Lapsehooldus- või perepuhkus

Artikkel 41

Ajutisel töötajal on õigus saada kuni kuus kuud põhipalgata lapsehoolduspuhkust iga lapse kohta ja see tuleb võtta esimese kaheteistkümne aasta jooksul pärast lapse sündi või lapsendamist. Puhkuse kestust võib kahekordistada vanemate puhul, kes on tunnistatud agentuuri poolt vastu võetud üldiste rakendussätete alusel üksikvanemaks. Korraga võetav miinimumpuhkus ei saa olla lühem kui üks kuu.

Lapsehoolduspuhkuse ajal on ajutine töötaja jätkuvalt kaetud sotsiaalkindlustuskavaga; tal säilivad pensioniõigused ning ülalpeetava lapse toetuse ja õppetoetuse saamise õigused. Ajutisel töötajal säilib tema ametikoht ja tal on jätkuvalt õigus tõusta kõrgemale palgaastmele või kõrgemasse järku. Puhkuse võib võtta sellisel kujul, et jäädakse täielikult tööst kõrvale või tehakse poole kohaga tööd. Juhul, kui lapsehoolduspuhkuse ajal soovitakse poole kohaga töötada, kahekordistatakse esimeses lõigus sätestatud maksimumperioodi. Lapsehoolduspuhkuse ajal on ajutisel töötajal õigus saada kuus 798,77 euro suurust toetust või 50 % sellest summast puhkuse ajal poole kohaga töötamise korral, kuid ta ei või teha muud tasustatavat tööd. Agentuur maksab artiklites 67 ja 68 sätestatud sotsiaalkindlustusmaksed täies ulatuses ja need arvutatakse ajutise töötaja põhipalga alusel.

Kui puhkuse ajal tehakse poole kohaga tööd, kohaldatakse käesolevat sätet siiski üksnes kogu põhipalga ja proportsionaalselt vähendatud põhipalga vahe suhtes. Tegelikult saadud põhipalga osas arvutatakse ametniku sotsiaalkindlustusmakse samasid protsendimäärasid kasutades nagu siis, kui ta töötaks täistööajaga.

Esimeses lõigus nimetatud üksikvanemate puhul ja lapsehoolduspuhkuse esimese kolme kuu jooksul, kui sellist puhkust antakse isale ema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või emmale-kummale vanematest kohe pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või lapsendamispuhkuse ajal või kohe pärast seda, on toetuse suurus 1 065,02 eurot kuus või 50 % sellisest summast, kui ajutine töötaja töötab puhkuse ajal poole kohaga. Käesolevas artiklis nimetatud summasid kohandatakse töötasuga samadel tingimustel.

Artikkel 42

Kui ajutise töötaja abikaasal, ülenejal sugulasel, alanejal sugulasel, vennal või õel on arstitõendiga tõendatud raske haigus või puue, on ajutisel töötajal õigus saada põhipalgata perepuhkust. Sellise puhkuse kogukestus ei või ületada üheksat kuud ajutise töötaja kogu ametiaja jooksul.

Kohaldatakse artikli 41 teist lõiku.

B jagu

Tööaeg

Artikkel 43

Aktiivses teenistuses olevad ajutised töötajad on igal ajal agentuuri käsutuses. Tavaline töönädal ei või siiski ületada 42 tundi, mis jaotatakse lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse määratud ajakava alusel. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib pärast personalikomi-

▼B

teega konsulteerimist kehtestada teatavaid ülesandeid täitvate teatavate ajutiste töötajate gruppide tööaja samades piirides.

Lisaks võidakse ajutisele töötajale teenistuskoha vajadustest või ohutuseeskirjadest tulenevalt kehtestada valveaeg, et ta oleks oma töökohal või kodus kättesaadav väljaspool tavalist tööaega. Agentuur kehtestab pärast personalikomiteega konsulteerimist käesoleva lõike kohaldamise üksikasjalikud eeskirjad.

Artikkel 44

1. Ajutine töötaja võib taotleda luba osalise tööajaga töötamiseks. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib anda sellise loa juhul, kui see vastab teenistuse huvidele.

2. Ajutisel töötajal on õigus saada luba järgmistel juhtudel:

a) alla 9-aastase lapse eest hoolitsemiseks,

b) 9–12-aastase lapse eest hoolitsemiseks, kui tööaega ei vähendata rohkem kui 20 % tavalisest tööajast,

c) tõsiselt haige või puudega abikaasa, üleneja või alaneja sugulase, venna või õe eest hoolitsemiseks,

d) täiendõppes osalemiseks või,

e) alates 55. eluaastast viimase viie aasta jooksul enne pensionile minekut.

Kui osalise tööajaga töötamise luba taotletakse täiendõppes osalemiseks või alates 55. eluaastast, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus keelduda loa andmisest või lükata loa jõustumiskuupäeva edasi üksnes erandjuhtudel ja olulistel teenistusega seotud põhjustel.

Kui sellise loa saamise õigust kasutatakse raskelt haige või puudega abikaasa, üleneja sugulase, alaneja sugulase, venna või õe eest hoolitsemiseks või täiendõppes osalemiseks, ei tohi sellised ajavahemikud kokku ületada viit aastat ajutise töötaja ametiaja vältel.

3. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus vastab ajutise töötaja taotlusele 60 päeva jooksul.

4. Osalise tööajaga töötamise eeskirjad ja loa andmise menetlus on sätestatud II lisas.

Artikkel 45

Ajutine töötaja võib taotleda luba töötada poole kohaga ametikohta jagades, kui lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus peab seda ametikohta sel eesmärgil sobivaks. Poole kohaga töötamise lubamine töö jagamise teel ei ole ajaliselt piiratud. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib teenistuse huvides selle loa siiski tühistada, teatades ajutisele töötajale sellest kuus kuud ette. Samamoodi võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus asjaomase ajutise töötaja taotluse alusel ja vähemalt kuus kuud ette teatades loa tühistada. Sellisel juhul võib ajutise töötaja üle viia teisele ametikohale.

Kohaldatakse artiklit 53 ja II lisa artiklit 3, välja arvatud teise lõike kolmas lause. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib kehtestada üksikasjaliku korra käesoleva artikli kohaldamiseks.

Artikkel 46

Ajutiselt töötajalt võib nõuda ületunnitööd ainult eriti kiireloomulistel juhtudel või eriti tungiva töö puhul; öösel töötamine ning pühapäevadel või riiklikel pühadel töötamine on lubatud ainult lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse sätestatud korra kohaselt. Ajutiselt töötajalt nõutav ületunnitöö kogupikkus ei tohi kuue kuu jooksul ületada 150 tundi.

▼B

Tegevusüksuse AD ja tegevusüksuse AST 5–11 ajutistel töötajatel ei ole õigust nende poolt töötatud ületundide eest hüvitist ega tasu nõuda.

IV lisa kohaselt on palgaastmete AST 1–AST 4 ajutistel töötajatel õigus saada ületunnitöö eest kas hüvitavat puhkust või lisatasu, kui teenistuse töö ei võimalda hüvitavat puhkust ületunnitööle järgneva kuu jooksul.

Artikkel 47

Ajutisel töötajal, kes peab regulaarselt töötama öösiti, laupäeviti, pühapäeviti või riiklikel pühadel, on vahetustega töö korral, mida agentuur nõuab seoses teenistuskoha vajaduste või ohutuseeskirjadega ning mida loetakse ametikoha tavapäraseks ja püsivaks tunnusjooneks, õigus erihüvitisele.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus määrab kindlaks selliseid erihüvitisi saavate ajutiste töötajate kategooriad ning hüvitiste määrad ja maksmise tingimused.

Vahetustega töötava ajutise töötaja tavaline tööaeg ei tohi ületada tavalist aastast tööaega.

Artikkel 48

Ajutisel töötajal, kellele lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus on teenistuskoha vajadustest või ohutuseeskirjadest tulenevalt kehtestanud valveaja, et ta oleks oma töökohal või kodus kättesaadav väljaspool tavalist tööaega, on õigus erihüvitisele.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus määrab kindlaks selliseid erihüvitisi saavate ajutiste töötajate kategooriad ning hüvitiste maksmise tingimused ja nende määrad.

Artikkel 49

Teatavatele ajutistele töötajatele võib anda erihüvitisi eriti raskete töötingimuste kompenseerimiseks.

Agentuur määrab kindlaks selliste erihüvitiste saajate kategooriad ning hüvitiste määrad ja maksmise tingimused.

C jagu

Puhkus

Artikkel 50

Ajutistel töötajatel on õigus saada iga-aastast puhkust vähemalt 24 tööpäeva, kuid mitte rohkem kui 30 tööpäeva ulatuses kalendriaasta kohta vastavalt ühenduse institutsioonide ühisel kokkuleppel sätestatud eeskirjadele.

Peale iga-aastase puhkuse võib ajutisele töötajale anda erandjuhtudel taotluse põhjal eripuhkust. Sellise puhkusega seotud eeskirjad on sätestatud III lisas.

Artikkel 51

Rasedatel on arstitõendi esitamisel lisaks artiklis 50 nimetatud puhkusele õigus saada kakskümmend nädalat puhkust. See puhkus algab mitte varem kui kuus nädalat enne tõendile märgitud eeldatavat sünnituskuupäeva ja lõpeb mitte varem kui 14 nädalat pärast sünnituskuupäeva. Mitmikute, enneaegse või puudega lapse sünni korral kestab see puhkus 24 nädalat. Käesoleva sätte tähenduses on „enneaegne sünd” sünd, mis toimub enne 34. rasedusnädala lõppu.

▼B

Artikkel 52

1. Ajutisel töötajal, kes esitab tõendi oma võimetuse kohta täita oma kohustusi haiguse või õnnetuse tõttu, on õigus saada haiguspuhkust.

Asjaomane ajutine töötaja teatab oma töövõimetusest agentuurile niipea kui võimalik ning teatab seejuures ka oma hetkel kehtiva aadressi. Ta esitab arstitõendi, kui ta puudub töölt rohkem kui kolm päeva. Kõnealune tõend tuleb saata hiljemalt viiendal puudumise päeval; arvestatakse postitemplil olevat kuupäeva. Kui seda ei tehta ja kui tõendi mittesaatmine ei ole tingitud ajutisest töötajast sõltumatutest põhjustest, käsitatakse ajutise töötaja puudumist loata puudumisena.

Ajutiselt töötajalt võib igal ajal nõuda agentuuri korraldatud tervisekontrolli läbimist. Kui kontrolli ei saa läbi viia ajutisest töötajast sõltuvatel põhjustel, käsitatakse tema puudumist loata puudumisena alates kuupäevast, mil kontroll oleks pidanud toimuma.

Kui kontrolli käigus tuvastatakse, et ajutine töötaja suudab oma kohustusi täita, käsitatakse tema puudumist, kui järgmisest lõikest ei tulene teisiti, põhjendamatuna alates kontrolli kuupäevast.

Kui ajutine töötaja peab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse korraldatud tervisekontrolli tulemusi meditsiiniliselt põhjendamatuteks, võib tema või tema nimel tegutsev arst kahe päeva jooksul esitada agentuurile taotluse, et asi suunataks sõltumatule arstile arvamuse esitamiseks.

Agentuur edastab taotluse viivitamata ajutise töötaja arsti ja agentuuri meditsiinitöötaja vahel kokku lepitud teisele arstile. Kui sellist kokkulepet ei saavutata viie päeva jooksul alates taotluse esitamisest, valib agentuur isiku sõltumatute arstide loetelust, mille sel eesmärgil koostavad lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus ja personalikomitee igal aastal ühisel nõusolekul. Ajutine töötaja võib kahe tööpäeva jooksul agentuuri valiku vaidlustada, mille järel valib agentuur loetelust uue isiku ja see valik on lõplik.

Sõltumatu arsti arvamus, mille ta esitab pärast ajutise töötaja arsti ja agentuuri meditsiinitöötajaga nõupidamist, on siduv. Kui sõltumatu arsti arvamus kinnitab agentuuri korraldatud kontrolli tulemusi, käsitatakse puudumist põhjendamatuna alates kõnealuse kontrolli toimumise päevast. Kui sõltumatu arsti arvamus ei kinnita kõnealuse kontrolli tulemusi, käsitatakse puudumist kõikidel eesmärkidel põhjendatuna.

2. Kui ajutine töötaja puudub kaheteistkümne kuu jooksul töölt haiguse tõttu korraga kuni kolme päeva kaupa kokku rohkem kui kaksteist päeva, peab ta edaspidi esitama haiguse tõttu puudumise kohta arstitõendi iga kord. Tema puudumine loetakse põhjendamatuks alates kolmeteistkümnendast sellisest haiguse tõttu puudumise päevast, mille kohta ei ole esitatud arstitõendit.

3. Ilma et see piiraks distsiplinaarmenetluseeskirjade kohaldamist, arvatakse kõik lõigete 1 ja 2 alusel põhjendamatuks loetud puudumised maha asjaomase ajutise töötaja iga-aastasest põhipuhkusest. Kui ajutisel töötajal ei ole enam saamata puhkusepäevi, ei maksta talle vastava ajavahemiku eest töötasu.

4. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib ajutise töötaja juhtumi suunata töövõimetuskomiteele, kui ajutine töötaja on kolme aasta jooksul viibinud haiguspuhkusel kokku rohkem kui 12 kuud.

5. Ajutiselt töötajalt võidakse nõuda pärast seda, kui agentuuri meditsiinitöötaja on ta läbi vaadanud, et ta võtaks puhkuse, kui see on vajalik tema tervisliku seisundi tõttu või kui mõni tema leibkonna liige põeb mõnda nakkushaigust.

Vaidluse korral kohaldatakse lõike 1 viiendast kuni seitsmenda lõiguni sätestatud menetlust.

6. Iga ajutine töötaja läbib igal aastal tervisekontrolli, mille viib läbi kas agentuuri meditsiinitöötaja või ajutise töötaja valitud arst.

▼B

Viimasel juhul tasub arsti tasud agentuur maksimaalselt kuni summani, mille lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus määrab kindlaks kuni kolmeks aastaks.

Artikkel 53

Kui ajutisel töötajal on lubatud töötada osalise tööajaga, lühendatakse tema iga-aastast puhkust võrdeliselt töötatud ajaga senikaua, kui tal on asjaomane luba.

Artikkel 54

Välja arvatud haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu, ei või ajutine töötaja puududa töölt ilma oma otsese ülemuse eelneva loata. Piiramata võimalikke kohaldatavaid distsiplinaarmeetmeid, lahutatakse kõik asjakohaselt tõendatud loata puudumised asjaomase ajutise töötaja iga-aastasest puhkusest. Kui töötaja on oma iga-aastase puhkuse ära kasutanud, kaotab ta selle ajavahemiku eest oma töötasu.

Kui ajutine töötaja soovib veeta puhkuse mujal kui kohas, kus ta töötab, peab ta selleks saama lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse eelneva nõusoleku.

Eripuhkuse ning lapsehooldus- ja perepuhkuse kestus ei ületa lepingu tähtaega.

Artiklis 52 sätestatud tasulised haiguspäevad võivad kesta kuni kolm kuud või ajutise töötaja töötamise aja, kui viimane on pikem. Selline puhkus ei jätku pärast kõnealuse isiku töölepingu tähtaja lõppemist.

Nende tähtaegade lõppemise korral antakse ajutisele töötajale, kelle lepingut pole veel lõpetatud, hoolimata tema võimetusest täita oma kohustusi, palgata puhkust.

Kui ajutine töötaja on haigestunud kutsehaigusse või kui temaga on töökohustuste täitmise ajal juhtunud õnnetus, saab ta jätkuvalt täistasu kogu töövõimetusaja eest, kuni talle pole määratud artiklis 76 sätestatud invaliidsustoetust.

D jagu

Riigipühad

Artikkel 55

Agentuur koostab riigipühade nimekirja.

Artikkel 56

1. Erandjuhtudel võib ajutisele töötajale tema taotluse põhjal anda palgata puhkust mõjuvatel isiklikel põhjustel. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus määrab sellise puhkuse pikkuse, mis võib olla kuni veerand ajutise töötaja poolt juba töötatud ajast või:

— kolm kuud, kui ajutise töötaja tööstaaž on lühem kui neli aastat;

— kaksteist kuud kõigil muudel juhtudel.

2. Vastavalt eelnevale lõigule antud puhkuse aega ei arvestata artikli 59 üheksanda lõigu kohaldamisel.

3. Ajutise töötaja palgata puhkusel viibimise ajaks peatatakse tema liikmesus artiklis 67 sätestatud sotsiaalkindlustusskeemis.

Ajutine töötaja, kes ei tee tasustatavat tööd, võib hiljemalt ühe kuu jooksul alates kuust, mil palgata puhkus algas, siiski taotleda, et tema suhtes kohaldataks jätkuvalt artiklis 67 osutatud riskide kindlustust, tingimusel et ta maksab poole kõnealuses artiklis sätestatud sissemakse-

▼B

test oma puhkuse eest; sissemakse arvutatakse tema viimase põhipalga alusel.

Lisaks sellele võib ajutine töötaja, kes tõestab, et ta ei saa omandada muu pensioniskeemi kohaseid pensioniõigusi, taotleda pensioniõiguste omandamise jätkamist kogu palgata puhkuse ajal, tingimusel, et ta teeb sissemaksed artiklis 89 sätestatud määra kolmekordses ulatuses; sissemaksed arvutatakse töötaja palgaastmele ja järgule vastava põhipalga alusel.

Artikkel 57

Ajutisele töötajale, kes kutsutakse ajateenistusse, asendusteenistusse, õppekogunemisele või tagasi tegevteenistusse, määratakse töövabastus ajateenistuseks; selline töövabastus ei või mingil juhul olla pikem lepingu kestusest.

Ajutine töötaja, kes kutsutakse ajateenistusse või asendusteenistusse, ei saa töötasu, kuid tal säilib õigus tõusta kõrgemasse järku vastavalt käesolevatele personalieeskirjadele. Samuti säilib tema õigus lahkumistoetusele, kui ta pärast ajateenistuse või asendusteenistuse lõppu maksab tagantjärele oma pensionimaksed.

Ajutine töötaja, kes kutsutakse õppekogunemisele või tagasi tegevteenistusse, saab õppekogunemise ajal või tegevteenistuses olles jätkuvalt oma töötasu, millest lahutatakse talle ajateenistuse eest makstav summa.

5. PEATÜKK

Töötasu ja kulud

Artikkel 58

Ajutise töötaja töötasu koosneb põhipalgast, peretoetustest ja muudest toetustest.

Artikkel 59

1. Ajutise töötaja töötasu väljendatakse eurodes. Paranduskoefitsiendid, kinnipidamised, iga-aastane ümberhindamine ja korrigeerimine määratakse kindlaks samade eeskirjade kohaselt kui on sätestatud Euroopa ühenduste ametnike personalieeskirju (edaspidi „EÜ personalieeskirjad") käsitleva määruse (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 259/68 [1] artiklites 63, 64, 65, 65a ja 66a ning nõukogu 29. veebruari 1968. aasta määruses (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 260/68, millega kehtestatakse Euroopa ühendustele makstavate maksude kohaldamise tingimused ja kord [2]. EÜ personalieeskirjades sätestatud kinnipidamised lähevad agentuuri eelarvesse, väljaarvatud sissemaksed ravi-, õnnetusjuhtumi- ja töötuskindlustusskeemidesse.

2. Põhipalk määratakse vastavalt EÜ personalieeskirjade artiklis 66 sätestatud eeskirjadele.

3. Peretoetused koosnevad:

a) majapidamistoetusest;

b) ülalpeetava lapse toetusest;

c) õppetoetusest.

4. Käesolevas artiklis nimetatud peretoetusi saavad ajutised töötajad peavad deklareerima teistest allikatest makstavad sarnase iseloomuga

[1] EÜT L 56, 4.3.1968, lk 1. Määrust on viimati muudetud määrusega (EÜ, Euratom) nr 723/2004 (ELT L 124, 27.4.2004, lk 1).

[2] EÜT L 56, 4.3.1968, lk 8. Määrust on viimati muudetud määrusega (EÜ, Euratom) nr 1750/2002 (EÜT L 264, 2.10.2002, lk 15).

▼B

toetused; sellised toetused arvatakse V lisa artiklite 1, 2 ja 3 alusel makstavatest toetustest maha.

5. Ülalpeetava lapse toetust võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse põhjendatud eriotsusega kahekordistada, kui arstitõenditega on tõendatud, et asjaomane laps kannatab vaimse või füüsilise puude all, mis tekitab ajutisele töötajale suuri kulusid.

6. Kui neid peretoetusi makstakse V lisa artiklite 1–3 alusel muule isikule kui ajutine töötaja, makstakse need toetused asjaomase isiku elukohariigi vääringus, kusjuures vajaduse korral arvutatakse need EÜ personalieeskirjade artikli 63 teises lõigus osutatud vahetuskursside alusel. Nende toetuste suhtes kohaldatakse kõnealuse riigi paranduskoefitsienti, kui see riik asub Euroopa Liidus, või paranduskoefitsienti 100, kui elukohariik on väljaspool Euroopa Liitu.

Kui sellisele isikule makstakse peretoetusi, kohaldatakse lõikeid 4 ja 5.

7. Kodumaalt lahkumise toetus on 16 % ajutise töötaja põhipalga, majapidamistoetuse ja ülalpeetava lapse toetuse kogusummast, mida ajutisel töötajal on õigus saada. Kodumaalt lahkumise toetus on vähemalt 442,78 eurot kuus.

8. Ajutise töötaja surma korral makstakse lesele või ülalpeetavatele lastele lahkunu täistöötasu ajutise töötaja surma kuule järgneva kolmanda kuu lõpuni.

Kui sureb isik, kellel on õigus saada invaliidsustoetust, kohaldatakse eespool esitatud sätteid lahkunu toetuse suhtes.

▼M1

_____

▼B

Artikkel 60

Peretoetuste ja kodumaalt lahkumise toetuste maksmine määratakse kindlaks vastavalt V lisa artiklitele 1–4.

Artikkel 61

Kui artiklitest 62–65 ei tulene teisiti, on ajutisel töötajal õigus tema poolt talle tööleasumisel, üleviimisel või teenistusest lahkumisel tekkinud kulude hüvitamisele ning samuti ajutise töötaja poolt tema kohustuste täitmise käigus või sellega seoses tekkinud kulude hüvitamisele vastavalt V lisa artiklitele 5–16.

Artikkel 62

Ajutisel töötajal, kes on tööle võetud vähemalt 12 kuuks, on vastavalt V lisa artiklile 9 õigus saada hüvitist oma kolimiskulude eest.

Artikkel 63

1. Ajutisele töötajale, kes on tööle võetud vähemalt üheks aastaks, makstakse sisseseadmistoetust kooskõlas V lisa artikliga 5 vastavalt eeldatavale teenistusajale järgmiselt:

— vähemalt üks aasta, kuid mitte kauem kui kaks aastat,	üks kolmandik	V lisa artiklis 5 sätestatud määrast
— vähemalt kaks aastat, kuid mitte kauem kui kolm aastat,	kaks kolmandikku	
— kolm aastat ja kauem,	kolm kolmandikku	

▼M1

2. V lisa artiklis 6 sätestatud ümberasumistoetust antakse ajutisele töötajale, kes on teenistuses olnud kokku neli aastat. Ajutine töötaja, kes on töötanud kokku üle ühe aasta, kuid alla nelja aasta, saab ümberasumistoetust võrdeliselt töötatud ajaga, kusjuures mittetäielikke aastaid ei võeta arvesse.

