II

(Muud kui seadusandlikud aktid)

OTSUSED

NÕUKOGU OTSUS (EL) 2016/1351,

4. august 2016,

mis käsitleb Euroopa Kaitseagentuuri personalieeskirju ja millega tunnistatakse kehtetuks otsus 2004/676/EÜ

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse nõukogu 12. oktoobri 2015. aasta otsust (ÜVJP) 2015/1835, milles määratakse kindlaks Euroopa Kaitseagentuuri põhikiri, asukoht ja töökord, ([1]) eriti selle artikli 11 lõike 3 punkti a,

ning arvestades järgmist:

(1) Nõukogu peaks ühehäälselt otsustades võtma vastu personalieeskirjad, mida kohaldatakse tähtajalise töölepinguga otse Euroopa Kaitseagentuuri (edaspidi „agentuur“) poolt tööle võetud töötajatele, kes on valitud osalevate liikmesriikide kodanike hulgast.

(2) Personalieeskirjad peaksid tagama, et agentuuri teenistusse saadakse võimalikult võimekad ja tulemuslikult töötavad töötajad, kes võetakse tööle võimalikult laialt geograafiliselt alalt kõigist osalevatest liikmesriikidest pärit kandidaatide hulgast ning liidu institutsioonidest.

(3) Kuna käesoleva otsusega sätestatud normid peaksid asendama nõukogu otsusega 2004/676/EÜ ([2]) sätestatud normid, tuleks kõnealune otsus kehtetuks tunnistada,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA OTSUSE:

I JAOTIS

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

1. Käesolevaid personalieeskirju kohaldatakse Euroopa Kaitseagentuuri poolt lepingu alusel tööle võetud töötajate suhtes (edaspidi „töötajad“).

Selliste töötajate hulka kuuluvad

— ajutised töötajad,

— lepingulised töötajad,

— erinõustajad.

([1]) ELT L 266, 13.10.2015. lk 55.
([2]) Nõukogu 24. septembri 2004. aasta otsus Euroopa Kaitseagentuuri personalieeskirjade kohta (ELT L 310, 7.10.2004, lk 9).

2. Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel määratakse lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik kindlaks vastavalt otsuse (ÜVJP) 2015/1835 asjaomastele sätetele.

3. Käesolevates personalieeskirjades sisalduvat mis tahes viidet meessoost isikule käsitatakse samuti viitena naissoost isikule ja vastupidi, kui kontekstist ei tulene selgelt teisiti.

Artikkel 2

Töötajal, kellega on leping sõlmitud rohkem kui üheks aastaks, on õigus hääletada ja kandideerida artiklis 138 ettenähtud personalikomitee valimistel.

Töötajal, kellega on leping sõlmitud vähem kui üheks aastaks, on samuti õigus hääletada, kui ta on agentuuris töötanud vähemalt kuus kuud.

II JAOTIS

AJUTISED TÖÖTAJAD

1. PEATÜKK

Üldsätted

Artikkel 3

Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel tähendab „ajutine töötaja“ töötajat, kes on ajutiselt tööle võetud agentuuri eelarvega ette nähtud maksimaalse ametikohtade arvu piires.

Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel tähendab „erinõustaja“ isikut, kes oma erikvalifikatsioonist tulenevalt ja olenemata tasulisest tööst mõnel muul ametikohal teeb kas korrapäraselt või kindlaksmääratud aja jooksul tööd agentuuri abistamiseks ja keda tasustatakse eelarve asjakohases jaos selleks otstarbeks ette nähtud assigneeringute kogusummast.

Artikkel 4

Ajutisi töötajaid, välja arvatud tegevjuht ja agentuuri tegevjuhi asetäitja, kelle suhtes kohaldatakse otsuse (ÜVJP) 2015/1835 artikli 10 lõike 1 sätteid, ei võeta tööle kauemaks kui neljaks aastaks, kuid neid võib tööle võtta ka lühemaks ajaks.

Nende lepinguid võib pikendada ühe korra kuni neljaks aastaks. Juhtnõukogu võtab käesoleva artikli jõustamiseks vastu üldsätted.

Artikkel 5

Ajutisi töötajaid võib tööle võtta ainult agentuuri eelarvega ette nähtud maksimaalse ajutiste ametikohtade arvu piires olemasolevate vabade ametikohtade täitmiseks vastavalt käesolevatele personalieeskirjadele.

Artikkel 6

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, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.

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

2. Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööelus, mis on üks kesksetest teguritest, mida arvestatakse käesolevate personalieeskirjade kõikide aspektide rakendamisel, ei takista võrdse kohtlemise põhimõte agentuuri säilitamast või võtmast meetmeid, millega antakse 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 ning võtab vastu vajalikud sätted, et heastada tegelik ebavõrdsus, mis pärsib naiste võimalusi kõnealustes valdkondades.

4. Lõike 1 tähenduses on inimesel puue, kui tal on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimes eri takistustega tõkestada tema täielikku ja tulemuslikku osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel. Vaegus määratakse kindlaks artiklis 38 sätestatud korras.