▼B

3. Lõikes 1 ettenähtud sisseseadmistoetuse ja lõikes 2 ettenähtud ümberasumistoetuse suurus on siiski vähemalt:

a) 976,85 eurot sellise ajutise töötaja puhul, kellel on õigus majapidamistoetusele ning

b) 580,83 eurot sellise ajutise töötaja puhul, kellel ei ole õigus majapidamistoetusele.

Kui mõlemad abikaasad on agentuuri ajutised töötajad ja neil mõlemal on õigus saada sisseseadmistoetust või ümberasumistoetust, makstakse seda ainult sellele abikaasale, kelle põhipalk on suurem.

Kui agentuuri ajutise töötaja abikaasa on Euroopa ühenduste ametnik või muu teenistuja, kellel on õigus saada sisseseadmistoetust või ümberasumistoetust ja kelle põhipalk on suurem, ei maksta sellist toetust ajutisele töötajale.

Artikkel 64

Päevaraha makstakse vastavalt V lisa artiklile 10. Ajutisel töötajal, kellega on sõlmitud tähtajaline leping vähem kui 12 kuuks ja kes tõendab, et ta ei saa mingil juhul oma alalises elukohas edasi elada, on siiski õigus saada lepingu kestuse ajal või kuni ühe aasta jooksul päevaraha.

Artikkel 65

V lisa artiklit 8, mis käsitleb iga-aastast sõidukulude hüvitamist teenistuskohast päritolukohta sõitmiseks, kohaldatakse ainult neile ajutistele töötajatele, kes on teenistuses olnud vähemalt üheksa kuud.

Artikkel 66

Tasumisele kuuluvate summade maksmine toimub vastavalt V lisa artiklitele 17 ja 18.

6. PEATÜKK

Sotsiaalkindlustushüvitised

A jagu

Ravi- ja õnnetusjuhtumikindlustus, sotsiaalkindlustushüvitised

Artikkel 67

1. Ajutine töötaja oma teenistuse, haiguspuhkuse ja artiklites 16 ja 56 osutatud palgata puhkuse ajal kõnealustes artiklites sätestatud tingimustel või invaliidsustoetust saades, tema abikaasa, kui abikaasal pole muude seadussätete või eeskirjade alusel õigust saada samalaadseid ja sama suurusega hüvitisi, töötaja lapsed ja teised V lisa artiklis 2 nimetatud ülalpeetavad ning toitjakaotuspensioni saajad on kaetud ravikindlustusega kuni 80 % ulatuses ravikuludest vastavalt EÜ personalieeskirjade artikli 72 kohaselt ühenduse institutsioonide vahelise kokkuleppega koostatud eeskirjadele. Seda määra tõstetakse 85 % ni järgmiste teenuste puhul: konsultatsioonid ja visiidid, kirurgilised operatsioonid, haiglaravi, farmaatsiatooted, röntgenuuringud, analüüsid, laboratoorsed uuringud ja

▼B

arsti retsepti alusel antud proteesid, välja arvatud hambaproteesid. Seda määra tõstetakse 100 % ni tuberkuloosi, lastehalvatuse, vähktõve, vaimuhaiguste ja muude haiguste puhul, mida lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus peab sama raskeks haiguseks, ning varase diagnoosi uuringute ja sünnituse puhul. 100 % list hüvitamist ei kohaldata siiski kutsehaiguse või õnnetusjuhtumi korral, mille suhtes kohaldatakse artiklit 68.

Ajutise töötaja elukaaslast käsitatakse ravikindlustusskeemis abikaasana, kui V lisa artikli 1 lõike 2 punkti c esimesed kolm tingimust on täidetud.

Üks kolmandik sellise kindlustuskaitse jaoks vajalikust sissemaksest tuleb maksta ajutisel töötajal, kuid nõutav summa ei tohi ületada 2 % tema põhipalgast.

2. Kui ajutise töötaja teenistus lõpeb ja ta tõendab, et ta ei tee tasustatavat tööd, võib ta hiljemalt teenistuse lõppemise kuule järgneva kuu jooksul taotleda, et tema suhtes jätkataks lõike 1 kohase ravikindlustuse kohaldamist kuni kuue kuu jooksul pärast teenistuse lõppemist. Eelmises lõigus nimetatud sissemakse arvutatakse ajutise töötaja viimase põhipalga alusel ja poole sissemaksest tasub ajutine töötaja ise.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse otsusega, mis tehakse pärast agentuuri meditsiinitöötajaga konsulteerimist, ei kohaldata esimeses lõigus sätestatud taotluse esitamise ühekuulist tähtaega ja kuuekuulist tähtaega, kui asjaomasel isikul on raske või pikaajaline haigus, millesse ta on haigestunud enne teenistusest lahkumist ja millest ta on agentuurile teatanud enne esimeses lõigus ettenähtud kuuekuulise tähtaja lõppu, tingimusel et asjaomane isik läbib agentuuri korraldatud arstliku läbivaatuse.

3. Kui ajutise töötaja endine abikaasa, laps, kes lakkab olemast ajutise töötaja ülalpeetav või isik, keda enam ei käsitata V lisa artikli 2 tähenduses ülalpeetava lapsena, võib tõendada, et ta ei tee tasustatavat tööd, võib ta jätkuvalt kõige rohkem üheks aastaks saada ravikindlustuse lõikes 1 sätestatud korras isikuna, kes oli kindlustatud koos ajutise töötaja kindlustusega; selle kindlustuskaitse alusel ei nõuta sissemakse tasumist. Nimetatud ühe aasta pikkune ajavahemik algab lahutuse jõustumise või ülalpeetava lapse või ülalpeetava lapsena käsitatava isiku seisundi kaotamise kuupäevast.

4. Ajutisel töötajal, kes on olnud agentuuri teenistuses kuni 63-aastaseks saamiseni või kes saab invaliidsustoetust, on pärast teenistusest lahkumist õigus saada lõikes 1 sätestatud hüvitisi. Sissemakse suurus arvutatakse tema pensioni või toetuse alusel.

Neid hüvitisi kohaldatakse ka isiku suhtes, kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni pärast sellise ajutise töötaja surma, kes oli aktiivses teenistuses või oli agentuuri teenistuses kuni 63-aastaseks saamiseni või sai invaliidsustoetust. Sissemakse suurus arvutatakse tema toitjakaotuspensioni alusel.

5. Isikud, kellel on õigus orvupensionile, ei saa lõikes 1 sätestatud hüvitist, kui nad seda ei taotle. Sissemakse arvutatakse orvupensioni alusel.

6. Isikute puhul, kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni, ei või lõigetes 4 ja 5 nimetatud sissemakse olla väiksem kui palgaastme 1 esimesele järgule vastava põhipalga alusel arvutatud sissemakse.

7. Kui 12 kuu jooksul hüvitamata kulud kokku ületavad poole ajutise töötaja põhipalgast, võimaldab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus erihüvitise, võttes arvesse asjaomase isiku pereolusid lõikes 1 nimetatud eeskirjades sätestatud viisil.

8. Hüvitisesaaja teatab kõigi hüvitiste summa, mis talle on makstud või mida ta saab endale või oma kindlustusega hõlmatud isikutele nõuda muu seaduse või määrusega ettenähtud ravikindlustusskeemi alusel.

▼B

Kui saadavate hüvitiste kogusumma ületab lõikes 1 sätestatud hüvitiste summa, lahutatakse vahe lõike 1 kohaselt hüvitatavast summast, välja arvatud agentuuri ravikindlustusskeemi kohaselt mittehüvitatavaid kulusid hõlmava täiendava eraravikindlustusskeemi alusel saadud hüvitised.

Artikkel 68

1. Ajutine töötaja on oma teenistuse, haiguspuhkuse ja artiklites 16 ja 56 osutatud palgata puhkuse ajal käesolevas artiklis sätestatud tingimustel kindlustatud kutsehaiguste ja tööõnnetuste vastu alates teenistusse asumise kuupäevast vastavalt EÜ personalieeskirjade artikli 73 kohaselt ühenduse institutsioonide vahelise kokkuleppega koostatud eeskirjadele. Ta maksab kutseväliste riskide vastu kindlustamiseks kuni 0,1 % oma põhipalgast.

Kõnealustes eeskirjades täpsustatakse, milliste riskide vastu ei kindlustata.

2. Makstavad hüvitised on järgmised:

a) surma korral:

Järgmisena loetletud isikutele makstakse ühekordne põhisumma, mis võrdub lahkunu viiekordse aastase põhipalgaga, mis arvutatakse 12 kuu jooksul enne õnnetust saadud igakuiste palgasummade põhjal:

— lahkunud ajutise töötaja abikaasale ja lastele vastavalt ajutise töötaja pärandit reguleerivale pärimisseadusele; abikaasale makstav summa peab olema vähemalt 25 % ühekordsest põhisummast;

— kui eelmises kategoorias nimetatud isikuid pole, siis teistele järeltulijatele vastavalt ajutise töötaja pärandit regulaarivale pärimisseadusele;

— kui kummaski eelmises kategoorias nimetatud isikuid pole, siis ülenejatele sugulastele vastavalt asutise töötaja pärandit regulaarivale pärimisseadusele;

— kui üheski eelmises kategoorias nimetatud isikuid pole, siis agentuurile.

b) püsiva täieliku töövõimetuse korral:

Ajutisele töötajale makstakse ühekordne põhisumma, mis võrdub tema kaheksakordse aastase põhipalgaga, mis arvutatakse 12 kuu jooksul enne õnnetust saadud igakuiste palgasummade põhjal.

c) püsiva osalise töövõimetuse korral:

Ajutisele töötajale makstakse punktis b sätestatud summast selline osa, mis arvutatakse lõikes 1 nimetatud eeskirjades sätestatud skaala kohaselt.

Nagu nimetatud eeskirjades on sätestatud, võib eespool ettenähtud maksed asendada iga-aastaste maksetega.

Eespool loetletud hüvitisi võib maksta lisaks B jaos ettenähtud hüvitistele.

3. Samuti on lõikes 1 nimetatud eeskirjades sätestatud korras kaetud järgnev: arsti-, ravimi-, haigla-, operatsiooni-, proteesi-, röntgeni-, massaaži-, ortopeedilised, kliinilised ja transpordikulud ning kõik muud õnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel tekkivad samasugused kulud.

Hüvitist makstakse ainult juhul, kui artikli 67 alusel ajutisele töötajale makstav summa ei kata täielikult tekkinud kulusid.

▼B

Artikkel 69

1. Ajutiste töötajate ja agentuuri maksed ravi- ja õnnetusjuhtumikindlustusskeemi tuleb täies ulatuses maksta EÜ personalieeskirjades sätestatud ravi- ja õnnetusjuhtumikindlustusskeemi.

2. Kui aga artiklis 36 ettenähtud tervisekontroll näitab, et teenistuja on haige või töövõimetu, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustada, et sellise haiguse või töövõimetuse tõttu tekkivaid kulusid ei arvestata artiklis 67 sätestatud kulude hüvitamisel.

Kui ajutine töötaja tõendab, et ta ei saa end kindlustada õigusnormiga ettenähtud ühegi muu ravikindlustusskeemi alusel, võib ta hiljemalt ühe kuu jooksul pärast oma lepingu lõppemist esitada avalduse selle kohta, et artiklites 67 ja 68 sätestatud ravikindlustust kohaldataks jätkuvalt kuni kuue kuu jooksul pärast lepingu lõppemist. Artikli 67 lõikes 2 sätestatud sissemaksete aluseks võetakse ajutise töötaja viimane põhipalk ning ajutine töötaja tasub poole kõnealustest sissemaksetest.

3. Nõukogu vaatab sissemaksete määra üle ja korrigeerib seda vajadusel kuue aasta pärast, pidades silmas agentuuri ajutiste töötajate haigestumise ja õnnetusjuhtumite riski.

4. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib pärast agentuuri poolt volitatud meditsiinitöötajaga konsulteerimist otsustada, et lõikes 2 sätestatud taotluse esitamise ühekuulist tähtaega ja kuuekuulist tähtaega ei kohaldata, kui asjaomasel isikul on raske või pikaajaline haigus, millesse ta on haigestunud enne teenistusest lahkumist ja millest ta on agentuurile teatanud enne lõikes 2 sätestatud kuuekuulise tähtaja lõppu, tingimusel et asjaomane isik läbib agentuuri korraldatud arstliku läbivaatuse.

Artikkel 70

1. Endisel ajutisel töötajal, kes on töötu pärast seda, kui tema teenistus agentuuris lõpetatakse:

— kes ei saa agentuurilt invaliidsustoetust,

— kelle teenistus ei lõppenud omal soovil lahkumise ega distsiplinaarpõhjustel töölepingu lõpetamise tõttu,

— kes on teenistuses olnud vähemalt kuus kuud,

— ja kes on EL liikmesriigi resident,

on allpool sätestatud tingimustel õigus saada igakuist töötuskindlustushüvitist.

Kui tal on õigus saada töötuskindlustushüvitist riikliku skeemi alusel, peab ta sellest teatama agentuurile. Sellistel juhtudel lahutatakse kõnealuse hüvitise summa vastavalt lõikele 3 makstavast hüvitisest.

2. Et ajutisel töötajal oleks õigus saada kõnealust töötuskindlustushüvitist, peab ta:

a) olema isikliku taotluse põhjal tööotsijana registreeritud selle EL liikmesriigi tööhõiveasutuses, kus on tema elukoht;

b) täitma kõnealuse EL liikmesriigi seaduses sätestatud kohustusi, mis on ette nähtud selle seaduse alusel töötuskindlustushüvitist saavale isikule;

c) edastama iga kuu agentuurile pädeva siseriikliku tööhõiveasutuse antud tõendi, milles kinnitatakse, et ta on täitnud punktides a ja b nimetatud kohustusi ja tingimusi.

Agentuur võib toetust anda ja selle säilitada ka siis, kui punktis b nimetatud siseriiklikke kohustusi ei täideta haiguse, õnnetuse, raseduse ja sünnituse, invaliidsuse või samasuguseks peetava olukorra tõttu või juhul, kui pädev siseriiklik asutus on isiku vabastanud nende kohustuste täitmisest.

▼B

Juhtorgan kehtestab käesoleva artikli kohaldamiseks vajalikud sätted.

3. Töötuskindlustushüvitis kinnitatakse põhipalga alusel, mida endine ajutine töötaja sai oma teenistuse lõppemise ajal. See hüvitis on:

a) 60 % põhipalgast esimese 12 kuu jooksul,

b) 45 % põhipalgast 13. kuust kuni 24. kuuni.

Sel viisil arvutatud summad peavad olema vähemalt 1 171,52 eurot ja mitte rohkem kui 2 343,04 eurot pärast esialgse kuue kuu möödumist, mille jooksul kohaldatakse allpool sätestatud alampiiri, kuid mille jaoks ülempiiri pole kehtestatud. Neid piirmäärasid kohandatakse EÜ personalieeskirjade artiklis 66 sätestatud eeskirjade alusel vastavalt nimetatud personalieeskirjade artiklile 65.

4. Ajavahemik, mille jooksul endisele ajutisele töötajale makstakse töötuskindlustushüvitist, ei või olla pikem kui 24 kuud alates teenistuse lõppemise kuupäevast ning see ei ületa mingil juhul ühte kolmandikku tegelikult teenistuses oldud ajast. Kui endine ajutine töötaja selle ajavahemiku jooksul ei vasta enam lõigetes 1 ja 2 sätestatud tingimustele, peatatakse töötuskindlustushüvitise maksmine. Hüvitist hakatakse uuesti maksma, kui endine ajutine töötaja enne selle ajavahemiku lõppu vastab jälle nimetatud tingimustele ega ei ole omandanud õigust saada siseriiklikku töötuskindlustushüvitist.

5. Endisel ajutisel töötajal, kes vastab töötuskindlustushüvitise saamise nõuetele, on õigus saada peretoetusi EÜ personalieeskirjade artiklis 67 sätestatud eeskirjade alusel. Majapidamistoetus arvutatakse töötustoetuse alusel V lisa artiklis 1 sätestatud tingimustel.

Asjaomane isik on kohustatud teatama kõigist muudest samasugustest toetustest, mida talle või tema abikaasale mujalt makstakse; sellised toetused lahutatakse käesoleva artikli põhjal makstavatest toetustest.

Endisel ajutisel töötajal, kes vastab töötuskindlustushüvitise saamise nõuetele, on õigus saada artiklis 67 sätestatud tingimustel ravikindlustust ilma et peaks ise sissemakseid tasuma.

6. Töötuskindlustushüvitist ja peretoetusi makstakse eurodes töötushüvitise erifondist. Paranduskoefitsienti ei kohaldata.

7. Ajutine töötaja maksab kolmandiku töötuskindlustusskeemi maksetest. Sissemakseks on kinnitatud 0,81 protsenti asjaomase isiku põhipalgast, mille arvutamisel võetakse arvesse 1 065,02 euro suurust kindlasummalist toetust, arvestamata EÜ personalieeskirjade artiklis 64 sätestatud paranduskoefitsiente.

Sissemakse arvatakse iga kuu asjaomase isiku töötasust maha ja makstakse koos agentuuri tasutava kahe kolmandikuga töötushüvitise erifondi, mis on loodud vastavalt määrusega (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 259/68 kehtestatud ühenduste muude teenistujate teenistustingimuste (edaspidi „EÜ muude teenistujate teenistustingimused") artiklile 28a. Agentuur vaatab sissemaksete määra üle ja korrigeerib seda vajadusel kuue aasta pärast, pidades silmas agentuuri ajutiste töötajate töötuks jäämise riski.

8. Töötule endisele ajutisele töötajale töötuskindlustushüvitise maksmine toimub samadel alustel kui on ettenähtud määruses (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 260/68.

9. Riigiasutused, kes vastutavad tööhõive ja töötuse eest kooskõlas oma siseriiklike seadustega, ja agentuur teevad tõhusat koostööd, et tagada käesoleva artikli nõuetekohane kohaldamine.

10. Käesoleva artikli kohaldamise üksikasjalik kord sõltub eeskirjadest, mille ühenduse institutsioonid sätestavad ühisel kokkuleppel, ilma et see piiraks lõike 2 viimase lõigu sätete kohaldamist.

▼B

Artikkel 71

1. Ajutise töötaja lapse sünni puhul makstakse last tegelikult hooldavale isikule toetust 198,31 eurot.

Sama toetust makstakse ajutisele töötajale, kes lapsendab alla viieaastase lapse, kes on ülalpeetav V lisa artikli 2 lõike 2 tähenduses.

2. Kõnealust toetust makstakse samuti vähemalt seitse kuud kestnud raseduse katkemise korral.

3. Lapse sünnitoetuse saaja teatab kõigist samalaadsetest toetustest, mida saadakse sama lapse puhul mujalt; need toetused arvatakse eespool mainitud toetusest maha. Kui mõlemad vanemad on agentuuri ajutised töötajad, makstakse toetust ainult üks kord.

Artikkel 72

Ajutise töötaja, tema abikaasa, ülalpeetava lapse või mõne teise V lisa artiklis 2 tähenduses ülalpeetavana ajutise töötaja majapidamises elanud isiku surma korral hüvitab agentuur kulud, mis tekivad surnu viimisega ajutise töötaja töökohast tema päritolukohta.

Ajutise töötaja surma korral lähetuse ajal hüvitab agentuur kulud, mis tekivad surnu viimisega ajutise töötaja surmakohast tema päritolukohta.

Artikkel 73

Kingitusi, laene ja avansse võib ajutistele töötajatele anda nende lepingu tähtaja jooksul või pärast lepingu lõppu, kui ajutine töötaja on pikaajalise raske haiguse, puude või õnnetuse tõttu võimetu oma teenistuse ajal töötama ning kui ta tõendab, et selline haigus või õnnetus ei ole hõlmatud mõne muu sotsiaalkindlustusskeemiga.

B jagu

Kindlustus surmajuhtumi ja invaliidsuse korral

Artikkel 74

Ajutised töötajad on töötamise ajal esineva surmajuhtumi ja invaliidsuse juhul kindlustatud vastavalt järgmistele sätetele.

Käesolevas jaos sätestatud maksed ja hüvitised peatatakse, kui vastavalt käesolevatele personalieeskirjadele peatatakse töötasu maksmine ajutisele töötajale.

Artikkel 75

Kui enne ajutise töötaja tööleasumist teostatud tervisekontrolli põhjal selgub, et ajutine töötaja on haige või invaliid, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus kõnealusest haigusest või invaliidsusest tulenevaid riske arvesse võttes otsustada võimaldada sellele töötajale invaliidsuse või surmaga seotud hüvitisi alles viis aastat pärast seda, kui ta on agentuuri teenistusse asunud.

Ajutine töötaja võib kõnealuse otsuse edasi kaevata agentuuri poolt loodavasse töövõimetuskomiteesse. Agentuur võib kokkuleppel Euroopa Liidu Nõukoguga kasutada nõukogu töövõimetuskomiteed.

Artikkel 76

1. Kui ajutine töötaja peab täieliku invaliidsuse tõttu lahkuma agentuuri teenistusest, on tal seni, kuni invaliidsus püsib, õigus saada invaliidsustoetust, mille suurus määratakse järgmiselt.

▼B

Kui invaliidsustoetust saav ajutine töötaja saab 65-aastaseks, kohaldatakse lahkumistoetusi käsitlevaid üldeeskirju. Lahkumistoetuse suurus põhineb sellel palgaastmel ja -järgul, kuhu ajutine töötaja kuulus invaliidiks jäämise ajal.

2. Invaliidsustoetus on 70 % ajutise töötaja viimasest põhipalgast. Siiski ei või see olla väiksem kui elatusmiinimum, s.t palgaastme 1 esimeses palgajärgus oleva EÜ ajutise töötaja põhipalk. Invaliidsustoetusest tehakse pensioniskeemi sissemakseid, mis arvutatakse kõnealuse toetuse põhjal.

3. Kui ajutise töötaja invaliidsus on tekkinud kohustuste täitmise ajal või seoses kohustustega juhtunud õnnetuse, kutsehaiguse ja ühiskasuliku teo tagajärjel või oma eluga riskides teise inimese päästmise nimel, on invaliidsustoetus vähemalt 120 % elatusmiinimumist. Sellisel juhul tasutakse pensionikindlustusmaksed agentuuri eelarvest.

4. Kui ajutine töötaja on töövõimetuse tahtlikult põhjustanud, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustada, et ta saab ainult artiklis 85 ettenähtud toetust.

5. Invaliidsustoetust saama õigustatud isikutel on õigus saada ka personalieeskirjade artikli 59 lõikes 3 sätestatud peretoetusi. Vastavalt V lisale määratakse majapidamistoetus toetusesaaja toetuse alusel.

Artikkel 77

1. Invaliidsuse peab tuvastama artiklis 75 nimetatud töövõimetuskomitee.

2. Agentuur võib nõuda invaliidsustoetuse saaja korrapärast kontrollimist, et teha kindlaks, kas ta vastab jätkuvalt toetuse maksmise tingimustele. Kui töövõimetuskomitee leiab, et nimetatud tingimused ei ole enam täidetud, naaseb ajutine töötaja agentuuri teenistusse, tingimusel et leping ei ole lõppenud.

Kui asjaomast isikut ei ole võimalik agentuuri teenistusse tagasi võtta, võib lepingu lõpetada tingimusel, et sellisele isikule makstakse hüvitist, mis vastab töötasule, mida ta oleks saanud etteteatamisaja jooksul, ning vajadusel artiklis 95 ettenähtud lepingu lõpetamise korral makstavale hüvitisele. Samuti kohaldatakse artiklit 85.