Puudega inimene vastab artikli 37 lõike 2 punktis d sätestatud tingimustele, kui ta suudab sooritada põhilisi tööülesandeid mõistlike muganduste korral.

„Mõistlikud mugandused" tähendavad põhiliste tööülesannete puhul asjakohaste, konkreetsel juhul vajalike meetmete võtmist, et võimaldada puudega inimesel tööle pääseda, töös osaleda, tõusta kõrgemasse ametijärku või osaleda koolitusel, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

Võrdse kohtlemise põhimõte ei takista lepinguid sõlmima volitatud asutust või ametiisikut säilitamast või võtmast meetmeid, millega antakse erilised eelised, et hõlbustada puudega inimestel tegutsemist oma kutsealal või ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris.

5. Kui käesolevate personalieeskirjadega hõlmatud isikud, kes leiavad, et neid on õigusvastaselt koheldud, kuna käesolevas artiklis 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 kohaste personalipoliitika seaduslike eesmärkide saavutamisele. Sellised eesmärgid võivad eelkõige põhjendada kohustusliku pensioniea ja vanaduspensioni saamiseks vajaliku miinimumea sätestamist.

Artikkel 7

1. Aktiivses teenistuses olevatel ajutistel töötajatel on juurdepääs agentuuri poolt vastu võetud sotsiaalset laadi meetmetele, sealhulgas töö- ja pereelu ühitamise erimeetmetele, ning personalikomitee teenustele. Endistel ajutistel töötajatel võib olla juurdepääs teatavale osale sotsiaalset laadi erimeetmetest.

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

Artikkel 8

1. Personalieeskirjadega hõlmatud ametikohad liigitatakse vastavalt nendega seotud ülesannete laadile ja tähtsusele administraatorite tegevusüksuseks (edaspidi „AD“), assistentide tegevusüksuseks (edaspidi „AST“) ning sekretäride ja kantseleitöötajate tegevusüksuseks (edaspidi „AST/SC“).

2. Tegevusüksus AD koosneb kaheteistkümnest palgaastmest, mis hõlmavad haldus-, nõuandvaid, keelevaldkonna ja teaduslikke ülesandeid. Tegevusüksus AST koosneb üheteistkümnest palgaastmest, mis hõlmavad täitev-, tehnilisi ja kantseleiülesandeid. Tegevusüksus AST/SC koosneb kuuest palgaastmest, mis hõlmavad sekretäri- ja kantseleitööd.

3. Ametisse nimetamiseks on nõutav vähemalt

a) tegevusüksuste AST ja AST/SC puhul:

   i) diplomiga tõendatud keskharidusjärgne haridus,

   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,

   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 VI lisas. Nimetatud tabeli alusel võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik pärast personalikomiteega konsulteerimist määrata kindlaks iga ametikoha liigiga kaasnevad kohustused ja volitused.

Artikkel 9

1. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 sees.

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.

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 10

1. Ajutise töötaja lepingusse 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 11

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

2. Ajutine töötaja ei võta ilma lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku loata üheltki valitsuselt ega mujalt väljastpoolt agentuuri 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.

Enne ajutise töötaja töölevõtmist teeb lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik kindlaks, et kandidaadil ei ole tema sõltumatust kahjustada võivaid isiklikke huvisid või muud huvide konflikti. Selleks esitab kandidaat lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule spetsiaalset vormi kasutades teabe iga tegeliku või võimaliku huvide konflikti kohta. Sellisel juhul võtab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik seda arvesse oma asjakohaselt põhjendatud arvamuses. Vajaduse korral võtab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik artikli 12 lõikes 2 osutatud meetmeid.

Kõnealust artiklit kohaldatakse *mutatis mutandis* isiklikel põhjustel võetud puhkuselt naasvate ajutiste töötajate suhtes.

Artikkel 12

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, kellele saab oma kohustuste täitmisel ülesandeks tegeleda lõikes 1 osutatud küsimusega, teatab sellest viivitamata lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võtab kõik asjakohased 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 agentuuriga tehinguid, ühtki sedalaadi või sedavõrd suurt huvi, mis võiks kahjustada tema sõltumatust oma kohustuste täitmisel.

Artikkel 13

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

Artikkel 14

1. Ajutised töötajad hoiduvad igasugusest psühholoogilisest või seksuaalsest ahistamisest.

2. Agentuur ei tee kahju ajutisele töötajale, kes on olnud psühholoogilise või seksuaalse ahistamise ohver. Agentuur ei tee kahju ajutisele töötajale, 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 või kirjalikku suhtlust, 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 15

1. Vastavalt artiklile 17 peab ajutine töötaja, kes soovib tasu eest või tasuta töötada või täita mis tahes ülesandeid väljaspool agentuuri, taotlema esmalt lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku luba. Luba ei anta ainult juhul, kui kõnealune töö või ülesanne takistaks ajutise töötaja teenistuskohustuste täitmist või kui see ei sobi kokku agentuuri huvidega.

2. Ajutine töötaja teatab lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule kõigist lubatud agentuurivälise töö või ülesandega seotud muutustest, mis tekivad pärast seda, kui ajutine töötaja on taotlenud lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku luba lõike 1 kohaselt. Loa võib tühistada, kui selline töö või ülesanded ei vasta enam lõike 1 viimases lauses nimetatud tingimustele.

Artikkel 16

Kui ajutise töötaja abikaasa töötab tasustataval ametikohal, teatab ajutine töötaja sellest lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule. Kui selle töö laad ei sobi kokku ajutise töötaja omaga ja kui ajutine töötaja ei saa kinnitada, et see töö lõpeb kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul, otsustab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik pärast personalikomiteega konsulteerimist, kas ajutine töötaja jätkab oma ametikohal või viiakse üle teisele ametikohale.

Artikkel 17

1. Ajutine töötaja, kes kavatseb kandideerida avaliku teenistuse ametikohale, teatab sellest lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik otsustab teenistuse huvisid silmas pidades, kas asjaomane ajutine töötaja

a) peaks taotlema puhkust isiklikel põhjustel või

b) peaks saama põhipuhkust või

c) võib täita oma teenistuskohustusi osalise tööajaga või

d) võib jätkata oma teenistuskohustuste täitmist nagu enne.

2. Ajutine töötaja, kes valitakse või nimetatakse avaliku teenistuse ametikohale, teatab sellest viivitamata lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule. Võttes arvesse teenistuse huvisid, ametikoha tähtsust, sellega kaasnevaid kohustusi ning töötasu ja kõnealuste kohustuste täitmisega seotud kulutuste hüvitamist, võtab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik vastu ühe lõikes 1 nimetatud otsuse. Kui ajutine töötaja peab võtma puhkust isiklikel põhjustel või kui tal lubatakse täita oma teenistuskohustusi osalise tööajaga, vastab sellise puhkuse või osalise tööajaga töötamise kestus ajutise töötaja ametiajale.

Artikkel 18

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

Ajutised töötajad, kes kavatsevad hakata tegelema kas tasustatava või tasustamata kutsetegevusega kahe aasta jooksul pärast teenistusest lahkumist, teatavad sellest agentuurile, kasutades spetsiaalset vormi. Kui selline tegevus on seotud ajutise töötaja poolt viimase kolme aasta jooksul teenistuses tehtud tööga ja võiks minna vastuollu agentuuri õigustatud huvidega, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus teenistuse huvisid arvesse võttes kas keelata tal seda teha või anda oma nõusoleku tema poolt sobivaks peetavatel tingimustel. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik teatab oma otsuse pärast personalikomiteega konsulteerimist 30 tööpäeva jooksul pärast vastava teate saamist. Kui nimetatud ajavahemiku lõpuks ei ole sellist teatamist toimunud, loetakse see vaikivaks nõusolekuks.

Endiste kõrgemate ajutiste töötajate puhul keelab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik põhimõtteliselt neil 12 kuu jooksul pärast teenistusest lahkumist tegeleda agentuuri töötajatele suunatud lobi- või nõustamistegevusega oma ettevõtte, klientide või tööandjate heaks küsimustes, mis kuulusid nende vastutusalasse viimase kolme teenistusaasta jooksul.

Kooskõlas otsuse (ÜVJP) 2015/1835 artikliga 31 avaldab agentuur igal aastal teabe eelmise lõigu rakendamise kohta, sealhulgas hinnatud juhtumite loetelu.

Artikkel 19

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

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

Artikkel 20

1. Ajutisel töötajal on õigus sõnavabadusele, võttes asjakohaselt arvesse lojaalsuse ja erapooletuse põhimõtteid.

2. Ilma et see piiraks artiklite 13 ja 19 kohaldamist, teatab ajutine töötaja, kes kavatseb agentuuri tööd käsitleva küsimuse üksi või koos teistega avaldada või avaldamiseks anda, sellest eelnevalt lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule.

Kui lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik suudab tõendada, et nimetatud küsimus võib märkimisväärselt kahjustada agentuuri õigustatud huvisid, teatab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik ajutisele töötajale oma otsusest kirjalikult 30 tööpäeva jooksul alates teabe saamisest. Kui sellisest otsusest ei ole kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul teatatud, tõlgendatakse seda nii, et lepinguid sõlmima volitatud asutusel või ametiisikul ei olnud vastuväiteid.

Artikkel 21

1. Kõik õigused kirjutistele või muule tööle, mida ajutine töötaja on teinud oma kohustuste täitmisel, kuuluvad agentuurile, mille tegevusega need kirjutised või töö on seotud. Agentuuril on õigus nõuda, et talle loovutataks selliste tööde autoriõigused.