Artikkel 78

Surnud ajutise töötaja kaudu õigustatud isikutel, kes on kindlaks määratud VI lisa 3. peatükis sätestatud korras, on õigus artiklites 79–82 sätestatud toitjakaotuspensionile.

Kui sureb endine ajutine töötaja, kes sai invaliidsustoetust, on surnud ajutise töötaja kaudu õigustatud isikutel, vastavalt VI lisa 3. peatükile, õigus saada nimetatud lisas ette nähtud toitjakaotuspensioni.

Kui ajutine töötaja või invaliidsustoetust saav endine ajutine töötaja on olnud teadmata kadunud üle aasta, määratakse tema abikaasa ja ülalpeetavateks tunnistatud isikute ajutise pensioni suurus kindlaks EÜ personalieeskirjade VIII lisa 5. ja 6. peatükis sätestatud korras.

Artikkel 79

Õigus saada pensioni tekib surmakuule järgneva kuu esimesel päeval või vajaduse korral sellele ajavahemikule järgneva kuu esimesel päeval, mil lesk, orvud või ülalpeetavad saavad surnud töötaja töötasu vastavalt artikli 59 lõikele 8.

Artikkel 80

Ajutise töötaja lesel on õigus saada toitjakaotuspensioni vastavalt VI lisa 3. peatükile. Pension ei ole väiksem kui 35 % ajutise töötaja lõplikust

▼B

igakuisest põhipalgast ega väiksem kui esimese palgaastme esimesel järgul oleva EÜ ajutise töötaja põhipalk.

Toitjakaotuspensioni saaval isikul on V lisas sätestatud tingimustel õigus saada artikli 59 lõikes 3 nimetatud peretoetusi. Ülalpeetava lapse toetus on siiski võrdne artikli 59 lõike 3 punktis b sätestatud toetuse kahekordse summaga.

Artikkel 81

Kui ajutine töötaja või isik, kellel on õigus saada invaliidsustoetust, sureb jätmata maha abikaasat, kellel oleks õigus saada toitjakaotuspensioni, on lahkunu ülalpeetavatel lastel V lisa artikli 2 tähenduses õigus saada orvupensioni vastavalt VI lisa artiklis 10 nimetatud tingimustele.

Sama õigus orvupensionile on lastel, kes vastavad eespool nimetatud tingimustele, kui toitjakaotuspensioni saav abikaasa sureb või abiellub uuesti.

Kui ajutine töötaja või isik, kellel on õigus saada invaliidsuspensioni, sureb, kuid esimeses lõikes sätestatud tingimused pole täidetud, on ülalpeetavatel lastel V lisa artikli 2 tähenduses õigus saada orvupensioni vastavalt VI lisa artiklile 10; pension võrdub siiski poolega nimetatud artikli kohaselt arvutatud pensionist.

V lisa artikli 2 lõike 4 tähenduses ülalpeetava lapsena käsitatavate isikute orvupension ei või olla üle kahe korra suurem ülalpeetava lapse toetusest.

Orvupensioni ei maksta, kui sureb lapse bioloogiline vanem, kelle on asendanud kasuvanem.

Orbudel on õigus saada õppetoetust vastavalt V lisa artiklile 3.

Artikkel 82

Lahutuse korral või juhul, kui isikud, kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni, on enam kui ühest kategooriast, jaotatakse selline pension VI lisas sätestatud viisil.

Artikkel 83

1. Olenemata kõigist muudest sätetest, eelkõige nendest, mis on seotud toitjakaotuspensioni miinimumsumma maksmisega isikule, kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni, ei tohi lesele ja teistele õigustatud isikutele toitjakaotuspensionina makstav kogusumma koos peretoetustega, millest on lahutatud maksud ja muud kohustuslikud kinnipidamised, ületada:

a) aktiivses teenistuses, isiklikel põhjustel võetud puhkusel, ajateenistuses, lapsehoolduspuhkusel või perepuhkusel oleva ajutise töötaja surma korral töötasu summat, mida ajutisele töötajale makstaks samal palgaastmel ja -järgul, kui ta oleks teenistuses, koos kõigi peretoetustega, mida ta saaks ja millest on lahutatud maksud ja muud kohustuslikud kinnipidamised;

b) pärast kuupäeva, mil eespool toodud punktis a nimetatud ajutine töötaja oleks saanud 65aastaseks, tema surmaaegsele palgaastmele ja -järgule vastavat toetuse summat, mida tal elus olles oleks olnud õigus saada, koos kõigi peretoetustega, mida ta oleks saanud ja millest oleks lahutatud maksud ja muud kohustuslikud kinnipidamised;

c) sellise endise ajutise töötaja surma korral, kellel oli õigus saada invaliidsustoetust, pensionisummat, mida tal elus olles oleks olnud õigus saada, võttes arvesse punktis b nimetatud toetusi ja kinnipidamisi;

▼B

2. Lõike 1 kohaldamisel ei võeta arvesse paranduskoefitsiente ja see asjaolu võib mõjutada kõnealuste summade suurust.

3. Lõike 1 punktides a–c määratletud maksimumsumma jaotatakse isikute vahel, kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni, võrdeliselt nende õigustega, arvestamata sealjuures lõiget 1.

Sellisel viisil jaotatud summade suhtes kohaldatakse artikli 84 lõike 1 teist ja kolmandat lõiku.

Artikkel 84

1. Eespool sätestatud pensionid arvutatakse pensioniõiguse tekkimise kuu esimesel päeval kehtiva palgaastmestiku alusel.

Pensionide suhtes ei kohaldata paranduskoefitsiente.

Eurodes väljendatud pensionid makstakse ühes VI lisa artiklis 29 nimetatud vääringus.

2. Kui töötasusid kohandatakse vastavalt artiklile 59, kohandatakse samamoodi ka pensioneid.

3. Lõigete 1 ja 2 sätteid kohaldatakse invaliidsustoetuse saajate suhtes analoogia põhjal.

C jagu

Lahkumistoetus

Artikkel 85

Teenistusest lahkumise korral on ajutisel töötajal õigus lahkumistoetuse maksmisele või vanaduspensioni õiguste kindlustusmatemaatilise väärtuse ülekandmisele vastavalt VI lisa artiklile 1.

Artikkel 86

Kui ajutine töötaja on kasutanud artiklis 90 ettenähtud võimalust, vähendatakse ajutise töötaja lahkumistoetust proportsionaalselt ajavahemikuga, mille jooksul need maksed tehti.

Esimest lõiku ei kohaldata ajutise töötaja suhtes, kes on kolme kuu jooksul pärast seda, kui tema suhtes hakati kohaldama käesolevaid personalieeskirju, palunud luba maksta need summad tagasi koos liitintressiga, mille määr on 3,5 % aastas, mille võib üle vaadata artiklis 87 sätestatud korras.

Artikkel 87

1. Määr liitintressi arvutamiseks on lõigetes 2 ja 3 osutatud tegelik määr ning see vaadatakse vajadusel üle viieaastase kindlustusmatemaatilise hinnangu arvutamisel.

2. Kindlustusmatemaatilistes arvutustes arvessevõetavad intressimäärad põhinevad vaadeldud EL liikmesriikide pikaajalise välisvõla keskmistel iga-aastastel Euroopa Ühenduste Komisjoni poolt avaldatavatel intressimääradel. Kindlustusmatemaatilisteks arvutusteks vajaliku vastava intressimäära (millest inflatsioon on maha arvestatud) arvutamisel kasutatakse asjakohast tarbijahinnaindeksit.

3. Kindlustusmatemaatilistes arvutustes arvessevõetav tegelik iga-aastane määr on jooksvale aastale eelneva 12 kuu tegelike keskmiste intressimäärade keskmine.

▼B

D jagu

Invaliidsus- ja elukindlustusskeemi ning pensioniskeemi rahastamine

Artikkel 88

1. B ja C jaos sätestatud sotsiaalkindlustusskeemi raames makstavad hüvitised makstakse agentuuri eelarvest. Agentuuri töös osalevad liikmesriigid tagavad ühiselt selliste hüvitiste maksmise kooskõlas selliste kulude rahastamiseks ettenähtud skaalaga.

2. Igast palgast ja invaliidsustoetusest arvatakse maha B jaos sätestatud sotsiaalkindlustusskeemi sissemaksed.

3. B ja C jaos sätestatud sotsiaalkindlustusskeemi rahastamine peab toimuma selliselt, nagu on sätestatud käesolevate personalieeskirjade artiklis 89 ja VI lisa artiklites 21 ning 22.

4. Ajutiste töötajate ja agentuuri maksed B ja C jaos sätestatud sotsiaalkindlustusskeemi tuleb täies ulatuses maksta agentuuri eelarvesse.

Artikkel 89

Ajutised töötajad maksavad ühe kolmandiku selle pensioniskeemi kulude rahastamisest. Sissemakse on 9,25 % ajutise töötaja põhipalgast, võtmata arvesse artiklis 59 nimetatud paranduskoefitsiente. See lahutatakse iga kuu ajutise töötaja töötasudest. Sissemakset korrigeeritakse vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud EÜ personalieeskirjade XII lisas.

Artikkel 90

Vastavalt agentuuri kehtestatud tingimustele võib ajutine töötaja agentuurilt taotleda maksete teostamist, mida temalt nõutakse pensioniõiguste omandamiseks või säilitamiseks tema päritoluriigis. Agentuur võib samuti otsustada teostada maksed, mida ajutiselt töötajalt nõutakse, et omandada või säilitada pensioniõigused tema päritoluriigis, isegi ilma kõnealuse ajutise töötaja taotluseta. Sellisel juhul peab agentuur oma otsust nõuetekohaselt põhjendama.

Sellised maksed ei tohi ületada artiklis 89 sätestatud määra üle kahe korra ning need tuleb maksta agentuuri eelarvest.

E jagu

Ajutiste töötajate nõuete lahendamine

Artikkel 91

Invaliidsus- või toitjakaotuspensioniskeem on sätestatud VI lisa artiklites 19–23.

F jagu

Hüvitiste maksmine

Artikkel 92

1. Hüvitised makstakse kooskõlas käesolevate personalieeskirjade artiklitega 83 ja 84 ning VI lisa artikliga 28.

2. Kõik summad, mis kõnealuse kindlustusskeemi alusel agentuuri ajutine töötaja võlgneb agentuurile ajutisele töötajale hüvitiste maksmise kuupäeval, arvatakse maha ajutisele töötajale või tema kaudu õigustatud isikutele makstavate hüvitiste summast. Mahaarvatava summa võib jaotada mitmele kuule.

▼B

G jagu

Õiguste üleminek agentuurile

Artikkel 93

1. Kui käesolevates personalieeskirjades nimetatud isiku surma, vigastuse või haiguse on põhjustanud kolmas isik, lähevad ohvri või tema kaudu õigustatud isikute õigused kolmanda isiku vastu, sealhulgas hagemisõigus, otse üle agentuurile sellise surma, vigastuse või haiguse põhjustanud sündmuse tagajärjel nendele isikutele käesolevate personalieeskirjade kohaselt tekkivate kohustuste piires.

2. Lõikes 1 sätestatud õiguste ülemineku kohaldamisalasse kuuluvad muu hulgas:

— töötasu jätkuv maksmine ajutisele töötajale tema töövõimetuse ajal vastavalt artiklile 52,

— artikli 59 lõike 8 kohaselt tehtavad maksed pärast ajutise töötaja või invaliidsuspensioniõigusliku isiku surma,

— ravi- ja õnnetuskindlustusega seotud hüvitised, mida makstakse vastavalt artiklitele 67 ja 68 ning nende rakenduseeskirjadele,

— artiklis 72 nimetatud surnu veoga kaasnevate kulude maksmine,

— täiendavad peretoetused, mida vastavalt artikli 59 lõikele 5 ja V lisa artikli 2 lõigetele 3 ja 5 makstakse ülalpeetava lapse raske haiguse, kehalise või vaimse puude korral,

— invaliidsuspensionid, mida makstakse püsiva töövõimetusega lõppeva õnnetuse või haiguse korral, mis takistab ajutisel töötajal tema kohuste täitmist,

— toitjakaotuspensionid, mida makstakse ajutise töötaja või endise ajutise töötaja või ajutise töötaja abikaasa või pensioniõigusliku endise ajutise töötaja abikaasa surma korral, kui abikaasa ei ole ajutine töötaja,

— orvupension, mida vanusest olenemata makstakse ajutise töötaja või endise ajutise töötaja lapsele, kes raske haiguse, kehalise või vaimse puude tõttu ei suuda end pärast teda ülalpidanud isiku surma elatada.

3. Agentuurile ei lähe üle õigused, mis on seotud puhtalt isikliku kahju hüvitamisega, näiteks mittemateriaalse kahju, valu või kannatuste eest makstavate kahjutasudega, või kosmeetiliste ja muude kahjude hüvitamisega ulatuses, mis on suurem kui nimetatud otstarbeks artikli 68 alusel antav toetus.

4. Lõigete 1, 2 ja 3 sätted ei tohi takistada agentuuri otsest tegevust.

7. PEATÜKK

Enammakstud summade sissenõudmine

Artikkel 94

Töötajale enammakstud summa nõutakse sisse, kui saaja oli teadlik, et maksmisel puudus seaduslik alus või kui enammaksmine oli nii ilmne, et ta ei saanud seda mitte teada.

Sissenõudmistaotlus tuleb teha hiljemalt viis aastat pärast summa maksmise kuupäeva. Kui lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus suudab näidata, et toetuse saaja tahtlikult eksitas haldusasutust asjaomase summa saamiseks, ei tunnistata sissenõudmistaotlust kehtetuks isegi siis, kui kõnealune ajavahemik on lõppenud.

▼B

8. PEATÜKK

Teenistuse lõpetamine

Artikkel 95

Ajutise töötaja töösuhe lõpeb surma korral ning alljärgnevatel juhtudel:

a) selle kuu lõpus, mille jooksul ajutine töötaja saab 65-aastaseks,

b) lepingus märgitud kuupäeval või

c) lepingus määratud etteteatamistähtaja lõppemisel, andes ajutisele töötajale või agentuurile võimaluse lõpetada leping varem. Selline etteteatamistähtaeg ei ole lühem kui üks kuu teenistusaasta kohta, olles minimaalselt üks kuu ja maksimaalselt kolm kuud pikk.

   Töötajate puhul, kelle lepinguid on pikendatud, on maksimumperiood kuus kuud. Etteteatamistähtaeg ei tohi alata rasedus- ja sünnituspuhkuse või haiguspuhkuse ajal, kui haiguspuhkus ei ületa kolme kuud. Lisaks peatatakse etteteatamistähtaeg rasedus- ja sünnituspuhkuse või haiguspuhkuse ajaks, võttes arvesse eespool nimetatud piire. Kui lepingu lõpetab agentuur, on ajutisel töötajal õigus saada kohustuste lõppemise kuupäevast lepingu lõppemise kuupäevani kestva ajavahemiku eest hüvitust, mis võrdub ühe kolmandikuga tema põhipalgast või

d) kui ajutine töötaja ei täida enam artikli 36 lõike 2 punktis a sätestatud tingimusi, ilma et see piiraks kõnealuse sätte alusel erandi kasutamise võimalust. Kui erandit ei lubata teha, kohaldatakse punktis c osutatud etteteatamistähtaega.

Artikkel 96

Ette teatamata võib agentuur lõpetada teenistuse:

a) katseaja jooksul või selle lõppedes artiklis 38 ettenähtud tingimustel;

b) kui ajutine töötaja ei ole artiklis 52 nimetatud tasulise haiguspuhkuse järel võimeline oma kohuseid täitma. Sellisel juhul makstakse ajutisele töötajale toetust, mis võrdub tema põhipalgaga, ja peretoetusi kahe päeva eest iga töötatud täiskuu kohta.

Artikkel 97

1. Pärast V jaotises sätestatud distsiplinaarmenetlust võib töösuhte lõpetada ilma ette teatamata distsiplinaarsetel põhjustel, kui ajutine töötaja on kas ettekavatsetult või hooletuse tõttu jätnud oma kohustused täitmata. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teeb põhjendatud otsuse pärast seda, kui asjaomasele ajutisele töötajale on antud võimalus selgituste esitamiseks.

Enne töösuhte lõpetamist võib ajutise töötaja töölt kõrvaldada vastavalt artiklile 160.

2. Kui töösuhe lõpetatakse vastavalt lõikele 1, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustada:

a) piirata artiklis 85 ette nähtud lahkumistoetust, makstes tagasi artiklis 88 ette nähtud makse, pluss liitintressi 3,5 % aastas;

b) pidades osaliselt või täielikult kinni artikli 63 lõikes 2 ette nähtud tagasikolimistoetuse.

Artikkel 98

1. Agentuur lõpetab ajutise töötajaga töösuhte ette teatamata, kui lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus leiab, et:

▼B

a) töötaja on töölevõtmisel teadlikult andnud väärteavet oma erialase kvalifikatsiooni ja kogemuste kohta või oma suutlikkuse kohta täita artikli 36 lõikes 2 esitatud nõudeid ja

b) see väärteave on tema töölevõtmisel olnud määrav tegur.

2. Sellisel juhul teatab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus pärast asjaomase ajutise töötaja ärakuulamist ja pärast V jaotises sätestatud distsiplinaarmenetlust teenistuse lõpetamisest.

Enne töösuhte lõpetamist võib ajutise töötaja töölt kõrvaldada vastavalt artiklile 160.

Kohaldatakse artikli 97 lõiget 2.

Artikkel 99

Ajutise töötaja või endise ajutise töötaja käesolevatest personalieeskirjadest tulenevate kohustuste ettekavatsetud või hooletusest tingitud täitmatajätmise korral võib tema suhtes kohaldada distsiplinaarkaristust kooskõlas käesolevate personalieeskirjade V jaotisega, ilma et see piiraks artiklite 97 ja 98 kohaldamist.

III JAOTIS

LEPINGULISED TÖÖTAJAD

1. PEATÜKK

Üldsätted

Artikkel 100

Käesolevates personalieeskirjades tähendab mõiste „lepingulised töötajad” selliseid töötajaid, keda ei ole nimetatud ametikohale, mis on kantud asjaomast agentuuri käsitlevale eelarvele lisatud ametikohtade loetelusse ja kes on võetud tööle täis- või osalise tööajaga.

Artikkel 101

1. Lepingulistele töötajatele makstakse assigneeringute kogusummast, mis on selleks ette nähtud agentuuri eelarves.

2. Juhtorgan võtab ühismeetme 2004/551/ÜVJP raames vajadusel vastu lepinguliste töötajate kasutamist käsitlevad erisätted.

3. Agentuur esitab seoses eelarvemenetlusega lepinguliste töötajate kasutamise iga-aastase esialgse prognoosi iga tegevusüksuse kohta.

Artikkel 102

1. Lepingulised töötajad jaotatakse nelja tegevusüksusesse vastavalt nende ülesannetele. Iga tegevusüksus jagatakse palgaastmeteks ja järkudeks.

2. Ülesanded ja vastavad tegevusüksused on toodud alljärgnevas tabelis:

Tegevusüksus	Palgaaste	Ülesanded
IV	13–18	Ajutiste töötajate järelevalve all teostatavad haldusalased, nõuandvad, lingvistilised ja samaväärsed tehnilised ülesanded.
III	8–12	Ajutiste töötajate järelevalve all teostatavad täitevülesanded, eelnõude väljatöötamine, raamatupidamine ja muud tehnilised ülesanded.

▼B

Tegevusüksus	Palgaaste	Ülesanded
II	4–7	Ajutiste töötajate järelevalve all teostatav kantselei- ja sekretäritöö, büroo juhtimine ja muud samaväärsed ülesanded.
I	1–3	Ajutiste töötajate järelevalve all teostatav füüsiline töö ja haldusabitööd.

3. Selle tabeli põhjal määratleb agentuur igat tüüpi ülesannetega kaasnevad kohustused.

4. Artiklit 6 kohaldatakse analoogia põhjal.

2. PEATÜKK

Õigused ja kohustused

Artikkel 103

Artikleid 10–34 kohaldatakse analoogia põhjal.

3. PEATÜKK

Töölevõtmise tingimused

Artikkel 104

1. Lepingulised töötajad valitakse agentuuri töös osalevate liikmesriikide kodanike hulgast võimalikult laialt geograafiliselt alalt, võtmata arvesse rassi, etnilist päritolu, poliitilisi, filosoofilisi või usulisi tõekspidamisi, vanust või puuet, sugu või seksuaalset sättumust, samuti mitte perekonnaseisu või pereolusid.

2. Lepingulise töötajana töölevõtmiseks peab töötajal olema vähemalt:

a) tegevusüksuse I korral: edukalt lõpetatud kohustuslik koolikursus;

b) tegevusüksuste II ja III korral:

i) diplomiga tõendatud keskharidusjärgne haridus või

ii) diplomiga tõendatud keskharidus, mis võimaldab õpinguid jätkata keskharidusjärgses õppeasutuses, ning vähemalt kolme aasta pikkune asjakohane töökogemus või

iii) kui see on teenistuse huvides õigustatud, samaväärsel tasemel erialane koolitus või töökogemus;

c) tegevusüksuse IV korral:

i) haridustase, mis vastab diplomiga tõendatud vähemalt kolmeaastasele läbitud ülikoolikursusele või

ii) kui see on teenistuse huvides õigustatud, samaväärsel tasemel erialane koolitus.

3. Lepingulise töötaja võib tööle võtta ainult tingimusel, et ta:

a) on ühe agentuuri töös osaleva liikmesriigi kodanik ja tal on kõik asjaomase liikmesriigi kodaniku õigused;

b) on täitnud kõik talle sõjaväeteenistust reguleerivate seadustega pandud kohustused;

c) esitab sobivad iseloomustused, mida on vaja kõnealuste kohustuste täitmiseks;

d) on füüsiliselt võimeline täitma oma kohustusi ja;

▼B

e) esitab tõendi ühe Euroopa Liidu keele põhjaliku tundmise ja teise Euroopa Liidu keele rahuldava tundmise kohta oma kohustuste täitmiseks vajalikus ulatuses.

4. Esialgse lepingu korral võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus loobuda nõudest, et asjaomane isik peab esitama dokumentaalsed tõendid selle kohta, et ta täidab lõigete 2 ja 3 punktide a, b ja c nõudeid juhul, kui ta võetakse tööle kuni kolmeks kuuks.

5. Juhtorgan võtab ühismeetme 2004/551/ÜVJP raames vajadusel vastu lepinguliste töötajate töölevõtmise korra erisätted.

Artikkel 105

Enne töölevõtmist läbib lepinguline töötaja agentuuri määratud meditsiinitöötaja juures tervisekontrolli, et agentuur saaks olla kindel töötaja vastavuses artikli 104 lõike 3 punkti d nõuetele.

Artiklit 37 kohaldatakse analoogia alusel.

Artikkel 106

1. Kui lepingulise töötajaga sõlmitakse tööleping vähemalt üheks aastaks, läbib töötaja katseaja, mille pikkus on tegevusüksuse I korral kuus esimest kuud töötamisajast ja muu tegevusüksuse korral üheksa esimest kuud töötamisajast.

2. Kui lepinguline töötaja ei saa katseaja jooksul haiguse või õnnetuse tõttu täita oma kohustusi ühe kuu jooksul või kauem, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus katseaega vastava ajavahemiku võrra pikendada.