2. Leiutis, mille ajutine töötaja on leiutanud oma teenistusteenistuskohustuste 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 teenistusteenistuskohustuste täitmise käigus või sellega seoses, kui ei ole tõestatud vastupidist. Kui leiutisele võetakse patent, näidatakse ära leiutaja nimi või leiutajate nimed.

3. Agentuur võib asjakohastel juhtudel määrata patenteeritud leiutise autoriks olevale ajutisele töötajale preemia, mille suuruse määrab kindlaks agentuur.

Artikkel 22

1. Kohtumenetluse raames ei avalda ajutine töötaja ilma lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku loata mis tahes põhjusel teavet, mida ta valdab oma teenistusteenistuskohustustest tulenevalt. 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.

2. Lõike 1 sätteid ei kohaldata ajutise töötaja või endise ajutise töötaja suhtes, kes annab ütlusi Euroopa Liidu Kohtus või agentuuri distsiplinaarnõukogus agentuuri ja/või Euroopa Liidu teenistujat või endist teenistujat käsitlevas küsimuses.

Artikkel 23

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

Artikkel 24

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

Ajutine töötaja, kes on teenistusüksuse 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 25

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 korralduse, 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 korralduse kirjalikult, peab ajutine töötaja selle täitma, välja arvatud juhul, kui see on ilmselgelt õigusvastane või vastuolus asjakohaste ohutusnormidega.

2. Kui vahetu ülemus leiab, et korraldus tuleb täita viivitamata, peab ajutine töötaja selle täitma, välja arvatud juhul, kui see on ilmselgelt õigusvastane või vastuolus asjakohaste ohutusnormidega. Ajutise töötaja taotluse korral on vahetu ülemus kohustatud andma sellise korralduse kirjalikult.

3. Ajutine töötaja, kes teavitab oma ülemusi korraldusest, mida ta pidas ebatavaliseks või tõenäoliselt suuri raskusi tekitavaks, ei tohi selle tõttu kahju kannatada.

Artikkel 26

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 teenistuskohustuste täitmise käigus või sellega seoses.

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik teeb põhjendatud otsuse distsiplinaarküsimustega tegelemiseks ette nähtud korra kohaselt.

Selle sätte põhjal tekkivate vaidluste lahendamine kuulub täielikult Euroopa Liidu Kohtu pädevusse.

Artikkel 27

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

Esimeses lõigus nimetatud teave edastatakse kirjalikult.

Käesolevat lõiget kohaldatakse ka agentuuri teenistuses oleva muu isiku või agentuuri heaks tööd tegeva muu isiku sarnase kohustuse olulise täitmata jätmise suhtes.

2. Agentuur ei tee mingil moel kahju ajutisele töötajale lõikes 1 osutatud teabe edastamise eest, tingimusel et ajutine töötaja 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 28

1. Agentuur ei tee mingil moel kahju ajutisele töötajale, kes avalikustab artiklis 27 kindlaks määratud teabe Euroopa Liidu Nõukogu eesistujale või Euroopa Parlamendi presidendile või Euroopa Ombudsmanile, tingimusel et on täidetud mõlemad alljärgnevad tingimused:

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

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 asjakohaselt kõnealusest ajavahemikust 60 päeva jooksul.

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

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.

4. Vastavalt artiklitele 29 ja 168 kehtestab agentuur korra, mille kohaselt menetletakse ajutiste töötajate kaebusi selle kohta, kuidas neid koheldi artiklist 27 või käesolevast artiklist tulenevate kohustuste täitmise järel või tagajärjel. Agentuur tagab, et selliseid kaebusi menetletakse konfidentsiaalselt ja põhjendatud juhtudel enne artiklis 168 sätestatud tähtaegade möödumist.

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik kehtestab sise-eeskirjad, mis käsitlevad muu hulgas järgmist:

— artikli 27 lõikes 1 või käesolevas artiklis osutatud ajutistele töötajatele teabe andmine nende teatatud asjade menetlemise kohta,

— kõnealuste ajutiste töötajate õigustatud huvide ja eraelu puutumatuse kaitse ning

— käesoleva lõike esimeses lõigus osutatud kaebuste menetlemise kord.

Artikkel 29

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

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

Artikkel 30

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 ajutise töötaja ametialasel edutamisel.

Artikkel 31

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

Artikkel 32

Ajutised töötajad võivad esitada lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule taotlusi käesolevate personalieeskirjadega reguleeritavates küsimustes.

Igast käesolevate personalieeskirjade kohaselt konkreetse isiku suhtes tehtud otsusest teatatakse kohe kirjalikult asjaomasele ajutisele töötajale. Iga ajutist töötajat negatiivselt mõjutav otsus peab sisaldama sellise otsuse põhjendust.

Konkreetsed otsused, mis käsitlevad ajutise töötaja ametisse nimetamist, ametisse määramist, ametialast edutamist, üleviimist, ametialase seisundi määramist ning teenistuse lõpetamist, avaldatakse agentuuris. Avaldatud otsused on kõikidele töötajatele kättesaadavad asjakohase aja jooksul.

Artikkel 33

Ajutise töötaja isikutoimik sisaldab

a) kõiki dokumente tema ametialase 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 edastati ajutisele töötajale enne nende toimikusse kandmist.

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

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

Neljas 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 aga apellatsiooninõukogule, kui ajutise töötaja suhtes on algatatud menetlus.

Artikkel 34

Ajutistel töötajatel on õigus tutvuda oma tervisekaardiga vastavalt agentuuri kehtestatavale korrale.

Artikkel 35

Kõik otsused, milles nõutakse agentuurile tõsise üleastumise tagajärjel põhjustatud kahjude hüvitamist vastavalt artiklis 26 sätestatule, teeb lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik pärast tõsise üleastumise korral isiku töölt vabastamiseks ette nähtud formaalsuste järgimist.

Üksikuid ajutisi töötajaid käsitlevad otsused avaldatakse artiklis 32 sätestatud korras.

Artikkel 36

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.

Euroopa Liidu privileegide ja immuniteetide protokolliga ette nähtud reisiluba antakse ajutistele töötajatele, kelle puhul see on teenistuse huvides nõutav.

3. PEATÜKK

Töölevõtmise tingimused

Artikkel 37

1. Ajutiste töötajate töölevõtmisel lähtutakse eesmärgist saada agentuuri teenistusse võimalikult võimekad, tulemuslikult töötavad 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 perekondlikke olusid.

Ühtegi töökohta ei reserveerita ühegi liikmesriigi kodanikele. Kui aga ajutiste töötajate kodakondsusega seoses täheldatakse suurt tasakaalustamatust, mis ei ole objektiivsete kriteeriumitega põhjendatud, võimaldab liidu kodanike võrduse põhimõte võtta agentuuril asjakohaseid meetmeid. Kõnealused asjakohased meetmed peavad olema põhjendatud ega tohi kaasa tuua muid kui pädevusel põhinevaid töölevõtukriteeriume. Enne, kui lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik sellised meetmed vastu võtab, võtab juhtnõukogu vastu käesoleva lõike jõustamiseks vajalikud üldsätted.

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 sõjaväeteenistust reguleerivate seadustega talle pandud kohustused;

c) tal on teenistuskohustuste täitmiseks sobivad iseloomuomadused;

d) ta on füüsiliselt võimeline oma kohustusi täitma ning

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

3. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võtab otsuse (ÜVJP) 2015/1835 raames vajaduse korral vastu ajutiste töötajate töölevõtmise korda käsitlevad erisätted.

Artikkel 38

Enne töölevõtmist läbib ajutine töötaja agentuuri määratud meditsiinitöötaja juures tervisekontrolli, et agentuur saaks olla kindel ajutise töötaja vastavuses artikli 37 lõike 2 punkti d nõuetele.

Kui esimeses lõigus ettenähtud tervisekontrolli põhjal esitatakse 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 asutus või ametiisik 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 ühtib esimeses lõigus sätestatud tervisekontrolli tulemustega, maksab kandidaat 50 % arstitasudest ja kaasnevatest kuludest.

Artikkel 39

1. Ajutiselt töötajalt võib nõuda kuni üheksakuulise katseaja läbimist.

Kui ajutine töötaja ei saa katseaja jooksul haiguse, artikli 52 kohase rasedus- ja sünnituspuhkuse või õnnetusjuhtumi tõttu täita oma kohustusi vähemalt ühe kuu jooksul, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik tema katseaega vastava ajavahemiku võrra pikendada. Katseaja kogukestus ei või mingil juhul olla pikem kui 15 kuud.

2. Kui katseajal oleva ajutise töötaja töö osutub selgelt nõuetele mittevastavaks, võib tema kohta koostada aruande igal ajal tema katseaja jooksul.

Kõnealune aruanne edastatakse asjaomasele isikule, kellel on õigus esitada kirjalikult oma märkused kaheksa tööpäeva jooksul. Ajutise töötaja vahetu ülemus edastab aruande ja märkused viivitamata lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule. Aruande põhjal võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik otsustada vabastada ajutise töötaja teenistusest enne katseaja lõppu, teatades talle sellest üks kuu ette, või erandjuhul pikendada katseaega kuni kuus kuud ning määrata ajutise töötaja ülejäänud katseajaks võimaluse korral tööle teise osakonda.

3. Vähemalt üks kuu enne katseaja lõppu koostatakse aruanne ajutise töötaja suutlikkuse kohta täita oma ametialaseid kohustusi, samuti tema teenistusalase käitumise ja teenistuse tulemuslikkuse kohta. Kõnealune aruanne edastatakse asjaomasele isikule, kellel on õigus esitada kirjalikult oma märkused kaheksa tööpäeva jooksul.

Kui aruandes esitatakse soovitus isiku teenistusest vabastamise või erandjuhul katseaja pikendamise kohta, edastab ajutise töötaja vahetu ülemus aruande ja märkused viivitamata lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule.