3. Vähemalt üks kuu enne katseaja lõppu tehakse aruanne lepingulise töötaja pädevuse kohta oma kohustuste täitmisel, samuti tema teenistuses käitumise ja tulemuslikkuse kohta. Aruanne edastatakse asjaomasele isikule, kellel on õigus teha kirjalikult oma märkused. Kui lepingulise töötaja töö ei osutu ametikohale vastavaks, vabastatakse ta teenistusest. Erandjuhtudel võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus katseaega pikendada kuni kuue kuu võrra ja määrata katseajal oleva lepingulise töötaja võimalusel tööle teise osakonda.

4. Kui katseajal olev lepinguline töötaja osutub selgelt mittevastavaks, võib tema kohta teha aruande ükskõik millal tema katseaja vältel. Aruanne edastatakse asjaomasele isikule, kellel on õigus teha kirjalikult oma märkused. Nimetatud aruande alusel võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustada vabastada lepingulise töötaja enne katseaja lõppu, teatades talle sellest kuu aega ette.

5. Teenistusest vabastatud lepingulisel töötajal on õigus saada hüvitist ühe kolmandiku põhipalga ulatuses katseaja iga täitunud kuu eest.

Artikkel 107

Lepinguliste töötajatega võib sõlmida tähtajalise lepingu vähemalt kolmeks kuuks ja maksimaalselt neljaks aastaks. Lepingut võib tähtajaliselt pikendada ainult ühe korra maksimaalselt viieks aastaks. Esialgse lepingu ja esimese pikenduse kestus kokku peab olema vähemalt kuus kuud tegevusüksuse I korral ja vähemalt üheksa kuud muude tegevusüksuste korral.

Artikkel 108

1. Lepingulisi töötajaid võetakse tööle ainult

i) palgaastmega 13, 14 või 16 tegevusüksusesse IV,

ii) palgaastmega 8, 9 või 10 tegevusüksusesse III,

▼B

iii) palgaastmega 4 või 5 tegevusüksusesse II,

iv) palgaastmega 1 tegevusüksusesse I.

Selliste lepinguliste töötajate liigitamisel iga tegevusüksuse piires võetakse arvesse asjaomaste isikute kvalifikatsiooni ja kogemusi. Agentuuri erivajaduste arvessevõtmiseks võib samuti arvestada Euroopa Liidus valitsevaid tööturutingimusi. Sellised lepingulised töötajad võetakse tööle oma palgaastme esimesele järgule.

2. Kui lepinguline töötaja vahetab ametikohta tegevusüksuse piires, ei või talle määrata tema eelmisest ametikohast madalamat palgaastet või -järku.

Kui selline lepinguline töötaja siirdub kõrgemasse tegevusüksusesse, määratakse talle selline palgaaste või -järk, et tema töötasu oleks vähemalt võrdne sellega, millele tal oli õigus varasema lepingu alusel.

Artikkel 109

1. Artikli 40 esimest lõiku aruannete kohta kohaldatakse analoogia põhjal selliste lepinguliste töötajate suhtes, kes on võetud tööle vähemalt üheks aastaks.

2. Lepinguline töötaja, kes on kaks aastat olnud oma palgaastme samas järgus, tõuseb automaatselt sama palgaastme järgmisesse järku.

3. Lepingulised töötajad määratakse sama tegevusüksuse järgmisele kõrgemale palgaastmele agentuuri otsusega. Selle otsusega määratakse selline lepinguline töötaja järgmise kõrgema palgaastme esimesse järku. Sellise edutamise võib läbi viia ainult nii, et edutatavad valitakse välja selliste lepinguliste töötajate hulgast, kellel on vähemalt kolmeaastane leping ja kes on oma palgaastmel töötanud vähemalt kaks aastat, pärast selliste kõrgemale palgaastmele edutamise tingimusi täitvate lepinguliste töötajate teenete võrdlemist ja nende kohta esitatud aruannete arvessevõtmist. Teenete võrdlemisel võtab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus eelkõige arvesse aruandeid lepinguliste töötajate, oma kohustuste täitmisel muude keelte kui selle keele kasutamise kohta, mille põhjaliku valdamise kohta nad on esitanud tõendid artikli 104 lõike 3 punkti e kohaselt, ja vajaduse korral nende poolt võetavate kohustuste määra kohta.

4. Lepinguline töötaja võib siirduda kõrgemasse tegevusüksusesse ainult üldisel valikumenetlusel osalemise kaudu.

4. PEATÜKK

Töötingimused

Artikkel 110

Artikleid 41–57 kohaldatakse analoogia põhjal.

5. PEATÜKK

Töötasu ja kulud

Artikkel 111

Artikleid 58–66 kohaldatakse analoogia põhjal vastavalt artiklites 112 ja 113 sätestatud muudatustele.

Artikkel 112

Põhipalkade astmed määratakse kindlaks vastavalt samale skaalale, nagu on sätestatud EÜ muude teenistujate teenistustingimuste artiklis 93.

▼B

Artikkel 113

Olenemata artikli 63 lõikest 3, ei ole lõikes 1 ettenähtud sisseseadmistoetus ja kõnealuse artikli lõikes 2 ettenähtud ümberasumistoetus väiksem kui:

— 734,76 eurot sellise lepingulise töötaja korral, kellel on õigus majapidamistoetusele, ja

— 435,62 eurot sellise lepingulise töötaja korral, kellel ei ole õigust majapidamistoetusele.

6. PEATÜKK

A jagu

Sotsiaalkindlustushüvitised

Artikkel 114

Artikleid 67–69 kohaldatakse analoogia põhjal. Artikli 67 lõikeid 4 ja 5 ei kohaldata lepinguliste töötajate suhtes, kes on olnud agentuuri teenistuses kuni 63. eluaastani, välja arvatud kui ta oli lepingulise töötajana tööl üle kolme aasta.

Artikkel 115

1. Endisel lepingulisel töötajal, kes jääb töötuks pärast seda, kui tema teenistus agentuuris lõpetatakse ning:

a) kes ei saa agentuurilt invaliidsuspensioni,

b) kelle teenistus ei lõppenud omal soovil lahkumise ega distsiplinaarpõhjustel töölepingu lõpetamise tõttu,

a) kes on teenistuses olnud vähemalt kuus täiskuud,

d) kes on EL liikmesriigi resident,

on allpool sätestatud tingimustel õigus saada igakuist töötuskindlustushüvitist.

Kui tal on õigus saada töötuskindlustushüvitist riikliku skeemi alusel, peab ta sellest teatama agentuurile. Sellistel juhtudel lahutatakse kõnealuste hüvitiste summa lõike 3 kohaselt makstavast toetusest.

2. Et olla õigustatud saama kõnealust töötuskindlustushüvitist, peab endine lepinguline töötaja:

a) olema isikliku taotluse põhjal tööotsijana registreeritud selle EL liikmesriigi tööhõiveasutuses, kus ta on residendiks;

b) täitma kõnealuse EL liikmesriigi seaduses sätestatud kohustusi, mis on ette nähtud selle seaduse alusel töötuskindlustushüvitist saava isiku jaoks;

c) edastama iga kuu agentuurile pädeva siseriikliku tööhõiveasutuse antud tõendi, milles kinnitatakse, et ta on täitnud punktides a ja b nimetatud kohustusi ja tingimusi.

Agentuur võib toetust anda ja selle säilitada ka siis, kui punktis b nimetatud siseriiklikke kohustusi ei täideta haiguse, õnnetuse, raseduse ja sünnituse, invaliidsuse või samasuguseks peetava olukorra tõttu või juhul, kui pädev siseriiklik asutus on isiku vabastanud nende kohustuste täitmisest.

Juhtorgan kehtestab käesoleva artikli kohaldamiseks vajalikud sätted.

3. Töötuskindlustushüvitis kinnitatakse põhipalga alusel, mida endine lepinguline töötaja sai teenistuse lõppemise ajal. See hüvitis on:

a) 60 % põhipalgast esimese 12 kuu jooksul,

▼B

b) 45 % põhipalgast 13.–24. kuul,

c) 30 % põhipalgast 25.–36. kuul,

Sel viisil arvutatud summad peavad olema vähemalt 878,64 eurot ja mitte rohkem kui 1 757,28 eurot pärast esialgse kuue kuu möödumist, mille jooksul kohaldatakse allpool sätestatud alampiiri, kuid mille jaoks ülempiiri pole kehtestatud. Neid piirmäärasid kohandatakse samal viisil nagu EÜ personalieeskirjade artiklis 66 sätestatud palgaastmestikku, vastavalt nimetatud personalieeskirjade artiklis 65 sätestatud eeskirjadele.

4. Ajavahemik, mille jooksul endisele lepingulisele töötajale makstakse töötuskindlustushüvitist ei või olla pikem kui 36 kuud alates teenistuse lõppemise kuupäevast ning see ei ületa mingil juhul ühte kolmandikku tegelikult teenistuses oldud ajast. Kui endine lepinguline töötaja selle ajavahemiku jooksul ei vasta enam lõigetes 1 ja 2 sätestatud tingimustele, peatatakse töötuskindlustushüvitise maksmine. Hüvitist hakatakse uuesti maksma, kui endine lepinguline töötaja enne selle ajavahemiku lõppu vastab jälle nimetatud tingimustele ning kui tal ei ole õigust saada siseriiklikku töötuskindlustushüvitist.

5. Endisel lepingulisel töötajal, kes vastab töötuskindlustushüvitise nõuetele, on õigus saada ettenähtud peretoetusi vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud EÜ personalieeskirjade artiklis 67. Majapidamistoetus arvutatakse töötustoetuse alusel käesolevate personalieeskirjade V lisa artiklis 1 sätestatud tingimustel.

Asjaomane isik on kohustatud teatama kõigist muudest samasugustest toetustest, mida talle või tema abikaasale mujalt makstakse; sellised toetused lahutatakse käesoleva artikli põhjal makstavatest toetustest.

Endisel lepingulisel töötajal, kes vastab töötuskindlustushüvitise saamise nõuetele, on õigus analoogia põhjal kohaldatava artikli 67 kohasele ravikindlustusele, ilma et ta peaks ise sissemakseid tasuma.

6. Töötuskindlustushüvitist ja peretoetusi makstakse eurodes töötushüvitise erifondist. Paranduskoefitsienti ei kohaldata.

7. Lepinguline töötaja maksab kolmandiku töötuskindlustusskeemi maksetest. Sissemakseks on kinnitatud 0,81 % asjaomase isiku põhipalgast, millest on maha arvatud 798,77 euro suurune kindlasummaline toetus, arvestamata EÜ personalieeskirjade artiklis 64 sätestatud paranduskoefitsiente. Sissemakse arvatakse iga kuu asjaomase isiku töötasust maha ja makstakse koos agentuuri tasutava kahe kolmandikuga töötushüvitise erifondi, mis on asutatud kooskõlas EÜ muude teenistujate teenistustingimuste artikliga 28a. Agentuur vaatab sissemaksete määra üle ja korrigeerib vajadusel kuue aasta pärast pidades silmas agentuuri lepinguliste töötajate töötuks jäämise riski.

8. Töötule endisele lepingulisele töötajale makstakse töötustoetust samade eeskirjade alusel, mis on sätestatud määruses (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 260/68.

9. Riigiasutused, kes vastutavad tööhõive ja töötuse eest kooskõlas oma siseriiklike seadustega, ja agentuur teevad tõhusat koostööd, et tagada käesoleva artikli nõuetekohane kohaldamine.

10. Käesoleva artikli suhtes kohaldatakse artikli 70 lõike 10 alusel vastu võetud üksikasjalikku korda, ilma et see piiraks käesoleva artikli lõike 2 kolmanda lõigu sätteid.

Artikkel 116

Artikleid 71 ja 72 kohaldatakse analoogia põhjal.

Artikkel 117

Kingitusi, laene ja avansse võib lepingulistele töötajatele anda nende lepingu tähtaja jooksul või pärast lepingu lõppu, kui lepinguline töötaja

▼B

on pikaajalise raske haiguse, puude või õnnetuse tõttu võimetu oma teenistuse ajal töötama ning kui ta tõendab, et selline haigus või õnnetus ei ole hõlmatud mõne muu sotsiaalkindlustusskeemiga.

B jagu

Kindlustus invaliidsus-ja surmaohu vastu

Artikkel 118

Lepingulised töötajad on töötamise ajal esineva surma- või invaliidsusohu vastu kindlustatud vastavalt järgmistele sätetele.

Käesolevas jaos sätestatud maksed ja hüvitised peatatakse, kui vastavalt käesolevatele personalieeskirjadele peatatakse töötasu maksmine töötajale.

Artikkel 119

Kui enne lepingulise töötaja tööleasumist läbitud tervisekontrolli põhjal selgub, et töötaja on haige või invaliid, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus kõnealusest haigusest või invaliidsusest tulenevaid riske arvesse võttes otsustada võimaldada sellele töötajale invaliidsuse või surmaga seotud hüvitisi alles viis aastat pärast seda, kui ta on agentuuri teenistusse asunud.

Lepinguline töötaja võib kaevata kõnealuse otsuse edasi käesolevate personalieeskirjade artiklis 75 sätestatud töövõimetuskomiteesse.

Artikkel 120

1. Kui lepinguline töötaja peab täieliku invaliidsuse tõttu lahkuma agentuuri teenistusest, on tal seni, kuni invaliidsus püsib, õigus saada invaliidsustoetust, mille suurus määratakse järgmiselt.

Kui lepinguline töötaja, kes on invaliidsustoetuse saaja, saab 65-aastaseks, kohaldatakse lahkumistoetusi käsitlevaid üldeeskirju. Lahkumistoetuse suurus põhineb sellel palgaastmel ja -järgul, mis lepingulisel töötajal oli invaliidiks jäämise ajal.

2. Invaliidsustoetus on 70 % lepingulise töötaja viimasest põhipalgast. See ei saa olla siiski väiksem kui tegevusüksuses I esimese palgaastme esimesel järgul oleva lepingulise töötaja igakuine põhipalk. Invaliidsustoetusest tehakse pensioniskeemi sissemakseid, mis arvutatakse kõnealuse toetuse põhjal.

3. Kui lepingulise töötaja invaliidsus on tekkinud kohustuste täitmise ajal või seoses kohustustega juhtunud õnnetuse, kutsehaiguse, ühiskasuliku teo tagajärjel või oma eluga riskides teise inimese päästmise nimel, on invaliidsustoetus vähemalt 120 % tegevusüksuses I esimese palgaastme esimesel järgul oleva töötaja igakuisest põhipalgast. Sellisel juhul tasutakse pensionikindlustusmaksed endise tööandja eelarvest.

4. Kui lepinguline töötaja on töövõimetuse tahtlikult põhjustanud, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustada, et ta saab ainult artiklis 128 ettenähtud toetuse.

5. Invaliidsustoetust saama õigustatud isikutel on õigus saada ka personalieeskirjade artikli 59 lõikes 3 sätestatud peretoetusi kooskõlas V lisaga; majapidamistoetus määratakse toetusesaaja toetuse alusel.

Artikkel 121

1. Invaliidsuse peab tuvastama artiklis 75 sätestatud töövõimetuskomitee.

▼B

2. Õigus invaliidsustoetusele tekib järgmisel päeval pärast lepingulise töötaja töösuhte lõpetamist artiklite 95 ja 96 alusel, mida kohaldatakse analoogia põhjal.

3. Agentuur võib nõuda invaliidsustoetuse saaja korrapärast kontrollimist, et teha kindlaks, kas ta vastab jätkuvalt toetuse maksmise tingimustele. Kui töövõimetuskomitee leiab, et nimetatud tingimused ei ole enam täidetud, naaseb lepinguline töötaja agentuuri teenistusse, tingimusel et leping ei ole lõppenud.

Kui asjaomast isikut ei ole võimalik agentuuri teenistusse tagasi võtta, võib lepingu lõpetada, tingimusel et sellisele isikule makstakse hüvitist, mis vastab töötasule, mida ta oleks saanud etteteatamisaja jooksul, ning vajadusel artiklis 95 ettenähtud lepingu lõpetamise korral makstavale hüvitisele. Samuti kohaldatakse artiklit 128.

Artikkel 122

1. Surnud lepingulise töötaja kaudu õigustatud isikutel, kes on määratletud samade eeskirjade alusel, mis on sätestatud VI lisa 3. peatükis, on õigus artiklites 123–126 sätestatud toitjakaotuspensionile.

2. Kui sureb endine lepinguline töötaja, kes sai invaliidsustoetust, on surnud lepingulise töötaja kaudu õigustatud isikutel, nagu määratletud personalieeskirjade VI lisa 3. peatükis, õigus saada nimetatud lisas ette nähtud toitjakaotuspensioni.

3. Kui lepinguline töötaja või invaliidsustoetust saav endine lepinguline töötaja on olnud teadmata kadunud üle aasta, määratakse tema abikaasa ja ülalpeetavateks tunnistatud isikute ajutise pensioni suurus kindlaks vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud EÜ personalieeskirjade VIII lisa 5. ja 6. peatükis.

Artikkel 123

Õigus saada pensioni tekib surmakuule järgneva kuu esimesel päeval või vajaduse korral sellele ajavahemikule järgneva kuu esimesel päeval, mil elusolev abikaasa, orvud või ülalpeetavad saavad surnud töötaja töötasu vastavalt personalieeskirjade artikli 59 lõikele 8.

Artikkel 124

Lepingulise töötaja elusoleval abikaasal on õigus saada toitjakaotuspensioni vastavalt VI lisa 3. peatükile. Pension ei ole väiksem kui 35 % lepingulisele töötajale viimati makstud igakuisest põhipalgast ega väiksem kui tegevusüksuses I esimese palgaastme esimesel järgul oleva töötaja igakuine põhipalk.

Toitjakaotuspensioni saaval isikul on V lisas sätestatud tingimustel õigus saada artikli 59 lõikes 3 määratletud peretoetusi. Ülalpeetava lapse toetus on siiski võrdne artikli 59 lõike 3 punktis b sätestatud toetuse kahekordse summaga.

Artikkel 125

1. Kui lepinguline töötaja või invaliidsustoetust saav endine lepinguline töötaja sureb, jätmata maha abikaasat, kellel oleks õigus saada toitjakaotuspensioni, on töötaja ülalpeetud lastel õigus saada orvupensioni kooskõlas artikliga 81, mida kohaldatakse analoogia põhjal.

2. Sama õigus on eespool nimetatud tingimustele vastavatel lastel ka juhul, kui abikaasa, kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni, sureb või abiellub uuesti.

3. Kui lepinguline töötaja või invaliidsustoetust saav endine lepinguline töötaja sureb, kuid lõikes 1 määratletud tingimused ei ole täidetud, kohaldatakse analoogia põhjal artikli 81 kolmandat lõiku.

▼B

4. V lisa artikli 2 lõikes 4 määratletud ülalpeetava lapsena käsitatava isiku orvupension ei või olla üle kahe korra suurem ülalpeetava lapse toetusest. Õigus pensioni saada lõpeb siiski siis, kui kolmandal isikul tekib õigus ülalpidamistoetusele siseriiklike kohaldatavate õigusaktide alusel.

5. Orvupensioni ei maksta, kui sureb lapse bioloogiline vanem, kelle on asendanud kasuvanem.

6. Orbudel on õigus saada õppetoetust vastavalt V lisa artiklile 3.

Artikkel 126

Lahutuse korral või juhul, kui toitjakaotuspensioni saama õigustatud isikuid on enam kui ühest kategooriast, jaotatakse selline pension VI lisa 3. peatükis sätestatud viisil.

Artikkel 127

Artikleid 83 ja 84 kohaldatakse analoogia põhjal.

C jagu

Lahkumistoetus

Artikkel 128

Teenistusest lahkumise korral on lepingulisel töötajal õigus lahkumistoetusele või vanaduspensioni õiguste kindlustusmatemaatilise väärtuse ülekandmisele vastavalt VI lisa artiklile 1.

Artikkel 129

1. Kui lepinguline töötaja on kasutanud artiklis 131 ettenähtud võimalust, vähendatakse lepingulise töötaja lahkumistoetust proportsionaalselt ajavahemikuga, mille jooksul need maksed tehti.

2. Eelmist lõiku ei kohaldata lepingulise töötaja suhtes, kes on kolme kuu jooksul pärast seda, kui tema suhtes hakati kohaldama käesolevaid personalieeskirju, palunud luba maksta need summad tagasi koos liitintressiga, mille määr on 3,5 % aastas, mille võib üle vaadata artiklis 87 sätestatud korras.

D jagu

Invaliidsus- ja elukindlustusskeemi ning pensioniskeemi rahastamine

Artikkel 130

Artikleid 88 ja 89 kohaldatakse analoogia põhjal.

Artikkel 131

Vastavalt agentuuri kehtestatud tingimustele võib lepinguline töötaja agentuurilt taotleda maksete tegemist, mida temalt nõutakse pensioniõiguste, töötuskindlustushüvitise, invaliidsus-, elu- ja ravikindlustuse omandamiseks või säilitamiseks selles riigis, kus töötaja on viimati olnud selliste skeemidega hõlmatud. Agentuur võib samuti otsustada teostada maksed, mida lepinguliselt töötajalt nõutakse, et omandada või säilitada pensioniõigused tema päritoluriigis, isegi ilma kõnealuse lepingulise töötaja taotluseta. Sellisel juhul peab agentuur oma otsust nõuetekohaselt põhjendama. Selliste maksete tegemise ajal ei saa lepinguline töötaja hüvitisi agentuuri ravikindlustusskeemi alusel. Lisaks sellele ei ole lepinguline töötaja nende maksete tegemise ajal hõlmatud

▼B

agentuuri elu- ja invaliidsuskindlustusskeemidega ning ta ei omanda õigusi agentuuri töötus- ja pensionikindlustusskeemide alusel.

Selliste maksete tegemise tegelik periood lepingulise töötaja korral ei ületa 6 kuud. Agentuur võib siiski otsustada pikendada seda perioodi ühe aastani. Maksed tehakse agentuuri üldeelarvest. Pensioniõiguste omandamiseks või säilitamiseks tehtavate maksete suurus ei tohi olla üle kahe korra suurem artiklis 89 ettenähtud määrast.

E jagu

Lepinguliste töötajate nõuete lahendamine

Artikkel 132

Invaliidsus- või toitjakaotuspensioni skeem on sätestatud VI lisa artiklites 19-23.

F jagu

Hüvitiste maksmine

Artikkel 133

1. Käesolevate personalieeskirjade artikleid 83 ja 84 kohaldatakse analoogia põhjal, nagu ka VI lisa artiklit 29.

2. Kõik summad, mis lepinguline töötaja võlgneb agentuurile lepingulisele töötajale hüvitiste maksmise kuupäeval kõnealuse kindlustusskeemi alusel, arvatakse maha lepingulisele töötajale või tema kaudu õigustatud isikutele makstavate hüvitiste summast. Mahaarvatava summa võib jaotada mitmele kuule.

G jagu

Õiguste üleminek agentuurile

Artikkel 134

Artikli 93 sätteid kohaldatakse analoogia põhjal agentuuri kasuks.

7. PEATÜKK

Alusetult makstud summa sissenõudmine

Artikkel 135

Artikli 94 sätteid kohaldatakse analoogia põhjal.

8. PEATÜKK

Töösuhte lõpetamine

Artikkel 136

Artikleid 95–99 kohaldatakse analoogia põhjal lepinguliste töötajate suhtes.