Kui ajutise töötaja töö ei ole olnud ametikohale vastav, vabastatakse ta teenistusest.

Lõplik otsus tehakse käesolevas lõikes osutatud aruande alusel ning andmete põhjal, mis on lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisikele kättesaadavad ajutise töötaja käitumise kohta seoses II jaotise 2. peatükiga.

Artikkel 40

1. Ajutine töötaja võetakse tööle tema palgaastme esimesse järku.

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib võtta ajutise töötaja töökogemust arvesse täiendavalt kuni 24 kuu ulatuses. Käesoleva artikli jõustamiseks võetakse vastu üldised rakendussätted.

2. Ajutine töötaja, kes on kaks aastat olnud oma palgaastme ühes järgus, tõuseb automaatselt sama palgaastme järgmisesse järku, välja arvatud juhul, kui tema tööülesannete täitmist on artiklis 41 osutatud iga-aastase aruande kohaselt hinnatud mitterahuldavaks. Ajutine töötaja tõuseb oma palgaastme järgmisse järku hiljemalt nelja aasta pärast.

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 suurenemine vastavalt iga palgaastme esimese ja teise järgu vahelisele protsendimäärale.

3. Artikli 10 lõike 2 kohaselt kõrgemale palgaastmele vastavale ametikohale määratud ajutine töötaja liigitatakse kõnealuse palgaastme esimesse järku. Palgaastmetel AD 9 – AD 13 olevad ajutised töötajad, kes täidavad üksuse juhataja kohustusi ja kes on nimetatud kõrgemale palgaastmele, liigitatakse sellegipoolest uue palgaastme teise järku. Sama korda kohaldatakse iga ajutise töötaja suhtes, kes ametialase edutamise tulemusena nimetatakse direktoriks või direktorist kõrgemale ametikohale.

Artikkel 41

Iga ajutise töötaja pädevuse, tööalase tulemuslikkuse ja tööalase käitumise kohta koostatakse igal aastal aruanne. Kõnealuses aruandes märgitakse, kas töötaja on oma tööülesandeid täitnud rahuldavalt. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik kehtestab sätted, millega antakse õigus esitada apellatsioon aruandemenetluse raames; seda õigust tuleb kasutada enne artikli 168 lõikes 2 osutatud kaebuse esitamist.

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

4. PEATÜKK

Töötingimused

A Jagu

lapsehooldus- või perepuhkus

Artikkel 42

Ajutisel töötajal on õigus saada kuni kuus kuud põhipalgata lapsehoolduspuhkust iga lapse kohta ja see tuleb võtta esimese 12 aasta jooksul pärast lapse sündi või lapsendamist. Puhkuse kestuse võib kahekordistada vanemate puhul, keda käsitatakse lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku poolt vastu võetud üldiste rakendussätete alusel üksikvanemana, ning vanemate puhul, kelle ülalpeetaval lapsel on meditsiinitöötaja poolt tuvastatud puue või raske haigus. Korraga võetav puhkus ei saa olla lühem kui üks kuu.

Lapsehoolduspuhkuse ajal on ajutine töötaja jätkuvalt sotsiaalkindlustussüsteemiga kaetud; ta omandab jätkuvalt pensioniõigusi ning tal säilib ülalpeetava lapse toetuse ja õppetoetuse saamise õigus. Ajutisel töötajal säilib tema ametikoht ja tal on jätkuvalt õigus tõusta kõrgemasse palgajärku või saada edutatud kõrgemale palgaastmele. 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 919,02 euro suurust toetust või 50 % sellest summast puhkuse ajal poole kohaga töötamise korral, kuid ta ei või teha muud tasustatavat tööd. Agentuur maksab artiklites 68 ja 69 sätestatud sotsiaalkindlustusmaksed täies ulatuses ja need arvutatakse ajutise töötaja põhipalga alusel.

Kui ajutine töötaja teeb puhkuse ajal poole kohaga tööd, kohaldatakse käesolevat sätet üksnes kogu põhipalga ja proportsionaalselt vähendatud põhipalga vahe suhtes. Tegelikult saadud põhipalgalt arvutatakse ajutise töötaja sotsiaalkindlustusmakse, kasutades samu protsendimäärasid, mida kohaldataks juhul, kui ta töötaks täistööajaga.

Üksikvanemate ja nende vanemate puhul, kelle ülalpeetaval lapsel on esimeses lõigus osutatud meditsiinitöötaja poolt tuvastatud puue või raske haigus, ning lapsehoolduspuhkuse esimese kolme kuu jooksul, kui sellise puhkuse võtab isa ema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või ükskõik kumb vanematest kohe pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või kohe pärast lapsendamispuhkust või selle ajal, on toetus 1 225,36 eurot kuus või 50 % sellest summast, kui ajutine töötaja töötab puhkuse ajal poole kohaga.

Lapsehoolduspuhkust võib pikendada lisaks kuue kuu võrra ning sel ajal on toetus 50 % teises lõigus osutatud summast. Esimeses lõigus osutatud üksikvanemate puhul võib lapsehoolduspuhkust pikendada lisaks 12 kuu võrra ning sel ajal on toetus 50 % neljandas lõigus osutatud summast.

Käesolevas artiklis nimetatud summasid ajakohastatakse samadel tingimustel nagu töötasu.

Artikkel 43

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 42 teist lõiku.

B Jagu

Tööaeg

Artikkel 44

1. Aktiivses teenistuses olevad ajutised töötajad on igal ajal agentuuri käsutuses.

2. Tavapärane töönädal kestab 40–42 tundi, mis jaotatakse lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku määratud ajakava alusel. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib pärast personalikomiteega konsulteerimist kehtestada teatavaid ülesandeid täitvate teatavate ajutiste töötajate gruppide tööaja samades piirides.

3. Lisaks võidakse ajutisele töötajale teenistuse vajadustest või ohutuseeskirjadest tulenevalt kehtestada valveaeg, et ta oleks oma töökohal või kodus kättesaadav väljaspool tavalist tööaega. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik kehtestab pärast personalikomiteega konsulteerimist käesoleva lõike kohaldamise üksikasjalikud eeskirjad.

4. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib kehtestada paindliku tööaja korralduse. Sellise korralduse kohaselt ei võimaldata AD/AST 9 või kõrgematel palgaastmetel töötavatel ajutistel töötajatel võtta vabaks täispikki tööpäevi. Paindliku tööaja korraldus ei kehti ajutistele töötajatele, kelle suhtes kohaldatakse Artikli 40 lõike 2 sätteid. Need ajutised töötajad haldavad oma tööaega kokkuleppel oma ülemustega.

Artikkel 45

1. Ajutine töötaja võib taotleda osalise tööajaga töötamise luba. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib anda sellise loa juhul, kui see vastab teenistuse huvidele.

2. Ajutisel töötajal on õigus saada luba järgmistel juhtudel:

a) alla 9-aastase ülalpeetava lapse eest hoolitsemiseks;

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

c) alla 14-aastase ülalpeetava lapse eest hoolitsemiseks, kui ajutine töötaja on üksikvanem;

d) raske olukorra puhul alla 14-aastase ülalpeetava lapse eest hoolitsemiseks, kui tööaega ei vähendata rohkem kui 5 % tavalisest tööajast. Sellisel juhul II lisa artikli 3 esimest kahte lõiku ei kohaldata. Kui mõlemad vanemad töötavad liidu teenistuses, lubatakse tööaega vähendada vaid ühel vanemal;

e) raskelt haige või puudega abikaasa, üleneja või alaneja sugulase, venna või õe eest hoolitsemiseks;

f) täiendõppes osalemiseks või

g) viimase kolme aasta jooksul enne pensioniikka jõudmist, kuid mitte enne 58. eluaastat.

Kui osalise tööajaga töötamise luba taotletakse täiendõppes osalemiseks või viimase kolme aasta jooksul enne pensioniikka jõudmist, kuid mitte enne 58. eluaastat, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik keelduda loa andmisest või lükata loa andmise jõustumiskuupäeva edasi üksnes erandjuhtudel ning kaalukatel teenistuse huvidest tingitud põhjustel.

Kui sellise loa saamise õigust kasutatakse raskelt haige või puudega abikaasa, üleneja või 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 asutus või ametiisik vastab ajutise töötaja taotlusele 60 päeva jooksul.

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

Artikkel 46

Ajutine töötaja võib taotleda luba töötada poole kohaga ametikohta jagades, kui lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik peab seda ametikohta sel eesmärgil sobivaks. Luba töötada poole kohaga ametikoha jagamise teel ei ole ajaliselt piiratud. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib teenistuse huvides selle loa aga tühistada, teatades ajutisele töötajale sellest kuus kuud ette. Samamoodi võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik loa tühistada asjaomase ajutise töötaja taotluse korral ja vähemalt kuus kuud ette teatades. Sellisel juhul võib ajutise töötaja üle viia teisele ametikohale.

Kohaldatakse artiklit 54 ja I lisa artiklit 3, välja arvatud selle teise lõigu kolmas lause.

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib kehtestada üksikasjaliku korra käesoleva artikli kohaldamiseks.

Artikkel 47

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 asutuse või ametiisiku sätestatud korra kohaselt. Ajutiselt töötajalt nõutav ületunnitöö ei tohi kuue kuu jooksul ületada 150 tundi.

Tegevusüksusesse AD ja tegevusüksusesse AST 5–11 kuuluvatel ajutistel töötajatel ei ole õigust nende poolt töötatud ületundide eest hüvitust ega tasu nõuda.

III lisa kohaselt on palgaastmetel AST 1 – AST 4 töötavatel ajutistel töötajatel õigus saada ületunnitöö eest kas hüvitavat puhkust või lisatasu, kui teenistuse vajadustest lähtuvalt ei ole võimalik anda hüvitavat puhkust ületunnitööle järgneva kuu jooksul.