Lepingulise töötaja suhtes algatatud distsiplinaarmenetluse korral täiendatakse artiklis 142 osutatud distsiplinaarnõukogu kahe lisaliikmega, kes töötavad samas tegevusüksuses ja samal palgaastmel kui asjaomane lepinguline töötaja. Need kaks lisaliiget määratakse personalikomitee ja lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse vahel kokkulepitud *ad hoc* menetluse teel.

▼B

IV JAOTIS

PERSONALI ESINDATUS

Artikkel 137

1. Personalikomitee moodustatakse vastavalt juhtorgani poolt kindlaks määratavale korrale.

2. Personalikomitee esindab töötajate huve agentuuri ees ning hoiab pidevat kontakti agentuuri ja töötajate vahel. Ta annab oma panuse teenistuse ladusasse töösse, luues töötajatele võimaluse väljendada oma arvamust.

Personalikomitee juhib agentuuri pädevate organite tähelepanu kõigile käesolevate personalieeskirjade tõlgendamise ja kohaldamisega seotud üldistele probleemidele. Personalikomiteega võib konsulteerida kõigi selliste probleemide korral.

Personalikomitee esitab agentuuri pädevatele organitele ettepanekuid töökorralduse ja töö toimimise kohta ning personali töötingimuste või üldiste elamistingimuste parandamiseks.

Personalikomitee osaleb agentuuri poolt oma töötajate huvides asutatud sotsiaalhoolekandeasutuste juhtimises ja järelevalves. Personalikomitee võib agentuuri nõusolekul asutada selliseid hoolekandeteenistusi.

V JAOTIS

DISTSIPLINAARMENETLUS

A jagu

Üldsätted

Artikkel 138

1. Töötaja või endise töötaja poolt käesolevatest personalieeskirjadest tulenevate kohustuste ettekavatsetud või hooletusest tingitud täitmatajätmise korral kohaldatakse tema suhtes distsiplinaarmenetlust.

2. Kui lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus saab teada tõenditest kohustuse täitmatajätmise kohta lõike 1 mõistes, võib ta algatada haldusjuurdluse, et kontrollida, kas selline täitmatajätmine on aset leidnud.

Artikkel 139

1. Kui sisejuurdluse käigus ilmneb töötaja või endise töötaja võimalik osalemine uuritavas asjas, teavitatakse sellest viivitamata kõnealust isikut, kui see ei kahjusta juurdlust. Mingil juhul ei tohi pärast juurdluse lõppemist teha nimeliselt töötajale osutavat järeldust, ilma, et asjaomasele töötajale oleks antud võimalus väljendada oma seisukohti kõigi temaga seotud asjaolude kohta. Järeldustes viidatakse neile seisukohtadele.

2. Juhul, kui juurdluse huvides on vajalik täielik salajasus ja on vaja kasutada siseriikliku õigusasutuse pädevusse kuuluvat juurdlusmenetlust, võib töötaja kutsumise esitama oma seisukohti lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse nõusolekul edasi lükata. Sellisel juhul ei või algatada distsiplinaarmenetlust enne, kui töötajale ei ole antud võimalust väljendada oma seisukohti.

3. Kui pärast sisejuurdlust ei saa algatada kohtuasja töötaja vastu, kelle vastu on esitatud väiteid, lõpetatakse kõnealune juurdlus edasisi meetmeid võtmata agentuuri juhi otsusega, kes teatab sellest kirjalikult töötajale. Töötaja võib taotleda kõnealuse otsuse lisamist oma isikutoimikusse.

▼B

4. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teavitab asjaomast isikut juurdluse lõppemisest ja saadab talle juurdlusaruande järeldused ning taotluse korral kõik dokumendid, mis on otseselt seotud tema vastu esitatud väidetega, kui kolmandate isikute seaduslike huvide kaitsest ei tulene teisiti.

Artikkel 140

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib juurdlusaruande põhjal pärast asjaomase töötaja teavitamist kõikidest toimikutes esitatud tõenditest ja pärast asjaomase töötaja ärakuulamist:

a) otsustada, et töötaja suhtes ei saa algatada kohtuasja, millest teatatakse töötajale kirjalikult, või

b) otsustada, isegi kui kohustused on või on ilmselt jäetud täitmata, et ei võeta ühtegi distsiplinaarmeedet, ja teha vajaduse korral töötajale hoiatus, või

c) artiklis 138 nimetatud kohustuste täitmata jätmise korral:

   i) otsustada algatada käesoleva jaotise D jaos sätestatud distsiplinaarmenetlus, või

   ii) otsustada algatada distsiplinaarmenetlus distsiplinaarnõukogus.

Artikkel 141

Töötajat, keda ei saa käesoleva jaotise sätete alusel objektiivsetel põhjustel ära kuulata, võib paluda väljendada oma seisukohti kirjalikult või teda võib esindada tema valitud isik.

B jagu

Distsiplinaarnõukogu

Artikkel 142

1. Agentuuris moodustatakse distsiplinaarnõukogu. Distsiplinaarnõukokku kuulub vähemalt üks Euroopa Liidu Nõukogu töötajate hulgast valitud liige, kes võib olla esimees.

2. Distsiplinaarnõukogu koosneb esimehest ja neljast täisliikmest, keda võivad asendada asendusliikmed, kellest vähemalt üks liige kuulub samasse tegevusüksusesse kui töötaja, kelle suhtes distsiplinaarmenetlus algatati.

Artikkel 143

1. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus ja artiklis 137 osutatud personalikomitee määravad kumbki korraga kaks liiget ja kaks asendusliiget.

2. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus nimetab ametisse esimehe ja tema asendusliikme.

3. Esimees, liikmed ja asendusliikmed nimetatakse kolmeks aastaks. Agentuur võib siiski nimetada liikmed ja asendusliikmed lühemaks ajaks, mis peab olema vähemalt üks aasta.

4. Asjaomasel töötajal on õigus viie päeva jooksul alates distsiplinaarnõukogu moodustamisest tagandada üks distsiplinaarnõukogu liige. Agentuuril on samuti õigus tagandada üks distsiplinaarnõukogu liige.

Sama tähtaja jooksul võivad distsiplinaarnõukogu liikmed paluda end vabastada ülesannete täitmisest õiguslikel põhjustel ja astuda tagasi huvide konflikti korral.

▼B

Artikkel 144

Distsiplinaarnõukogu abistab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse määratud sekretär.

Artikkel 145

1. Distsiplinaarnõukogu esimees ja liikmed on oma ülesannete täitmisel täiesti sõltumatud.

2. Distsiplinaarnõukogu arutelud ja menetlus on salajased.

C jagu

Distsiplinaarmeetmed

Artikkel 146

1. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib määrata ühe järgmistest karistustest:

a) kirjalik hoiatus;

b) noomitus;

c) kõrgemasse järku tõusmise edasilükkamine ühe kuni 23 kuu võrra;

d) madalamasse järku tagandamine;

e) palgaastme ajutine alandamine 15 päevaks kuni üheks aastaks;

f) palgaastme alandamine samas tegevusüksuses;

g) liigitamine madalamasse tegevusüksusesse koos palgaastme alandamisega või ilma selleta;

h) ametist kõrvaldamine ning vajaduse korral invaliidsustoetuse teatava osa kinnipidamine kindlaksmääratud ajaks; sellise meetme mõju ei laiene töötaja ülalpeetavatele. Sellise vähendamise korral ei või endise töötaja tulu olla siiski väiksem kui elatusmiinimum, mis vastab esimese palgaastme esimesel palgajärgul oleva ajutise töötaja põhipalgale, millele lisanduvad vajadusel makstavad peretoetused.

2. Kui töötaja saab invaliidsustoetust, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus invaliidsustoetusest pidada kinni teatava osa teatavaks ajavahemikuks; sellise meetme mõju ei laiene töötaja ülalpeetavatele. Töötaja tulu ei või olla siiski väiksem kui elatusmiinimum, mis vastab esimese palgaastme esimesel palgajärgul oleva ajutise töötaja põhipalgale, millele lisanduvad vajadusel makstavad peretoetused.

3. Iga rikkumise suhtes võib kohaldada üksnes ühte distsiplinaarkaristust.

Artikkel 147

Kehtestatud distsiplinaarkaristuse raskusaste peab vastama rikkumise raskusastmele. Rikkumise raskusastme kindlaksmääramisel ja kehtestatava distsiplinaarkaristuse üle otsustamisel võetakse eelkõige arvesse:

a) rikkumise laadi ja selle toimepanemise asjaolusid,

b) rikkumisest tuleneva kahju suurust agentuuri usaldatavusele, mainele või huvidele,

c) seda, mil määral rikkumine tuleneb tahtlikust tegevusest või hooletust,

d) töötaja rikkumise motiive,

e) töötaja palgaastet ja tööstaaži,

f) töötaja isikliku vastutuse määra,

▼B

g) töötaja tööülesannete ja vastutuste taset,

h) seda, kas rikkumine hõlmab korduvat tegevust või käitumist,

i) töötaja käitumist kogu tema ametiaja jooksul.

D jagu

Distsiplinaarmenetlus ilma distsiplinaarnõukogus käsitlemiseta

Artikkel 148

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib ilma distsiplinaarnõukoguga konsulteerimata määrata karistuseks kirjaliku hoiatuse või noomituse. Enne sellise meetme võtmist kuulab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus ära asjaomase töötaja.

E jagu

Distsiplinaarmenetlus distsiplinaarnõukogus

Artikkel 149

1. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus esitab distsiplinaarnõukogule aruande, milles kirjeldab selgelt kaebuse fakte ja vajaduse korral neid tinginud asjaolusid, sealhulgas raskendavaid või kergendavaid asjaolusid.

2. Aruanne edastatakse asjaomasele töötajale ja distsiplinaarnõukogu esimehele, kes teatab sellest distsiplinaarnõukogu liikmetele.

Artikkel 150

1. Aruande kättesaamisel on asjaomasel töötajal õigus tutvuda kogu oma isikutoimikuga ning teha koopiaid kõikidest menetlusega seonduvatest dokumentidest, sealhulgas süüst vabastavatest tõenditest.

2. Asjaomasel töötajal on distsiplinaarmenetluse algatamise aruande kättesaamisest alates vähemalt 15 päeva kaitse ettevalmistamiseks.

3. Asjaomast töötajat võib abistada tema enda valitud isik.

Artikkel 151

1. Kui asjaomane töötaja tunnistab distsiplinaarnõukogu esimehe juuresolekul oma rikkumist ja nõustub tingimusteta käesolevate personalieeskirjade artiklis 148 nimetatud aruandega, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus vastavalt rikkumise laadi ja määratava karistuse vahelise proportsionaalsuse põhimõttele juhtumi distsiplinaarnõukogust tagasi võtta. Kui juhtum võetakse distsiplinaarnõukogust tagasi, edastab esimees arvamuse määratava karistuse kohta.

2. Erandina artiklist 148 võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus selle menetluse alusel määrata ühe käesolevate personalieeskirjade artikli 146 lõike 1 punktides a–d sätestatud karistustest.

3. Asjaomast töötajat teavitatakse, enne kui ta tunnistab oma rikkumist, sellise tunnistamise võimalikest tagajärgedest.

Artikkel 152

Enne distsiplinaarnõukogu esimest istungit teeb esimees ühele selle liikmetest ülesandeks koostada asja kohta üldine aruanne ja sellest teatatakse distsiplinaarnõukogu teistele liikmetele.

▼B

Artikkel 153

1. Asjaomase töötaja kuulab ära distsiplinaarnõukogu; ärakuulamise ajal võib töötaja esitada kirjalikke või suulisi märkuseid kas isiklikult või esindaja kaudu. Ta võib kutsuda tunnistajaid.

2. Agentuuri esindab distsiplinaarnõukogus lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse poolt selleks volitatud töötaja, kellel on asjaomase töötajaga samaväärsed õigused.

Artikkel 154

1. Kui distsiplinaarnõukogu leiab, et tal ei ole piisavalt selget teavet kaebuse faktide või neid tinginud asjaolude kohta, nõuab ta uurimise korraldamist, milles kumbki pool saab esitada oma seisukohad ja vastata teise poole seisukohtadele.

2. Distsiplinaarnõukogu esimees või liige teostab juurdlust distsiplinaarnõukogu nimel. Distsiplinaarnõukogu võib nõuda uurimiseks vajalike dokumentide esitamist, mis on arutatava küsimusega seotud. Agentuur rahuldab kõik sellised taotlused distsiplinaarnõukogu määratud võimaliku tähtaja jooksul. Kui selline taotlus esitatakse töötajale, võetakse keeldumine ametlikult teatavaks.

Artikkel 155

Pärast esitatud dokumentide läbivaatamist ning võttes arvesse kõiki suulisi või kirjalikke ütlusi ning võimalike uurimiste tulemusi, võtab distsiplinaarnõukogu häälteenamusega vastu põhjendatud arvamuse selle kohta, kas kaebuse aluseks olevad faktid on tuvastatud ja kas need faktid toovad kaasa karistuse. Kõnealusele arvamusele kirjutavad alla kõik distsiplinaarnõukogu liikmed. Iga liige võib lisada arvamusele eriarvamuse. Distsiplinaarnõukogu edastab arvamuse lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele ja asjaomasele töötajale kahe kuu jooksul pärast lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse aruande saamist, tingimusel, et kõnealune tähtaeg vastab juhtumi keerukuse astmele. Kui juurdlus viiakse läbi distsiplinaarnõukogu algatusel, on tähtaeg neli kuud, tingimusel, et kõnealune ajavahemik vastab juhtumi keerukuse astmele.

Artikkel 156

1. Distsiplinaarnõukogu esimees ei hääleta arutatavates küsimustes, välja arvatud menetlusküsimustes või häälte võrdse jagunemise korral.

2. Distsiplinaarnõukogu esimees tagab distsiplinaarnõukogu otsuste rakendamise ning teatab kõikidele nõukogu liikmetele kõigist juhtumiga seotud andmetest ja dokumentidest.

Artikkel 157

Sekretär protokollib distsiplinaarnõukogu istungeid. Tunnistajad allkirjastavad protokolli, mis sisaldab nende ütlusi.

Artikkel 158

1. Asjaomase töötaja algatusel distsiplinaarmenetluse käigus tekkinud kulud ja eelkõige töötajat abistama või kaitsma valitud isikute tasud maksab töötaja, kui distsiplinaarmenetluse tulemusel määratakse üks käesolevate personalieeskirjade artiklis 146 sätestatud karistustest.

2. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib siiski erandjuhtudel otsustada teisiti, kui asjaomase töötaja koormus oleks ebaõiglane.

▼B

Artikkel 159

1. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teeb artiklites 146 ja 147 nimetatud otsuse pärast töötaja ärakuulamist kahe kuu jooksul alates distsiplinaarnõukogu arvamuse saamisest. Otsust tuleb põhjendada.

2. Kui lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustab menetluse lõpetada ilma distsiplinaarkaristust määramata, teatab ta sellest viivitamata kirjalikult asjaomasele töötajale. Asjaomane töötaja võib taotleda kõnealuse otsuse lisamist oma isikutoimikusse.

F jagu

Ametist kõrvaldamine

Artikkel 160

1. Kui lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus süüdistab töötajat tõsises üleastumises, võib ta kõnealuses üleastumises süüdistatava isiku viivitamata ametist kõrvaldada määratud või määramata ajaks sõltumata sellest, kas tegu on ametikohustuste mittetäitmise või seaduse rikkumisega.

2. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teeb selle otsuse pärast asjaomase töötaja ärakuulamist, välja arvatud erandlike asjaolude korral.

Artikkel 161

1. Töötaja ametist kõrvaldamise otsuses märgitakse, kas töötaja saab tööst eemalviibimise ajal kogu töötasu või peetakse sellest kinni kõnealuses otsuses sätestatav osa. Mingil juhul ei või töötajale makstav summa olla väiksem kui elatusmiinimum, mis vastab esimese palgaastme esimesel palgajärgul oleva ajutise töötaja põhipalgale, millele lisanduvad vajadusel makstavad peretoetused.

2. Ametist kõrvaldatud töötaja olukord tuleb lõplikult lahendada kuue kuu jooksul alates ametist kõrvaldamise jõustumise kuupäevast. Kui kuue kuu jooksul sellist otsust ei tehta, on asjaomasel töötajal uuesti õigus saada täistöötasu lõike 3 kohaselt.

3. Töötasu võib jätkuvalt osaliselt kinni pidada pärast lõikes 2 nimetatud kuuekuulist tähtaega, kui asjaomase töötaja suhtes on algatatud kriminaalmenetlus samade tegude eest ja teda peetakse vahi all kõnealuse menetluse tulemusel. Sellisel juhul ei saa töötaja täistöötasu seni, kuni pädev kohus on väljastanud korralduse tema vabastamiseks.

4. Lõike 1 kohaselt kinnipeetud summad makstakse töötajale tagasi, kui lõplikus otsuses määratud distsiplinaarkaristus piirdub kirjaliku hoiatuse, noomituse või kõrgemasse järku tõusmise edasilükkamisega või kui distsiplinaarkaristust ei määrata; viimasel juhul makstakse summad tagasi koos liitintressiga, mille määr on kindlaks määratud artiklis 87.

G jagu

Samaaegne kriminaalvastutusele võtmine

Artikkel 162

Kui töötajale esitatakse samade tegude eest süüdistus, tehakse lõplik otsus pärast seda, kui asja arutav kohus on teinud oma lõpliku otsuse.

▼B

H jagu

Lõppsätted

Artikkel 163

Töötaja, kellele on määratud muu distsiplinaarkaristus kui ametist kõrvaldamine, võib kirjaliku hoiatuse või noomituse korral kolme aasta möödudes või ülejäänud karistuste korral kuue aasta möödudes taotleda, et tema isikutoimikust kustutataks kõik viited sellisele karistusele. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teeb otsuse sellise taotluse rahuldamise kohta.

Artikkel 164

Kui ilmnevad uued faktid, mida kinnitavad vastavad tõendid, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus distsiplinaarmenetluse omal algatusel või asjaomase töötaja taotlusel uuesti algatada.

Artikkel 165

Kui töötaja vastu ei ole artikli 159 kohaselt esitatud süüdistusi, on töötajal õigus taotleda, et kantud kahjud hüvitataks lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse otsuse sobival viisil avaldamisega.

Artikkel 166

Juhtorgan võtab vastu käesolevate menetluste rakenduskorra.

VI JAOTIS

APELLATSIOONID

Artikkel 167

1. Iga isik, kelle suhtes kohaldatakse käesolevaid personalieeskirju, võib esitada lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele taotluse teda käsitleva otsuse tegemiseks. Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teatab asjaomasele isikule oma põhjendatud otsuse nelja kuu jooksul pärast taotluse esitamise kuupäeva. Kui nimetatud ajavahemiku lõpuks ei ole taotlusele vastatud, loetakse see kaudseks taotluse tagasilükkamise otsuseks, mille vastu võib esitada kaebuse vastavalt järgmisele lõikele.

2. Iga isik, kelle suhtes kohaldatakse käesolevaid personalieeskirju, võib esitada lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele teda kahjustava teo vastu suunatud kaebuse, kui nimetatud asutus on teinud otsuse või kui ta pole võtnud käesolevates personalieeskirjades ettenähtud meedet. Kaebus tuleb esitada kolme kuu jooksul. See tähtaeg algab:

— meetme avaldamise kuupäeval, kui tegemist on üldist laadi meetmega;

— kuupäeval, mil asjaomasele isikule teatatakse otsusest, kuid mitte hiljem nimetatud teate kättesaamise kuupäevast, kui meede mõjutab konkreetset isikut; kui aga konkreetset isikut mõjutav meede hõlmab ka kaebust kolmanda isiku vastu, algab see ajavahemik kolmanda isiku puhul kuupäeval, mil ta teate kätte saab, kuid mitte hiljem teate avaldamise kuupäevast;

— vastamiseks ettenähtud tähtaja lõppemise kuupäeval, kui kaebus käsitleb lõikes 1 nimetatud kaudset taotluse tagasilükkamise otsust.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus teatab asjaomasele isikule oma põhjendatud otsuse nelja kuu jooksul pärast kaebuse esitamise kuupäeva. Kui kaebusele pole selle tähtaja lõpuks vastatud, loetakse seda kaebuse kaudseks tagasilükkamise otsuseks, mille vastu võib esitada apellatsiooni vastavalt artiklile 169.

▼B

VII JAOTIS

APELLATSIOONINÕUKOGU

Artikkel 168

1. Pädevuse teostamiseks kõikides agentuuri ja käesolevate personalieeskirjadega hõlmatud isikute vahelistes vaidlustes luuakse apellatsioonikogu.

2. Apellatsioonikogu koosneb neljast kohtunikust, kelle Euroopa Liidu Nõukogu on nimetanud kuueks aastaks agentuuri töös osalevate liikmesriikide esitatud kandidaatide hulgast pärast konsulteerimist Euroopa Ühenduste Kohtuga. Esimesse apellatsioonikogusse nimetatakse siiski kaks kohtunikku kolmeks aastaks ja kaks kohtunikku kuueks aastaks.

Kui apellatsioonikogu ei saavuta otsust häälteenamusega, on presidendil otsustav hääl.

3. Kohtunikud valivad enda hulgast kolmeks aastaks apellatsioonikogu presidendi. Presidendi võib tagasi valida.

4. Iga kolme aasta järel toimub kohtunike osaline asendamine. Ametiaja lõppemisel võib kohtuniku tagasi nimetada.

5. Apellatsioonikogu kohtunikud on sõltumatud. Neid ei või siduda juhistega.

6. Kohtunikud ei saa täita oma volituste jooksul teisi funktsioone agentuuris.

7. Apellatsioonikogu nimetab oma kohtusekretäri ja koostab tema ametijuhendi.

Artikkel 169

1. Apellatsioonikogule esitatud apellatsiooni käsitletakse ainult juhul, kui:

— lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele on eelnevalt esitatud kaebus vastavalt artikli 167 lõikele 2 ja selles ettenähtud tähtaja jooksul ja

— kaebus on otsese otsusega või kaudse otsusega tagasi lükatud.

2. Lõike 1 kohased apellatsioonid esitatakse kolme kuu jooksul. See tähtaeg algab:

— kaebust käsitleva otsuse teatamise kuupäeval,

— vastamiseks ettenähtud tähtpäeval, kui apellatsioon käsitleb artikli 167 lõike 2 kohast kaebuse tagasilükkamise kaudset otsust; kui kaebus lükatakse siiski tagasi otsese otsusega pärast selle tagasilükkamist kaudse otsusega, kuid enne apellatsiooni esitamise tähtaja möödumist, algab apellatsiooni esitamise tähtaeg uuesti.

3. Erandina käesoleva artikli lõikest 1 võib asjaomane isik pärast kaebuse esitamist lepinguid sõlmima volitatud ametiasutusele vastavalt artikli 167 lõikele 2 esitada kohe apellatsiooni apellatsioonikogule, kui apellatsiooniga kaasneb taotlus kas vaidlustatud teo rakendamise edasilükkamiseks või ajutiste meetmete võtmiseks. Põhihagi menetlus apellatsioonikogus lükatakse sel juhul edasi, kuni kaebuse kohta on tehtud otsene või kaudne tagasilükkamise otsus.

4. Töökorras sätestatud piirangute ja tingimuste raames võivad pooli abistada nende enda valitud isikud.

5. Apellatsioonikogu kehtestab oma töökorra, mille peab heaks kiitma Euroopa Liidu Nõukogu kokkuleppel Euroopa Ühenduste Kohtuga. Apellatsioonikogu võib töökorda muuta. Muudatused vajavad nõukogu heakskiitu kokkuleppel Euroopa Kohtuga.

▼B

6. Kuni apellatsiooninõukogu töökorra jõustumiseni kohaldatakse Euroopa Ühenduste Esimese Astme Kohtu kodukorda *mutatis mutandis*.

7. Apellatsiooninõukogu teeb otsuse juhtumiga seotud kulude kohta. Vastavalt töökorra erisätetele kohustatakse kaotaja poolt hüvitama kulud, kui apellatsiooninõukogu peaks nii otsustama.

VIII JAOTIS

LÕPPSÄTTED

Artikkel 170

1. Käesolevate personalieeskirjade sätteid, mis käsitlevad õiguseid ja kohustusi (artiklid 10–34 ja artikkel 103), töölevõtmise tingimusi (artiklid 36–40 (välja arvatud artikli 36 lõike 2 punkt a) ja artiklid 104–109 (välja arvatud artikli 104 lõike 3 punkt a)), töötingimusi (artiklid 41–57 ja artikkel 110), teenistuse lõpetamist (artiklid 95–99 ja artikkel 136) ja distsiplinaarmenetlust (artiklid 138–166), võib agentuuri juhtorgan muuta vajalikus ulatuses vastavalt ühismeetme 2004/552/ÜVJP artikli 9 lõike 1 punktile 1.10 ja artikli 11 lõike 3 punktile 3.1. Sellised muudatusettepanekud saadetakse nõukogule. Kõnealused muudatused loetakse heakskiidetuks, kui nõukogu ei võta kahe kuu jooksul kvalifitseeritud häälteenamusega vastu otsust nende muutmise kohta.

2. Käesolevate personalieeskirjade muude sätete, eelkõige töötasu, toetusi ja sotsiaalkindlustushüvitisi käsitlevate sätete muudatused võtab vastu nõukogu ühehäälse otsusega juhtorgani ettepaneku põhjal.

Artikkel 171

Kolme aasta jooksul käesolevate personalieeskirjade jõustumisest või Euroopa põhiseaduse lepingu jõustumisest, olenevalt sellest, kumb on varasem, hindab ja muudab Euroopa Liidu Nõukogu käesolevaid personalieeskirju või vajaduse korral võtab vastu otsuse nende kehtivuse lõppemise kohta.

Artikkel 172

Käesolev otsus jõustub selle *Euroopa Liidu Teatajas* avaldamise päeval.

▼B

I LISA

APELLATSIOONINÕUKOGU LIIKMETE PÕHIKIRI

Artikkel 1

Apellatsiooninõukogu liikmed valitakse isikute hulgast, kelle sõltumatus on väljaspool kahtlust ning kes on tunnustatud ja pädevad juristid, eriti avaliku teenistuse õiguste ja kohustuste valdkonnas. Kohtunike valiku puhul peab võtma arvesse agentuuri töös osalevate liikmesriikide geograafilist ja demograafilist mitmekesisust, samuti nende õigussüsteemide mitmekesisust.

Artikkel 2

Kui tavaline ametiaja lõpp või surm välja arvata, lõpevad apellatsiooninõukogu liikmete kohustused nende omal soovil ametist lahkumisel. Omal soovil ametist lahkumisel esitab apellatsiooninõukogu liige apellatsiooninõukogu esimehele lahkumisavalduse edasiandmiseks agentuuri juhile. Alates sellisest teatamisest vabaneb apellatsiooninõukogus ametikoht.

Artikkel 3

Apellatsiooninõukogu liige, kes peab asendama liiget, kelle ametiaeg ei ole lõppenud, nimetatakse ametisse tema eelkäija ülejäänud ametiajaks.

Artikkel 4

Oma kohustusi täitma asudes kohustuvad apellatsiooninõukogu liikmed avalikul istungil pidulikult täitma oma kohustusi erapooletult ja kohusetruult ning hoidma nende nõupidamiste saladust.

Artikkel 5

Apellatsiooninõukogu liikmetel on kohtulik puutumatus oma ametikohustuste täitmisel sooritatud tegude suhtes. Neile jääb puutumatus ka pärast nende ametist lahkumist.

Artikkel 6

Euroopa Liidu Nõukogu määrab apellatsiooninõukogu liikmete töötasu kvalifitseeritud häälteenamusega.

▼B

II LISA

OSALISE TÖÖAJAGA TÖÖTAMINE

Artikkel 1

Töötaja taotleb luba osalise tööajaga töötamiseks oma vahetu ülemuse kaudu vähemalt kaks kuud enne taotletavat kuupäeva, välja arvatud nõuetekohaselt põhjendatud kiireloomulistel juhtudel.

Luba võidakse anda vähemalt üheks kuuks ja kuni kolmeks aastaks, ilma, et see piiraks personalieeskirjade artiklis 16 ja artikli 44 lõike 2 punktis e nimetatud juhtusid.

Luba võib pikendada samadel tingimustel. Asjaomane töötaja esitab pikendamistaotluse vähemalt kaks kuud enne loa kehtivusaja lõppu. Osalise tööajaga töö ei või olla lühem kui pool tavalisest tööajast.

Osalise tööajaga töötamise periood algab kuu esimesel päeval, välja arvatud nõuetekohaselt põhjendatud juhtudel.

Artikkel 2

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib asjaomase töötaja taotlusel tühistada loa enne selle kehtivusaja lõppu. Tühistamiskuupäev ei või olla hilisem kui kaks kuud pärast töötaja pakutud kuupäeva või neli kuud pärast nimetatud kuupäeva juhul, kui osalise tööajaga töötamiseks anti luba kauemaks kui üheks aastaks.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib erandjuhtudel ja teenistuse huvides tühistada loa enne selle kehtivusaja lõppu, teatades sellest töötajale kaks kuud ette.

Artikkel 3

Töötajal on selle aja jooksul, mil tal on lubatud töötada osalise tööajaga, õigus saada töötasu, mille protsendimäär vastab protsendimäärale normaalsest tööajast. Protsendimäära ei kohaldata siiski ülalpeetava lapse toetuse, majapidamistoetuse põhisumma ja õppetoetuse suhtes.

Ravikindlustusskeemi sissemaksed arvutatakse töötajale täistööajaga töötamise korral makstava põhipalga alusel. Pensioniskeemi sissemaksed arvutatakse töötajale osalise tööajaga töötamise korral saadud põhipalga alusel. Töötaja võib samuti taotleda pensioniskeemi sissemaksete arvutatamist töötajale täistööajaga töötamise korral makstava põhipalga alusel personalieeskirjade artikli 89 kohaselt. VI lisa artikli 1 kohaldamisel arvutatakse omandatud õigused proportsionaalselt tasutud sissemaksetega.

Osalise tööajaga töötamise ajal ei või töötaja teha ületunnitööd või muud tasustatavat tööd, välja arvatud personalieeskirjade artiklile 16 vastav töö.

Artikkel 4

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib kehtestada üksikasjaliku korra käesolevate sätete kohaldamiseks.

▼B

III LISA

PUHKUS

1. jagu

Iga-aastane puhkus

Artikkel 1

Aastal, mil töötaja tuleb teenistusse või lahkub teenistusest, on tal õigus saada puhkust kaks tööpäeva iga töötatud tervikliku teenistuskuu kohta, kaks tööpäeva iga mittetervikliku kuu kohta, mille kestel ta on olnud tööl üle 15 päeva, ja üks tööpäev iga mittetervikliku kuu kohta, mille kestel ta on olnud tööl 15 päeva või vähem.

Artikkel 2

Iga-aastase puhkuse võib võtta korraga või mitmes osas vastavalt töötaja soovile ja teenistuskoha vajadustele. Vähemalt üks puhkuseosa peab siiski sisaldama kahte järjestikust nädalat. Teenistusse asuvale töötajale antakse iga-aastast puhkust alles kolm kuud pärast tööleasumist; erandjuhtudel võib töötaja asjakohastel põhjustel saada puhkust varem.

Artikkel 3

Kui töötaja iga-aastase puhkuse ajal haigestub, mis oleks teda takistanud oma kohustusi täitmast, kui ta poleks olnud puhkusel, pikendatakse arstitõendi esitamisel tema iga-aastast puhkust töövõimetusaja võrra.

Artikkel 4

Kui töötaja ei ole teenistusest sõltumatutel põhjustel kasutanud ära kogu oma iga-aastast puhkust enne asjaomase kalendriaasta lõppu, ei ületa järgmisse aastasse ülekantav puhkus 12 päeva.

Kui töötaja pole teenistusest lahkumise ajaks kogu oma iga-aastast puhkust ära kasutanud, makstakse talle iga kasutamata päeva eest hüvitust, mis võrdub ühe kolmekümnendikuga tema igakuisest töötasust teenistusest lahkumise ajal.

Teises lõigus sätestatud viisil arvutatud summa arvatakse maha palgast, mille saab teenistusest lahkuv töötaja, kes on võtnud välja selleks kuupäevaks ette nähtust pikema puhkuse.

Artikkel 5

Kui töötaja kutsutakse teenistuslikel põhjustel iga-aastase puhkuse ajal tagasi tööle või kui ta on pidanud oma puhkuse tühistama, hüvitatakse talle asjakohaste tõendite esitamisel kõik tema kantud kulud ja sõiduaeg hüvitatakse uuega.

2. jagu

Eripuhkus

Artikkel 6

Lisaks iga-aastasele puhkusele võib töötaja taotluse korral saada eripuhkust. Eelkõige järgmistel juhtudel antakse eripuhkust järgmiselt:

— töötaja abiellumine: neli päeva;

— töötaja elukohavahetus: kuni kaks päeva;

— abikaasa raske haigus: kuni kolm päeva;

— abikaasa surm: neli päeva;

— üleneja sugulase raske haigus: kuni kaks päeva;

— üleneja sugulase surm: kaks päeva;

▼B

— lapse abiellumine: kaks päeva;

— lapse sünd: 10 päeva sünnile järgneva 14 nädala jooksul;

— abikaasa surm rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal: ülejäänud rasedus- ja sünnituspuhkuse päevadele vastav arv päevi; kui surnud abikaasa ei olnud agentuuri töötaja, määratakse ülejäänud rasedus- ja sünnituspuhkus kindlaks, kohaldades personalieeskirjade artikli 51 sätteid analoogia põhjal;

— lapse raske haigus: kuni kaks päeva;

— lapse väga raske haigus, mis on arstitõendiga tõendatud, või kuni 12-aastase lapse haiglaravi: kuni viis päeva;

— lapse surm: neli päeva;

— lapsendamine: 20 nädalat, ja 24 nädalat, kui lapsendatakse puudega laps:

Iga lapse lapsendamisel võib saada üksnes ühe eripuhkuse, mida kasuvanemad, kui mõlemad on agentuuri töötajad, võivad omavahel jagada. Puhkust antakse üksnes siis, kui töötaja abikaasa töötab tasustataval töökohal vähemalt poole kohaga. Kui abikaasa töötab väljaspool agentuuri ja saab võrreldavat puhkust, arvestatakse töötaja õigusest maha vastav arv päevi.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib vajaduse korral anda täiendavat eripuhkust juhul, kui selle riigi siseriiklike õigusaktidega, kus lapsendamismenetlus toimub ja mis ei ole lapsendava töötaja töökohariik, nõutakse ühe või mõlema kasuvanema kohalolekut.

10-päevast eripuhkust antakse siis, kui töötaja ei saa 20- või 24-nädalast eripuhkust täies ulatuses käesoleva taande esimese lause tõttu; kõnealust täiendavat eripuhkust antakse ainult üks kord iga lapse lapsendamisel.

Agentuur võib anda erakorralist puhkust ka täiendõppe puhul agentuuri poolt personalieeskirjade artikli 29 kohaselt koostatud täiendõppe programmiga ettenähtud piires.

Käesoleva artikli kohaldamisel käsitatakse töötaja elukaaslast abikaasana, kui V lisa artikli 1 lõike 2 punktis c nimetatud kolm esimest tingimust on täidetud.

3. jagu

Sõiduaeg

Artikkel 7

Jaos sätestatud puhkuseajale lisatakse sõiduaeg, mida arvestatakse puhkusekoha ja töökoha vahelise rongisõidu alusel järgmiselt:

— 50–250 km: üks päev edasi-tagasi sõiduks,

— 251–600 km: kaks päeva edasi-tagasi sõiduks,

— 601–900 km: kolm päeva edasi-tagasi sõiduks,

— 901–1 400 km: neli päeva edasi-tagasi sõiduks,

— 1 401–2 000 km: viis päeva edasi-tagasi sõiduks,

— üle 2 000 km: kuus päeva edasi-tagasi sõiduks.

Käesoleva artikli tähenduses loetakse iga-aastase puhkuse kohaks töötaja päritolukohta.

Eespool toodud sätteid kohaldatakse töötajate suhtes, kelle töökoht asub EL liikmesriigi territooriumil. Kui töökoht asub väljaspool kõnealust territooriumi, määratakse sõiduaeg eriotsusega, võttes arvesse konkreetseid vajadusi.

Kui eripuhkust antakse vastavalt 2. jaole, määratakse sõiduaeg eriotsusega, võttes arvesse konkreetseid vajadusi.

▼B

IV LISA

HÜVITAV PUHKUS JA TASUSTAMINE ÜLETUNDIDE EEST

Artikkel 1

Personalieeskirjade artiklis 47 sätestatud piirides on palgaastmete AST 1–AST 4 töötajal õigus saada ületunnitöö eest hüvituseks puhkust või tasu vastavalt järgmistele tingimustele:

a) iga ületunni eest on õigus saada hüvituseks poolteist tundi puhkust; kui ületunnitööd tehakse kella 22.00 ja kella 7.00 vahel või pühapäeval või riiklikul pühal, on õigus saada hüvituseks kaks tundi puhkust; hüvitava puhkuse andmisel võetakse arvesse teenistuse võimalusi ja asjaomase töötaja eelistusi.

b) kui teenistuse töö ei võimalda võtta hüvitavat puhkust sellele kuule, mil ületunnitöö tehti, järgneva kuu jooksul, maksab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus hüvitamata ületundide eest tasu 0,56 % ulatuses igakuisest põhipalgast iga ületunni eest punktis a sätestatu alusel;

c) hüvitava puhkuse või tasu saamiseks peab ületunde olema töötatud rohkem kui 30 minut.

Artikkel 2

Aega, mis kulub töötajal lähetuskohta jõudmiseks, ei käsitata ületunnitööna käesoleva lisa tähenduses. Lähetuskohas üle tavalise tööaja töötatud tunnid võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse otsusega vastavalt vajadusele hüvitada puhkuse või tasuga.

Artikkel 3

Olenemata artiklitest 1 ja 2 võib palgaastmete AST 1–AST 4 teatavate töötajate eritingimustel tehtud ületunnitöö eest maksta tasu kindlasummalise toetuse kujul, mille suuruse ja maksmise tingimused määrab lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus pärast konsulteerimist personalikomiteega.

▼B

V LISA

TÖÖTASU JA KULUDE HÜVITAMINE

1. jagu

Peretoetused

Artikkel 1

1. Majapidamistoetuse põhiosa on 149,39 eurot, millele lisandub 2 % töötaja põhipalgast.

2. Majapidamistoetust antakse:

a) abielus töötajale;

b) töötajale, kes on lesk, lahutatud, seaduslikult lahus elav või vallaline ja kellel on üks või mitu artikli 2 lõigetes 2 ja 3 nimetatud ülalpeetavat last;

c) töötajale, kes on püsivas vabaabielus, tingimusel et:

i) paar esitab õigusdokumendi, mida tunnustab EL liikmesriik või EL liikmesriigi pädev asutus, kinnitades nende staatust vabaabielupartneritena,

ii) kumbki partner ei ole abielus või muus vabaabielus,

iii) partnerid ei ole järgmistes sugulussuhetes: vanem, laps, vanavanem, lapselaps, vend, õde, tädi, onu, venna- või õelaps, väimees, minia;

iv) paar ei saa sõlmida seaduslikku abielu EL liikmesriigis; käesoleva punkti kohaldamisel leitakse paaril olevat võimalus seaduslikult abielluda üksnes sel juhul, kui osapooled täidavad kõiki EL liikmesriigi õigusaktides sätestatud tingimusi, mis võimaldavad sellisel paaril abielluda.

d) tõendavate dokumentide põhjal lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse poolt tehtud põhjendatud eriotsuse alusel töötajale, kes ei vasta punktides a, b ja c sätestatud tingimustele, kuid täidab siiski tegelikult perekondlikke kohustusi.

3. Kui töötaja abikaasa teeb tasustatavat tööd ja tema aastatulu on enne maksude mahaarvamist suurem kui palgaastme 3 teise järgu töötaja aasta põhipalk, mille suhtes on kohaldatud selle riigi paranduskoefitsienti, kus abikaasa töötab, makstakse töötajale, kellel on õigus saada majapidamistoetust, nimetatud toetust üksnes lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse eriotsuse alusel. Töötajal on siiski õigus saada majapidamistoetust, kui abielupaaril on üks või mitu ülalpeetavat last.

4. Kui mõlemad abikaasad on agentuuri teenistuses ja neil mõlemal on vastavalt lõigetele 1, 2 ja 3 õigus saada majapidamistoetust, makstakse seda toetust ainult sellele abikaasale, kelle põhipalk on suurem.

5. Kui töötajal on õigus saada majapidamistoetust ainult lõike 2 punkti b kohaselt ja kui kõigi artikli 2 lõigetes 2 ja 3 nimetatud tema ülalpeetavate laste hooldusõigus on seadusega või kohtu või pädeva haldusasutuse otsusega antud teisele isikule, makstakse majapidamistoetust töötaja nimel ja tema eest sellele teisele isikule. Täiskasvanud ülalpeetavate laste korral loetakse see tingimus täidetuks, kui laste tavaline elukoht on teise vanema juures.

Kui töötaja lapsed on antud mitme eri isiku hooldada, jagatakse majapidamistoetus nende vahel vastavalt nende hooldatavate laste arvule.

Kui isikul, kellel on eelmiste sätete põhjal õigus saada töötaja nimel majapidamistoetust, on õigus saada sama toetust ka seepärast, et ta on töötaja, saab kõnealune isik kahest nimetatud toetusest ainult suuremat.

Artikkel 2

1. Töötaja, kellel on üks või mitu ülalpeetavat last, saab vastavalt käesoleva artikli lõigetele 2 ja 3 igakuist toetust 326,44 eurot iga ülalpeetava lapse kohta.

2. Ülalpeetav laps on töötaja või tema abikaasa seaduslik, väljaspool abielu sündinud või lapsendatud laps, keda töötaja tegelikult üleval peab.

Sama kohaldatakse lapse suhtes, kelle kohta on esitatud lapsendamistaotlus ja alustatud lapsendamismenetlust.

▼B

Last, keda töötaja on kohustatud ülal pidama EL liikmesriikide alaealiste kaitset käsitlevatel õigusaktidel põhineva kohtuotsuse kohaselt, käsitatakse ülalpeetava lapsena.

3. Toetust antakse:

a) automaatselt alla 18-aastaste laste puhul;

b) töötaja tõendiga põhjendatud taotluse alusel 18–26 aastaste laste puhul, kes käivad üld- või kutsekoolis.

4. Iga isikut, keda töötaja on seaduslikult kohustatud ülal pidama ja kelle ülalpidamine nõuab suuri kulusid, võib erandjuhul lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse põhjendatud eriotsusega, mis põhineb tõendavatel dokumentidel, käsitada ülalpeetava lapsena.

5. Lapse puhul, kes raske haiguse või töövõimetuse tõttu ei suuda endale elatist teenida, makstakse toetust kogu haiguse või töövõimetuse ajal tema vanusest sõltumata.

6. Ühe ülalpeetava lapse kohta käesoleva artikli tähenduses makstakse ainult üht ülalpeetava lapse toetust.

7. Kui lõigetes 2 ja 3 nimetatud ülalpeetav laps on seadusega või kohtu või pädeva haldusasutuse otsusega usaldatud teise isiku hooldada, makstakse ülalpeetava lapse toetust töötaja nimel ja tema eest sellele teisele isikule.

▼M1

Artikkel 2a

Olenemata artikli 2 lõikest 1 asendatakse ülalpeetava lapse toetus järgmiste summadega järgmisteks perioodideks:

1.2.2007–31.12.2007 302,35 EUR

1.1.2008–31.12.2008 315,53 EUR

Eespool toodud tabel vaadatakse läbi iga kord, kui vaadatakse läbi töötasud vastavalt personalieeskirjade artiklile 59.

▼B

Artikkel 3

1. Vastavalt üldistes rakendussätetes ettenähtud tingimustele saab töötaja õppetoetust, mis võrdub tema tegelikult kantavate koolituskuludega, kuid on maksimaalselt kuni 221,50 eurot kuus iga käesoleva lisa artikli 2 lõikes 2 määratletud ülalpeetava lapse kohta, kes on vähemalt viieaastane ja õpib korrapäraselt alg- või keskkooli tasulises päevases õppes või kõrgkoolis. Tasulises koolis käimist käsitleva nõude puhul ei hüvitata koolitranspordikulusid.

Õigus saada seda toetust algab selle kuu esimesel päeval, kui laps hakkab õppima põhikoolis, ja lõpeb selle kuu lõpus, mil laps saab 26-aastaseks.

Toetust makstakse kuni kahekordse esimeses lõigus ettenähtud ülemmäära ulatuses:

— töötajale, kelle töökoht on vähemalt 50 km kaugusel kas:

  Euroopa koolist või

  tema emakeelsest õppeasutusest, kus laps käib mõjuvatel pedagoogilistel ja nõuetekohaselt tõendatud põhjustel;

— töötajale, kelle töökoht on vähemalt 50 km kaugusel tema kodumaal asuvast või tema emakeelsest kõrgkoolist, kui laps tegelikult õpib töökohast vähemalt 50 km kaugusel asuvas kõrgkoolis ja töötajal on õigus saada kodumaalt lahkumise toetust; viimast tingimust ei kohaldata, kui töötaja kodumaal ei ole sellist kõrgkooli, või kui laps õpib kõrgkoolis, mis ei asu riigis, kus asub töötaja töökoht;

— samadel tingimustel nagu esimeses ja teises taandes isikule, kellel on õigus toetusele ja kes ei ole alaliselt töötav, võttes töökoha asemel arvesse elukohta.

Tasulises koolis käimist käsitlevat nõuet ei kohaldata kolmanda lõigu kohaste maksete suhtes.

Kui laps, kelle eest makstakse õppetoetust, on seadusega või kohtu või pädeva haldusasutuse otsusega antud teise isiku hooldada, makstakse õppetoetust töötaja nimel ja tema eest sellele teisele isikule. Sellisel juhul arvestatakse kolmandas lõigus nimetatud kauguseks vähemalt 50 km last hooldava isiku elukohast.

▼M1

2. Iga artikli 2 lõike 2 tähenduses ülalpeetava lapse puhul, kes on vähem kui viis aastat vana ega käi veel korrapäraselt alg- või keskkooli päevases õppes, on kõnealuse toetuse määr kehtestatud järgmiselt:

1.2.2007–31.8.2007	48,17 EUR
1.9.2007–31.8.2008	64,24 EUR
1.9.2008 ja edaspidi	80,30 EUR

Eespool toodud tabel vaadatakse läbi iga kord, kui vaadatakse läbi töötasud vastavalt personalieeskirjade artiklile 59.

▼B

2. jagu

Kodumaalt lahkumise toetus

Artikkel 4

1. Kodumaalt lahkumise toetust, mis moodustab 16 % töötaja põhipalga, majapidamistoetuse ja ülalpeetava lapse toetuse summast, makstakse:

a) töötajatele:

— kes ei ole ega ole kunagi olnud selle riigi kodanikud, mille territooriumil asub nende töökoht, ja

— kes kuus kuud enne teenistusse asumist lõppenud viie aasta pikkuse perioodi jooksul ei elanud pidevalt ega tegelnud oma põhilise tegevusalaga selle riigi territooriumil Euroopas. Käesoleva sätte kohaldamisel ei võeta arvesse teisele riigile või rahvusvahelisele organisatsioonile tehtud tööst tulenevaid asjaolusid;

b) töötajatele, kes on või on olnud selle riigi kodanikud, mille territooriumil asub nende töökoht, kuid kes enne teenistusse asumise kuupäeva lõppenud kümne aasta pikkuse perioodi jooksul elasid alaliselt väljaspool selle riigi Euroopas asuvat territooriumi põhjustel, mis ei ole seotud tööga mõne riigi või rahvusvahelise organisatsiooni teenistuses.

Kodumaalt lahkumise toetus on vähemalt 442,78 eurot kuus.

2. Töötajal, kes ei ole ega ole kunagi olnud selle riigi kodanik, mille territooriumil ta töötab, ja kes ei vasta lõikes 1 sätestatud tingimustele, on õigus saada välismaal elamise toetust, mis võrdub ühe neljandikuga kodumaalt lahkumise toetusest.

3. Lõigete 1 ja 2 kohaldamiseks võrdsustatakse töötaja, kes on abiellumise teel automaatselt saanud selle riigi kodakondsuse, mille territooriumil ta töötab, ilma et tal oleks võimalus sellest keelduda, lõike 1 punkti a esimeses alapunktis käsitletud töötajaga.

3. jagu

Kulude hüvitamine

A. SISSESEADMISTOETUS

Artikkel 5

1. Sisseseadmistoetust, mis moodustab majapidamistoetuse saamise õigusega töötaja puhul kahe kuu põhipalgaga võrdse summa või muudel juhtudel ühe kuu põhipalgaga võrdse summa, makstakse alalisele töötajale, kes tõendab, et ta on pidanud personalieeskirjade artikli 22 nõuete täitmiseks vahetama elukohta.

Kui teenistuses olevatel abikaasadel on mõlemal õigus saada sisseseadmistoetust, makstakse seda ainult sellele abikaasale, kelle põhipalk on kõrgem.

Sisseseadmistoetuse suhtes kohaldatakse töötaja teenistuskohale kinnitatud paranduskoefitsienti.

2. Sama suurt sisseseadmistoetust makstakse igale töötajale, kes viiakse üle uuele töökohale ja kes seetõttu peab personalieeskirjade artikli 22 täitmiseks elukohta vahetama.

▼B

3. Sisseseadmistoetus arvutatakse välja töötaja perekonnaseisu ja palga järgi kas tema tegeliku tööleasumise kuupäeva või uude töökohta üleviimise kuupäeva seisuga.

Sisseseadmistoetust makstakse dokumentide esitamise korral, mis sedastavad fakti, et töötaja – ja kui tal on õigus saada majapidamistoetust siis ka tema pere – on asunud elama kohta, kus ta töötab.

4. Töötaja, kellel on õigus saada majapidamistoetust ja kes asub ilma perekonnata elama kohta, kus ta töötab, saab ainult poole toetusest, millele tal muidu õigus oleks; teine pool toetusest makstakse siis, kui tema perekond asub elama kohta, kus ta töötab, kui see toimub artikli 9 lõikes 3 sätestatud tähtaja jooksul. Kui töötaja viiakse üle tema perekonna elukohta, enne kui tema perekond on asunud elama tema töökohta, ei ole tal õigust saada sisseseadmistoetuse ettemakset.

5. Alaline töötaja, kes on saanud sisseseadmistoetust ja kes vabatahtlikult lahkub agentuuri teenistusest kahe aasta jooksul pärast teenistusse tulekut, hüvitab teenistusest lahkudes osa toetusest võrdeliselt kahe aasta pikkusest ajavahemikust puuduva ajaga.

6. Töötaja, kes saab sisseseadmistoetust, deklareerib kõik mujalt saadavad samalaadsed toetused; sellised toetused arvatakse maha käesolevas artiklis ettenähtud toetusest.

B. ÜMBERASUMISTOETUS

Artikkel 6

1. Alalisel töötajal, kes tõendab elukohavahetust, on teenistuse lõppedes õigus saada ümberasumistoetust, mis võrdub kahe kuu põhipalgaga, kui tal on õigus saada majapidamistoetust, või ühe kuu põhipalgaga muudel juhtudel, kui töötaja on teenistuses olnud kokku neli aastat ega saa oma uuest töökohast samasugust toetust. Kui teenistuses olevatel abikaasadel on mõlemal ümberasumistoetuse saamise õigus, makstakse seda toetust ainult sellele abikaasale, kelle põhipalk on kõrgem.

Töötaja teenistusaja pikkuse arvutamisel võetakse arvesse aastaid, mil töötaja on olnud aktiivses teenistuses, välja arvatud ajateenistuses ja lapsehoolduspuhkusel või perepuhkusel viibimise aeg.

Ümberasumistoetuse suhtes kohaldatakse töötaja viimasele teenistuskohale kinnitatud paranduskoefitsienti.

2. Alalise töötaja surma korral makstakse ümberasumistoetust tema lesele või sellise isiku puudumise korral tema artiklis 2 nimetatud ülalpeetavatele, olenemata sellest, kas käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud teenistusstaažiga seotud nõue on täidetud.

3. Ümberasumistoetuse arvutamisel arvestatakse töötaja perekonnaseisu ja palka teenistusest lahkumise kuupäeval.

4. Ümberasumistoetust makstakse tõendi esitamisel, et töötaja ja tema perekond või töötaja surma korral tema perekond on ümber asunud kohta, mis asub vähemalt 70 km kaugusel töötaja töökohast.

Töötaja või surnud töötaja perekond peab ümber asuma kolme aasta jooksul pärast töötaja teenistuse lõppemist.

Seda tähtaega ei kohaldata töötaja kaudu õigustatud isikute suhtes, kes tõendavad, et nad ei olnud eeltoodud sätetest teadlikud.

C. SÕIDUKULUD

Artikkel 7

1. Töötajal on õigus saada hüvitist tema enda ning abikaasa ja tegelikult perekonnas elavate ülalpeetavate isikute sõidukulude eest:

a) tööle asudes: töölevõtmise kohast töökohta;

b) töölt lahkudes personalieeskirjade artikli 95 tähenduses: töökohast käesoleva artikli lõikes 3 määratletud päritolukohta;

c) iga üleviimise korral, millega kaasneb töökoha vahetus.

▼B

Töötaja surma korral on elusoleval abikaasal ja ülalpeetavatel õigus saada hüvitist sõidukulude eest samadel tingimustel.

Sõidukulud hõlmavad ka kohtade ettetellimist, pagasivedu ja vajaduse korral paratamatult tekkinud majutuskulusid.

2. Hüvitise arvutamise aluseks on esimese klassi rongipilet lühimal ja odavaimal standardteekonnal mööda raudteed töökoha ja töölevõtmise koha või päritolukoha vahel.

Kui esimeses lõigus nimetatud teekond on pikem kui 500 kilomeetrit ja kui tavaline marsruut sisaldab mere ületamist, on asjaomasel töötajal piletite esitamise korral õigus saada hüvitist lennukulude eest äriklassis või samaväärses klassis. Kui kasutatakse muud sõiduvahendit kui eespool mainitud, põhineb hüvitise arvutamine rongipileti hinnal, välja arvatud kupeekoht. Kui sel alusel ei ole võimalik hüvitist arvutada, määratakse hüvitustingimused lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse eriotsusega.

3. Töötaja päritolukoht määratakse kindlaks tema tööleasumisel, võttes arvesse töölevõtmise kohta või tema põhilist viibimiskohta. Nii määratud päritolukohta võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse eriotsusega muuta töötaja teenistuses oleku ajal või tema töölt lahkumisel. Töötaja teenistuses oleku ajal tehakse selline otsus siiski ainult erandjuhul ja kui töötaja seda asjakohaselt tõendab.

Sellise otsusega ei saa töötaja põhilise viibimiskohana tunnistada kohta väljaspool EL liikmesriikide territooriumi või Euroopa Ühenduse asutamislepingu II lisas loetletud riike ja territooriume.

Artikkel 8

1. Töötajatel on õigus saada igal kalendriaastal hüvitist, mis võrdub nende sõidukuludega töökohast artiklis 7 määratletud päritolukohta, ja kui neil on õigus saada majapidamistoetust, siis samuti hüvitist nende abikaasa ja artikli 2 tähenduses ülalpeetavate sõidukulude eest.

Kui mõlemad abikaasad on agentuuri töötajad, on mõlemal õigus saada enda ja oma ülalpeetavate sõidukulude katteks eelnevate sätete kohast kindlasummalist hüvitist; iga ülalpeetava eest on õigus saada hüvitist ainult üks kord. Ülalpeetavate laste sõidukulud hüvitatakse vanemate taotluse põhjal ükskõik kumma päritolukoha alusel.

Kui töötaja abiellub samal aasta jooksul ja tal on seetõttu õigus saada majapidamistoetust, arvutatakse abikaasale makstavad sõidukulud võrdeliselt ajavahemikuga abiellumise kuupäevast aasta lõpuni.

Kui hüvitise arvestamise alus muutub pärast kõnealuste summade maksmise päeva perekonnaseisu muutumise tõttu, ei ole asjaomane töötaja kohustatud neid tagasi maksma.

Kahe- kuni kümneaastaste laste sõidukulud arvestatakse poole läbitud kilomeetrite arvu põhjal arvestatava hüvitise ja poole kindlaksmääratud lisahüvitise alusel; laste kahe- või kümneaastaseks saamise kuupäevaks loetakse arvestamise eesmärgil jooksva aasta 1. jaanuar.

2. Kindlaksmääratud hüvitis põhineb töötaja töökoha ja töölevõtmis- või päritolukoha vahel läbitud kilomeetrite eest makstaval toetusel; selline vahemaa arvutatakse vastavalt artikli 7 lõike 2 esimeses lõigus sätestatud meetodi põhjal.

Läbitud kilomeetrite alusel arvestatud hüvitis on:

0 eurot iga km eest, kui vahemaa on 0-200 km

0,3320 eurot iga km eest, kui vahemaa on 201–1 000 km

0,5533 eurot iga km eest, kui vahemaa on 1 001–2 000 kilomeetrit

0,3320 eurot iga km eest, kui vahemaa on 2 001–3 000 kilomeetrit

0,1106 eurot iga km eest, kui vahemaa on 3 001–4 000 km

0,0532 eurot iga km eest, kui vahemaa on 4 001–10 000 km

0 eurot iga km kohta, kui vahemaa on pikem kui 10 000 km.

Lisaks toetusele läbitud kilomeetrite eest makstakse kindlaksmääratud lisahüvitist summas:

166 eurot, kui töökoha ja päritolukoha vaheline vahemaa raudteed mööda on 725–1 450 km,

▼B

331,99 eurot, kui töökoha ja päritolukoha vaheline vahemaa raudteed mööda on üle 1 450 km.

Eespool nimetatud läbitud kilomeetrite eest arvestatavaid toetusi ja kindlaksmääratud lisahüvitisi korrigeeritakse igal aastal töötasudega samas proportsioonis.

3. Töötajal, kes lahkub töölt kalendriaasta jooksul muul põhjusel peale surma või kes on osa aastast isiklikel põhjustel võetud puhkusel, kui ta on selle aasta jooksul agentuuri teenistuses alla üheksa kuu, on õigus saada lõikes 1 sätestatud hüvitisest ainult osa, mis arvestatakse võrdeliselt aktiivses teenistuses oldud ajaga kõnesoleval aastal.

4. Eespool toodud sätteid kohaldatakse töötajate suhtes, kelle töökoht asub EL liikmesriigi territooriumil. Töötajatel, kelle töökoht asub väljaspool EL liikmesriigi territooriumi, on õigus iseenda jaoks ning samuti juhul, kui neil on õigus majapidamistoetusele, oma abikaasa ja teiste artikli 2 tähenduses ülalpeetavate jaoks taotleda igal kalendriaastal, et neile makstaks tagasi nende päritolukohta sõitmise kulud või muusse kohta sõitmise kulud, mis ei ületa nende päritolukohta sõitmise kulusid. Kui abikaasa ja artikli 2 lõikes 2 nimetatud isikud ei ela koos töötajaga tema töökohas, on neil siiski igal kalendriaastal õigus saada hüvitist sõidukulude eest sõiduks oma päritolukohast töökohta või mujale, kui sõitmise kulud ei ületa eespool mainitud sõidukulusid.

Nimetatud reisikulud hüvitatakse kindlaksmääratud hüvitise kujul, mille aluseks on lennukulud turistiklassist vahetult kõrgemas klassis.

D. KOLIMISKULUD

Artikkel 9

1. Mööbli ja isiklike esemete kolimise kulud, kaasa arvatud kindlustus harilike ohtude vastu (purunemine, vargus, tuli), hüvitatakse töötajale, kes on personalieeskirjade artikli 22 täitmiseks kohustatud elukohta vahetama ja kes pole saanud samade kulude eest hüvitist mujalt. Selline hüvitis ei ületa eelnevalt kinnitatud kalkulatsiooni summat. Vähemalt kaks kalkulatsiooni esitatakse agentuuri vastavatele osakondadele, kes võivad valida muu kolimisettevõtte, kui nad peavad neid kalkulatsioone liiga kõrgeteks. Viimasel juhul võib ettenähtud hüvitis piirduda selle ettevõtte kalkulatsiooni summaga.

2. Töötaja töölt lahkumise või surma korral hüvitatakse töökohast päritolukohta kolimise kulud.

Vallalise töötaja surma korral hüvitatakse kolimiskulud tema kaudu õigustatud isikutele.

3. Alalise töötaja puhul toimub kolimine ühe aasta jooksul alates töötaja katseaja lõpust.

Töölt lahkumise korral toimub kolimine kolme aasta jooksul nagu on sätestatud artikli 6 lõike 4 teises lõigus.

Pärast eespool nimetatud tähtaegade lõppu tekkivad kolimiskulud hüvitatakse ainult erandjuhtudel lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse eriotsusega.

E. PÄEVARAHA

Artikkel 10

1. Kui töötaja tõendab, et ta peab personalieeskirjade artikli 22 nõuete täitmiseks elukohta vahetama, on sellisel töötajal käesoleva artikli lõikes 2 sätestatud ajavahemiku jooksul õigus saada päevaraha kalendripäeva eest järgmiselt:

Töötaja, kellel on õigus saada majapidamistoetust: 34,31 eurot.

Töötaja, kellel ei ole õigust saada majapidamistoetust: 27,67 eurot.

Eespool sätestatud skaala vaadatakse läbi iga kord, kui vaadatakse läbi töötasud vastavalt personalieeskirjade artiklile 59.

2. Ajavahemik, mille eest päevaraha makstakse, on järgmine:

a) töötaja puhul, kellel ei ole õigust saada majapidamistoetust: 120 päeva;

b) töötaja puhul, kellel on õigus saada majapidamistoetust: 180 päeva või, kui töötaja on katseajal, siis katseaja pikkus, millele lisandub veel üks kuu.

▼B

Kui mõlemad abikaasad on agentuuri töötajad ja neil mõlemal on õigus saada päevaraha, kohaldatakse punktis b sätestatud ajavahemikku selle abikaasa suhtes, kelle põhipalk on suurem. Teise abikaasa suhtes kohaldatakse punktis a sätestatud ajavahemikku.

Mingil juhul ei anta päevaraha pärast kuupäeva, mil töötaja personalieeskirjade artikli 22 nõuete täitmiseks kolib.

F. LÄHETUSKULUD

Artikkel 11

1. Töötajal, kes viibib asjakohase lähetuskäskkirja alusel lähetuses, on õigus saada reisikulude eest hüvitist ja päevaraha järgmiste sätete kohaselt.

2. Lähetuskäskkirjas märgitud lähetuse arvatava kestuse alusel arvutatakse avanss, mida töötaja võib saada päevaraha arvel. Avanssi ei maksta, kui lähetus kestab eeldatavasti kuni 24 tundi ja on riigis, kus kasutatakse sama valuutat kui töötaja töökohas, välja arvatud juhul, kui on tehtud vastav eriotsus.

3. Välja arvatud eriotsusega määratavatel erijuhtudel ja eelkõige siis, kui töötaja kutsutakse puhkuselt tagasi, piirdub lähetuskulude hüvitamine töökoha ja lähetuskoha vahelise soodsaima reisi kuludega nii, et lähetusel viibiv töötaja ei pea märkimisväärselt pikendama oma kohalviibimise aega.

Artikkel 12

1. Reisimine raudteel

Raudtee kaudu toimunud lähetuse sõidukulud hüvitatakse tõendavate dokumentide esitamisel esimese klassi rongipileti hinna põhjal teenistuskoha ja lähetuskoha vahelise kõige lühema marsruudi järgi.

2. Reisimine lennukiga

Töötajatel on lubatud reisida lennukiga, kui edasi-tagasi rongireisi pikkus oleks kokku vähemalt 800 kilomeetrit.

3. Reisimine meritsi

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus otsustab kasutatavad klassid ja lisahüvitised kajuti eest iga juhtumi puhul ja reisi pikkuse ja maksumuse põhjal.

4. Reisimine autoga

Sõidukulud hüvitatakse rongipileti hinna põhjal kindlas summas punkti 1 kohaselt; muid lisahüvitisi ei maksta.

Töötajale, kes reisib lähetuses olles erioludes, võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus siiski otsustada maksta läbitud kilomeetrite arvu põhjal arvestatud hüvitist eespool nimetatud sõidukulude tavapärase hüvitamise asemel, kui ühistranspordi kasutamine on selgelt ebasoodne.

Artikkel 13

1. Lähetuse päevaraha koosneb kindlast summast, mis katab kõik lähetuses viibival ametnikul tekkinud kulud: hommikusöök, kaks peamist söögikorda ja kõrvalkulud, sh kohalikud sõidukulud. Majutuskulud koos kohalike maksudega hüvitatakse tõendavate dokumentide esitamisel iga riigi kohta kindlaksmääratud maksimumsumma piires.

2. a) Skaala EL liikmesriikide kohta on järgmine:

(eurodes)

Sihtkohad	Päevaraha	Hotellitasu ülemmäär
Belgia	84,06	117,08
Tšehhi Vabariik	55,00	175,00
Taani	91,70	148,07
Saksamaa	74,14	97,03
Eesti	70,00	120,00

▼B

Sihtkohad	Päevaraha	Hotellitasu ülemmäär
Kreeka	66,04	99,63
Hispaania	68,89	126,57
Prantsusmaa	72,58	97,27
Iirimaa	80,94	139,32
Itaalia	60,34	114,33
Küpros	50,00	110,00
Läti	85,00	165,00
Leedu	80,00	170,00
Luksemburg	82,00	106,92
Ungari	50,00	165,00
Malta	60,00	115,00
Madalmaad	78,26	131,76
Austria	74,47	128,58
Poola	60,00	210,00
Portugal;	68,91	124,89
Sloveenia	60,00	110,00
Slovakkia	50,00	125,00
Soome	92,34	140,98
Rootsi	92,91	141,77
Suurbritannia	86,89	149,03

Kui üks ühenduse institutsioonidest, haldusasutus või väljaspool ühendust olev asutus pakub lähetuses viibivale ametnikule tasuta toitlustust ja majutust või hüvitab need, tuleb see deklareerida. Seejärel tehakse vastav mahaarvamine.

b) Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus kinnitab väljaspool EL liikmesriikide Euroopa territooriumi asuvates riikides toimuvaid lähetusi käsitleva skaala ja korrigeerib seda korrapäraselt.

3. Lõike 2 punktis a sätestatud määrad vaadatakse läbi iga kahe aasta järel EÜ personalieeskirjade VII lisa artikli 13 lõike 3 kohaselt toimuva ümberhindamise põhjal.

Artikkel 14

Agentuur kehtestab artiklite 11, 12 ja 13 üksikasjalikud rakenduseeskirjad.

G. KULUDE HÜVITAMINE KINDLAKSMÄÄRATUD SUMMAS

Artikkel 15

1. Töötajatele, kellel tekib oma kohustuste tõttu korrapäraselt esinduskulusid võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus anda hüvitist kindlaksmääratud summas, määrates kindlaks ka selle summa.

Erandjuhtudel võib lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus peale selle otsustada, et agentuur kannab ka osa kõnealuse töötaja elamiskuludest.

2. Kui töötajatel erijuhiste kohaselt toimides tekivad ajuti tööga seotud esinduskulud, määratakse esinduskulude summa iga juhtumi puhul asjakohaste dokumentide alusel ja lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse kinnitatud tingimustel.

▼B

Artikkel 16

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse otsusega võivad juhtival kohal olevad vanemametnikud (peadirektor või temaga samaväärsed ametnikud palgaastmetel AD16 või AD15 ja direktorid või nendega samaväärsed ametnikud palgaastmetel AD15 või AD14), kellel ei ole ametiautot, saada oma töökoha linna piires tehtud sõitude kulude katteks kindlaksmääratud hüvitist summas kuni 892,42 eurot aastas.

Lepinguid sõlmima volitatud ametiasutus võib selle hüvitise anda oma põhjendatud otsusega töötajale, kes on oma kohustuste tõttu sunnitud pidevalt tegema sõite, mille jaoks ta on volitatud kasutama isiklikku autot.

4. jagu

Tasumisele kuuluvate summade maksmine

Artikkel 17

1. Töötasu jooksva kuu eest makstakse töötajatele iga kuu 15. päeval. Töötasu ümardatakse sendi täpsusega ülespoole.

2. Kui töötasu on vaja maksta vähem kui terve kuu eest, jagatakse see summa kolmekümnendikeks ning

a) kui tegelikult tuleb maksta 15 või vähema arvu päevade eest, võrdub maksmisele kuuluvate kolmekümnendike arv tasustatavate päevade tegeliku arvuga;

b) kui tegelikult tuleb maksta rohkem kui 15 päeva eest, võrdub maksmisele kuuluvate kolmekümnendike arv 30 ja mittetasustatavate päevade arvu vahega.

3. Kui õigus saada peretoetusi ja kodumaalt lahkumise toetusi tekib pärast teenistusse astumise kuupäeva, saab töötaja neid alates selle kuu esimesest päevast, kui see õigus tekkis. Sellise õiguse lõppemise korral saab töötaja maksmisele kuuluvaid toetusi kuni õiguse lõppemise kuu viimase päevani.

Artikkel 18

1. Igale töötajale makstakse selles kohas ja selle riigi vääringus, kus ta oma kohustusi täidab.

2. Tingimustel, mis on vastavalt EÜ personalieeskirjade VII lisa artikli 17 lõikes 2 määratletud ühenduse institutsioonide poolt sätestatud eeskirjades, võivad töötajad korrapäraselt lasta agentuuril üle kanda osa oma töötasust teise EL liikmesriiki.

Käeoleva lõike esimese lause kohaselt võib ülekanne käsitleda emba-kumba või mõlemat:

a) teise EL liikmesriigi õppeasutuses õppiva ülalpeetava lapse kohta maksimumsumma, mis võrdub kõnealuse lapse eest tegelikult saadud õppetoetusega;

b) kehtivate tõendavate dokumentide esitamisel korrapärased maksed kõikidele muudele asjaomases EL liikmesriigis elavatele isikutele, kelle puhul töötaja esitab tõendeid selle kohta, et tal on kohustus selliste isikute ees kohtu või pädeva haldusasutuse otsuse põhjal.

Punktis b nimetatud ülekanded ei või ületada 5 % töötaja põhipalgast.

3. Käesoleva artikli lõikes 2 ettenähtud ülekanded tehakse EÜ personalieeskirjade artikli 63 teises lõigus määratletud vahetuskursiga. Ülekantavad summad korrutatakse koefitsiendiga, mis väljendab erinevust EÜ personalieeskirjade XI lisa artikli 3 lõike 5 punktis b määratletud selle riigi paranduskoefitsiendi, kuhu ülekanne tehakse, ja EÜ personalieeskirjade XI lisa artikli 3 lõike 5 punktis a osutatud töötaja töötasu suhtes kohaldatud paranduskoefitsiendi vahel.

4. Lisaks lõigetes 1-3 nimetatud ülekannetele võib töötaja taotleda korrapärast ülekannet teise EL liikmesriiki igakuise vahetuskursi alusel, mille suhtes koefitsiente ei kohaldata. Kõnealune ülekanne ei või ületada 25 % töötaja põhipalgast.

▼B

VI LISA

LAHKUMISTOETUS JA PENSION

1. PEATÜKK

Lahkumistoetus

▼M1

Artikkel 1

1. Töötajal, kelle teenistus lõpeb muul põhjusel kui surma või invaliidsuse tõttu, on teenistusest lahkudes õigus järgmisele:

a) kui ta on töötanud kokku alla ühe aasta, saada lahkumistoetust, mis võrdub tema põhipalgast pensionimakseteks kinni peetud summa kolmekordse väärtusega pärast personalieeskirjade artiklite 90 ja 131 kohaselt tasutud mis tahes summade mahaarvamist;

b) muudel juhtudel on tal õigus

1. lasta oma agentuuris kogutud vanaduspensioni õiguste kindlustusmatemaatiline ekvivalent üle kanda tegeliku ülekandekuupäeva kohaselt selle asutuse või organisatsiooni pensionifondi või sellesse pensionifondi, milles ta kogub pensioniõigusi vanaduspensioni saamiseks seoses oma tegevusega töötaja või füüsilisest isikust ettevõtjana, või

2. saada omal valikul eraõigusliku kindlustusseltsi või pensionifondi hüvitiste kindlustusmatemaatilisi ekvivalente, tingimusel et kindlustusselts või fond tagab järgmise:

i) kapitali ei maksta tagasi;

ii) igakuist elatist makstakse kõige varem alates 60. eluaastast ja kõige hiljem alates 65. eluaastast;

iii) sätestatakse elatisraha või toitjakaotuspensionid;

iv) üleminekut teise kindlustusseltsi või muusse fondi lubatakse üksnes juhul, kui selline fond täidab punktides i, ii ja iii kehtestatud tingimusi.

2. Erandina lõike 1 punktist b on töötajal, kes on teenistusse asumisest saadik pensioniõiguste saamiseks või säilitamiseks teinud sissemakseid riiklikusse pensioniskeemi või omal valikul eraõiguslikku kindlustusskeemi või pensionifondi, mis vastab lõikes 1 sätestatud nõuetele, ja kelle teenistus lõpeb muul põhjusel kui surma või invaliidsuse tõttu, teenistusest lahkudes õigus saada lahkumistoetust, mis võrdub tema agentuuri teenistuses olles omandatud pensioniõiguste kindlustusmatemaatilise väärtusega. Sellistel juhtudel arvatakse pensioniõiguste saamiseks või säilitamiseks riiklikusse pensioniskeemi tehtavad sissemaksed lahkumistoetusest maha artikli 90 või 131 kohaselt.

3. Kui töötaja teenistus lõpetatakse ametist kõrvaldamise tõttu, määratakse makstav lahkumistoetus või, vastavalt asjaoludele, ülekantav kindlustusmatemaatiline ekvivalent vastavalt personalieeskirjade artiklis 146 sätestatud tingimustele tehtud otsuse põhjal.

▼B

2. PEATÜKK

Invaliidsustoetus

Artikkel 2

1. Vastavalt personalieeskirjade artikli 75 sätetele, on alla 65-aastasel töötajal, kelle töövõimetuskomitee on pensioniõiguste omandamise ajal tunnistanud püsivalt ja täielikult töövõimetuks ja kes seetõttu ei saa täita oma ametikohustusi oma karjäärivahemikule vastaval ametikohal ning kes peab seetõttu lõpetama teenistuse agentuuris, õigus sellise töövõimetuse püsimise ajal saada personalieeskirjade artiklis 76 sätestatud invaliidsustoetust.

2. Invaliidsustoetust saavad isikud ei või teha tasustatavat tööd ilma lepinguid sõlmima volitatud ametiasutuse eelneva loata. Invaliidsustoetusest arvatakse maha sellisest tasustatavast tööst saadav tulu, mis ületab koos invaliidsustoetusega viimati teenistuses saadud kogu töötasu, mis põhineb toetuse maksmise kuu esimesest päevast kehtival palgaskaalal.

▼B

Toetuse saaja peab taotluse korral esitama nõutavad kirjalikud tõendid ja teatama agentuurile kõik tegurid, mis võivad mõjutada toetuse saamist.

Artikkel 3

Kui invaliidsustoetust saav endine töötaja on alla 63-aastane, võib agentuur kohustada teda korrapäraselt läbima tervisekontrolli veendumaks, et ta vastab endiselt toetuse saamise tingimustele.

3. PEATÜKK

Toitjakaotuspension

Artikkel 4

Kui töötaja sureb viibides aktiivses teenistuses, isiklikel põhjustel võetud puhkusel, sõjaväeteenistuses, lapsehoolduspuhkusel või perepuhkusel, on tema elusoleval abikaasal, kui ta on töötaja surma hetkeks olnud temaga abielus vähemalt ühe aasta ja kui personalieeskirjade artiklist 75 ja käesoleva lisa artiklist 11 ei tulene teisiti, õigus toitjakaotuspensionile, mis moodustab 60 % sellest vanaduspensionist, millele töötajal oleks oma surma hetkel õigus olnud.

Abielu kestust ei arvestata, kui töötajal on sellest või varasemast abielust üks või mitu last ja kui elusolev abikaasa peab neid lapsi ülal või on neid ülal pidanud, või kui töötaja surm tulenes kas kohustuste täitmisel saadud kehalisest vigastusest või haigusest või õnnetusjuhtumist.

Artikkel 5

Kui endine töötaja sai invaliidsustoetust, on tema elusoleval abikaasal, kui nad olid abielus sel ajal, kui töötajal tekkis õigus toetusele, õigus saada toitjakaotuspensioni, mis võrdub 60 %-ga invaliidsustoetusest, mida abikaasa sai surma ajal, kui artikli 8 sätetest ei tulene teisiti.

Minimaalne toitjakaotuspension on 35 % viimasest põhipalgast; toitjakaotuspension ei või siiski mingil juhul ületada invaliidsustoetuse summat, mida abikaasa sai surma ajal.

Artikkel 6

Artiklite 4 ja 5 kohaldamisel ei võeta abielu kestust arvesse, kui abielu, mis on küll sõlmitud pärast töötaja teenistusest lahkumist, on kestnud vähemalt viis aastat.

Artikkel 7

1. Personalieeskirjade artikli 81 esimeses, teises ja kolmandas lõigus ettenähtud orvupension moodustab esimese orvu puhul kaheksa kümnendikku sellest toitjakaotuspensionist, millele invaliidsuspensioni saanud endisel töötajal või töötaja elusoleval abikaasal oleks õigus olnud, arvestamata käesoleva lisa artiklis 10 sätestatud mahaarvamisi.

Kui artikli 8 sätetest ei tulene teisiti, ei ole see pension väiksem kui elatusminimum.

2. Seda pensioni suurendatakse iga esimesele järgneva ülalpeetava lapse puhul summa võrra, mis võrdub ülalpeetava lapse kahekordse toetusega.

Orbudel on õigus saada õppetoetust vastavalt V lisa artiklile 3.

3. Pensioni ja sel viisil arvutatud toetuse kogusumma jaotatakse võrdselt orbude vahel, kellel on õigus seda saada.

Artikkel 8

Kui töötajal jäävad maha elusolev abikaasa, samuti orvud varasemast abielust või teised tema kaudu õigustatud isikud, jaotatakse kogu pension, mis arvutatakse nii, nagu oleksid kõik need isikud elusoleva abikaasa ülalpeetavad, eri asjaomaste isikute vahel võrdeliselt pensionidega, mida igale isikute kategooriale oleks eraldi makstud.

▼B

Kui töötajal jäävad maha orvud mitmest abielust, jaotatakse kogu pension, mis arvutatakse nii, nagu oleksid kõik lapsed samast abielust, eri asjaomaste isikute vahel võrdeliselt pensionidega, mida igale isikute kategooriale oleks eraldi makstud.

Kõnealuse jaotuse arvutamisel arvatakse kummagi abikaasa eelmisest abielust pärit lapsed, kes on V lisa artikli 2 tähenduses ülalpeetavad, invaliidsuspensioni saanud töötaja või endise töötaja abielust pärit laste kategooriasse.

Käesoleva artikli teises lõigus kirjeldatud juhul käsitatakse ülenejaid sugulasi, kes on ülalpeetavad V lisa artikli 2 tähenduses, samal viisil kui ülalpeetavaid lapsi ja jaotuspõhimõtte arvutamiseks arvatakse nad järeltulijate kategooriasse.

Artikkel 9

Õigus saada toitjakaotuspensioni tekib invaliidsuspensioni saanud töötaja või endise töötaja surmale järgneva kalendrikuu esimesel päeval. Kui aga töötaja või pensioni saama õigustatud isiku surma korral tehakse personalieeskirjade artikli 59 lõikes 8 sätestatud makse, tekib selline õigus alles surmakuule järgneva neljanda kuu esimesel päeval.

Õigus saada toitjakaotuspensioni lõpeb selle kalendrikuu lõpus, mil pensionisaaja sureb või lakkab vastamast pensioni saamise tingimustele. Samamoodi lõpeb õigus orvupensionile, kui selle saajat ei käsitata enam ülalpeetava lapsena V lisa artikli 2 tähenduses.

Artikkel 10

Kui surnud töötaja või invaliidsuspensioni saanud endise töötaja ja elusoleva abikaasa vanusevahe, millest on lahutatud nende abielus oldud aeg, on üle kümne aasta, vähendatakse eelnenud sätete kohaselt arvutatud toitjakaotuspensioni iga vanusevahe täisaasta kohta järgmiselt:

— 1 %, kui aastaid on 10 ja 20 vahel;

— 2 %, kui aastaid on üle 20, aga vähem kui 25;

— 3 %, kui aastaid on üle 25, aga vähem kui 30;

— 4 %, kui aastaid on üle 30, aga vähem kui 35;

— 5 %, kui aastaid on 35 või rohkem.

Artikkel 11

Elusoleva abikaasa õigus saada toitjakaotuspensioni lõpeb taasabiellumise korral. Tal on õigus saada kohe kogusumma, mis võrdub tema kahe aasta toitjakaotuspensioniga, juhul kui ei kohaldata personalieeskirjade artikli 81 teist lõiku.

Artikkel 12

Töötaja või endise töötaja lahutatud abikaasal on õigus saada käesolevas peatükis määratletud toitjakaotuspensioni, kui ta suudab oma endise abikaasa surma korral tõendada, et tal on õigus saada endiselt abikaasalt ülalpidamistoetust kas kohtuotsuse või siis tema ja tema endise abikaasa vahelise ametlikult registreeritud ja kehtiva kokkuleppe alusel.

Toitjakaotuspension ei või siiski ületada ülalpidamistoetuse summat, mida maksti endise abikaasa surma ajal ja mida on kohandatud personalieeskirjade artiklis 84 sätestatud korras.

Lahutatud abikaasa kaotab oma õiguse, kui ta abiellub uuesti enne oma endise abikaasa surma. Kui ta abiellub uuesti pärast endise abikaasa surma, kohaldatakse artiklit 11.

Artikkel 13

Kui surnud töötajal on mitu lahutatud abikaasat, kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni, või üks või mitu lahutatud abikaasat ja elusolev abikaasa, kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni, jaotatakse kõnealune pension võrdeliselt abielude kestusega. Kohaldatakse artikli 12 teise ja kolmanda lõigu sätteid.

▼B

Kui keegi isikutest, kellel on õigus saada pensioni, sureb või loobub oma osast, suurendatakse tema osa arvelt teiste isikute osi, välja arvatud juhul, kui pensioniõigus läheb üle orbudele vastavalt personalieeskirjade artikli 81 teisele lõigule.

Artiklis 10 sätestatud mahaarvamisi vanusevahe tõttu kohaldatakse pensionidele eraldi vastavalt käesolevas artiklis sätestatud jaotuspõhimõttele.

Artikkel 14

Kui lahutatud abikaasa õigus saada pensioni lõpeb vastavalt käesoleva lisa artiklile 19, makstakse kogu pension elusolevale abikaasale, kui ei kohaldata personalieeskirjade artikli 81 teist lõiku.

4. PEATÜKK

Ajutised pensionid

Artikkel 15

Kui töötaja, kes on aktiivses teenistuses, isiklikel põhjustel võetud puhkusel, sõjaväeteenistuses, lapsehoolduspuhkusel või perepuhkusel, on juba üle ühe aasta olnud teadmata kadunud, saavad tema abikaasa või tema ülalpeetavateks tunnistatud isikud ajutiselt toitjakaotuspensioni, millele neil oleks õigus käesoleva lisa kohaselt.

Artikkel 16

Kui invaliidsuspensioni saav endine töötaja on olnud üle ühe aasta teadmata kadunud, võivad tema abikaasa või tema ülalpeetavateks tunnistatud isikud saada ajutiselt toitjakaotuspensioni, millele neil oleks õigus käesoleva lisa kohaselt.

Artikkel 17

Artikli 16 sätteid kohaldatakse isikute suhtes, kes on tunnistatud sellise isiku ülalpeetavateks, kes saab toitjakaotuspensioni või kellel on niisugused õigused ning kelle asukoht on üle ühe aasta olnud teadmata.

Artikkel 18

Artiklite 15, 16 ja 17 kohased ajutised pensionid muudetakse lõplikuks, kui töötaja või endine töötaja on ametlikult surnuks või teadmata kadunuks tunnistatud.

5. PEATÜKK

Pensioni suurendamine ülalpeetavate laste puhul

Artikkel 19

Personalieeskirjade artikli 80 teise lõigu sätteid kohaldatakse isikute suhtes, kes saavad ajutist pensioni.

Personalieeskirjade artikleid 80 ja 81 kohaldatakse samuti laste suhtes, kes sünnivad vähem kui 300 päeva pärast töötaja või invaliidsustoetust saanud endise töötaja surma.

Artikkel 20

Toitjakaotuspensioni, invaliidsustoetuse või ajutise pensioni määramisega ei kaasne pensionäri jaoks õigust saada kodumaalt lahkumise toetust.

▼B

6. PEATÜKK

Pensioniskeemi rahastamine

Artikkel 21

Igast palgast ja invaliidsustoetusest arvatakse maha personalieeskirjade artiklites 74–87 ettenähtud pensioniskeemi sissemakse.

Artikkel 22

Töötajad, kes on isiklikel põhjustel võetud puhkusel ja jätkavad pensioniõiguste kogumist personalieeskirjade artikli 56 lõikes 3 sätestatud tingimustel, maksavad jätkuvalt käesoleva lisa artiklis 21 osutatud sissemakseid oma palgaastmele ja -järgule vastava palga alusel.

Kõik hüvitised, millele sellisel töötajal või tema kaudu õigustatud isikutel võib käesoleva pensioniskeemi kohaselt õigus olla, arvutatakse välja selle palga põhjal.

Artikkel 23

Ettenähtud korra kohaselt maha arvatud sissemakseid ei hüvitata. Ettenähtud korra vastaselt maha arvatud sissemaksed ei anna õigust pensioni saada; need hüvitatakse ilma intressita töötaja või tema kaudu õigustatud isikute taotluse põhjal.

7. PEATÜKK

Pensioni arvutamine

Artikkel 24

Agentuur vastutab toitjakaotus-, ajutise pensioni või invaliidsustoetuse suuruse arvutamise eest. Üksikasjalik aruanne arvutuste kohta edastatakse töötajale või tema kaudu õigustatud isikutele koos pensioni määramise otsusega.

Invaliidsustoetust ei maksta, kui asjaomane isik saab samal ajal agentuuri üldeelarvest palka. Samamoodi ei saa seda ühitada mõne ühenduse institutsiooni või agentuuri ametikohalt saadava töötasuga.

Artikkel 25

Pensionisumma võib igal ajal uuesti arvutada igasuguse vea või arvestamatajätmise tõttu.

Pensioni võib muuta või ära võtta, kui see on antud vastuolus personalieeskirjade või käesoleva lisa sätetega.

Artikkel 26

Kui töötaja või invaliidsuspensioni saav endine töötaja sureb ja tema kaudu õigustatud isikud ei ole taotlenud oma pensioni või toetust ühe aasta jooksul tema surma kuupäevast, kaotavad nad oma õiguse, kui nad ei tõenda, et tegemist oli vääramatu jõuga.

Artikkel 27

Endine töötaja või tema kaudu õigustatud isikud, kellel on õigus saada käesolevas pensioniskeemis ettenähtud hüvitisi, esitavad nõudmise korral kirjaliku tõendi ja teatavad agentuurile kõigist asjaoludest, mis võivad nende õigust mõjutada.

Artikkel 28

Kui töötaja on ajutiselt kas täielikult või osaliselt jäänud personalieeskirjade artikli 146 alusel ilma oma pensioniõigustest, on tal õigus nõuda hüvitist summas, mis moodustab tema pensioni ja tema poolt tehtud sissemaksete vahe.

▼B

8. PEATÜKK

Hüvitiste maksmine

Artikkel 29

Käesoleva pensioniskeemi kohased hüvitised makstakse iga kuu tagantjärele.

Nimetatud hüvitised maksab agentuur.

Euroopa Liidus elavatele pensionäridele makstakse hüvitisi eurodes nende elukohaks oleva EL liikmesriigi panka.

Väljaspool liitu elavatele pensionäridele makstakse pensione eurodes elukohariigi panka. Erandkorras võib pensioni maksta eurodes selle riigi panka, kus agentuuril on peakorterid, või välisvaluutas pensionisaaja elukohariiki, kasutades agentuuri eelarve rakendamiseks kasutatavaid viimaseid vahetuskursse.

Käesolevat artiklit kohaldatakse analoogia põhjal invaliidsustoetuse saajate suhtes.

▼B

VII LISA

ARTIKLI 7 LÕIKES 3 SÄTESTATUD AMETIKOHTADE LIIGID IGAS TEGEVUSÜKSUSES

Tegevusüksus AD		Tegevusüksus AST	
Peadirektor	AD 16		
Peadirektor/direktor	AD 15		
Administraator, kes töötab näiteks: direktori/üksuse juhataja/nõuniku/keeleeksperdi/ majanduseksperdi; õiguseksperdi; meditsiinieksperdi; teaduseksperdi; teadustöö eksperdi; rahanduseksperdi, auditeerimiseksperdi ametikohal	AD 14		
Administraator, kes töötab näiteks: üksuse juhataja/nõuniku/keeleeksperdi; majanduseksperdi; õiguseksperdi; meditsiinieksperdi; teaduseksperdi; teadustöö eksperdi; rahanduseksperdi, auditeerimiseksperdi ametikohal	AD 13		
Administraator, kes töötab näiteks: üksuse juhataja/peatõlkija, peaökonomisti; peajuristi; juhtiva tervishoiutöötaja; juhtivteaduri; juhtiva teadustöötaja; juhtiva rahandustöötaja, peaaudiitori ametikohal	AD 12		
Administraator, kes töötab näiteks: üksuse juhataja/peatõlkija, peaökonomisti; peajuristi; juhtiva tervishoiutöötaja; juhtivteaduri; juhtiva teadustöötaja; juhtiva rahandustöötaja, peaaudiitori ametikohal	AD 11	AST 11	Abi, kes töötab näiteks: isikliku abi; kantseleiametniku; tehnilise töötaja; IT-töötaja ametikohal
Administraator, kes töötab näiteks: üksuse juhataja/vanemtõlkija; vanemökonomisti; vanemjuristi; vanem tervishoiutöötaja; vanemteaduri; vanem teadustöötaja; vanem rahandustöötaja, vanemaudiitori ametikohal	AD 10	AST 10	Abi, kes töötab näiteks: isikliku abi; kantseleiametniku; tehnilise töötaja; IT-töötaja ametikohal
Administraator, kes töötab näiteks: üksuse juhataja/vanemtõlkija; vanemökonomisti; vanemjuristi; vanem tervishoiutöötaja; vanemteaduri; vanem teadustöötaja; vanem rahandustöötaja, vanemaudiitori ametikohal	AD 9	AST 9	Abi, kes töötab näiteks: isikliku abi; kantseleiametniku; tehnilise töötaja; IT-töötaja ametikohal
Administraator, kes töötab näiteks: tõlkija; ökonomisti; juristi; tervishoiutöötaja; teaduri; teadustöötaja; rahandustöötaja, audiitori ametikohal	AD 8	AST 8	Abi, kes töötab näiteks: vanemametniku; vanem dokumentide hoidja ja informatsiooni edastaja; vanemtehniku; vanem IT-töötaja ametikohal
Administraator, kes töötab näiteks: tõlkija; ökonomisti; juristi; tervishoiutöötaja; teaduri; teadustöötaja; rahandustöötaja, audiitori ametikohal	AD 7	AST 7	Abi, kes töötab näiteks: vanemametniku; vanem dokumentide hoidja ja informatsiooni edastaja; vanemtehniku; vanem IT-töötaja ametikohal
Administraator, kes töötab näiteks: nooremtõlkija; nooremökonomisti; nooremjuristi; noorem tervishoiutöötaja; nooremteaduri; noorem teadustöötaja; noorem rahandustöötaja ametikohal	AD 6	AST 6	Abi, kes töötab näiteks: kantseleiametniku; dokumentide hoidja ja informatsiooni edastaja; tehniku; IT-töötaja ametikohal
Administraator, kes töötab näiteks: nooremtõlkija; nooremökonomisti; nooremjuristi; noorem tervishoiutöötaja; nooremteaduri; noorem teadustöötaja; noorem rahandustöötaja ametikohal	AD 5	AST 5	Abi, kes töötab näiteks: kantseleiametniku; dokumentide hoidja ja informatsiooni edastaja; tehniku; IT-töötaja ametikohal

▼B

Tegevusüksus AD		Tegevusüksus AST	
		AST 4	Abi, kes töötab näiteks: noorem kantseleiametniku; noorem dokumentide hoidja ja informatsiooni edastaja; nooremtehniku, noorem IT-töötaja ametikohal
		AST 3	Abi, kes töötab näiteks: noorem kantseleiametniku; noorem dokumentide hoidja ja informatsiooni edastaja; nooremtehniku, noorem IT-töötaja ametikohal
		AST 2	Abi, kes töötab näiteks: arhiiviametniku; tehnilise töötaja; IT-töötaja ametikohal
		AST 1	Abi, kes töötab näiteks: arhiiviametniku; tehnilise töötaja; IT-töötaja ametikohal