Artikkel 48

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

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 49

Ajutisel töötajal, kellele lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik on teenistuse vajadustest või ohutuseeskirjadest tulenevalt kehtestanud oma otsusega valveaja, et ajutine töötaja oleks oma töökohal või kodus kättesaadav väljaspool tavalist tööaega, on õigus erihüvitisele.

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

Artikkel 50

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 51

Ajutistel töötajatel on õigus saada põhipuhkust vähemalt 24 tööpäeva, kuid mitte rohkem kui 30 tööpäeva ulatuses kalendriaasta kohta vastavalt liidu institutsioonide ühisel kokkuleppel sätestatud eeskirjadele.

Peale põhipuhkuse võib ajutisele töötajale anda erandjuhtudel taotluse korral eripuhkust. Sellise puhkusega seotud eeskirjad on sätestatud II lisas.

Artikkel 52

Rasedatel on arstitõendi esitamisel lisaks artiklis 51 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. Mitmike, enneaegse või puudega lapse sünni korral kestab see puhkus 24 nädalat. Käesoleva sätte tähenduses loetakse sündi enneaegseks, kui see toimub enne 34. rasedusnädala lõppu.

Artikkel 53

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, mida arvestatakse postitemplil oleva kuupäeva järgi. Kui tõendit ei saadeta ja see 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 teha 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 viiendast lõigust ei tulene teisiti, põhjendamatuna alates kontrolli kuupäevast.

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

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 asutus või ametiisik 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 12 kuu jooksul töölt haiguse tõttu korraga kuni kolme päeva kaupa kokku rohkem kui 12 päeva, peab ta edaspidi esitama haiguse tõttu puudumise kohta arstitõendi iga kord. Tema puudumine loetakse põhjendamatuks alates 13. sellisest haiguse tõttu puudumise päevast, mille kohta ei ole esitatud arstitõendit.

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

4. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 menetlust, mis on sätestatud lõike 1 viiendas kuni seitsmendas lõigus.

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

Viimasel juhul tasub arsti tasud agentuur maksimaalselt summa ulatuses, mille lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik määrab kindlaks kuni kolmeks aastaks.

Artikkel 54

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

Artikkel 55

Ajutine töötaja ei või puududa töölt ilma oma vahetu ülemuse eelneva loata, välja arvatud haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu. Ilma et see piiraks võimalike distsiplinaarmeetmete kohaldamist, arvestatakse kõik asjakohaselt kindlaks tehtud loata puudumised asjaomase ajutise töötaja põhipuhkusest maha. Kui töötaja on oma põhipuhkuse ära kasutanud, kaotab ta selle ajavahemiku eest oma töötasu.

Kui ajutine töötaja soovib veeta haiguspuhkuse mujal kui kohas, kus ta töötab, peab ta selleks saama lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku eelneva nõusoleku.

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

Artiklis 53 sätestatud tasuline haiguspuhkus ei või kesta kauem kui kolm kuud või kauem ajutise töötaja töötatud ajast, kui viimane on pikem. Selline puhkus ei jätku pärast kõnealuse isiku lepingu lõppemist.

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

Kui ajutine töötaja on haigestunud kutsehaigusse või kui temaga on teenistuskohustuste täitmise ajal juhtunud õnnetus, saab ta jätkuvalt täistöötasu kogu töövõimetusaja eest, kuni talle pole määratud artiklis 77 sätestatud invaliidsustoetust.

D Jagu

Riigipühad

Artikkel 56

Agentuur koostab riigipühade nimekirja.

Artikkel 57

Erandjuhtudel võib ajutisele töötajale tema taotluse korral anda palgata puhkust mõjuvatel isiklikel põhjustel. Isiklikel põhjustel võetud palgata puhkuse ajal jätkatakse artikli 15 kohaldamist.

Artikli 15 kohast luba ei anta ajutisele töötajale tasustatava või tasustamata kutsetegevuse alustamiseks, mis hõlmab agentuurile suunatud lobitööd või nõustamistegevust ja mis võib tuua kaasa konflikti agentuuri õigustatud huvidega või niisuguse konflikti võimaluse.

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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;

— 12 kuud kõigil muudel juhtudel.

Artikli 40 lõike 2 esimese lõigu kohaldamisel ei võeta arvesse kolmanda lõigu kohaselt antud puhkuse aega.

Ajutise töötaja palgata puhkusel viibimise ajaks peatatakse tema osalemine artiklis 68 sätestatud sotsiaalkindlustusskeemis.

Ajutine töötaja, kes ei tee tasustatavat tööd, võib hiljemalt ühe kuu jooksul pärast palgata puhkuse alguse kuud taotleda, et teda kindlustataks jätkuvalt artiklis 68 osutatud riskide vastu, tingimusel et oma puhkuse ajal maksab ta poole kõnealuses artiklis sätestatud sissemaksetest; sissemakse arvutatakse tema viimase põhipalga alusel.

Peale selle võib ajutine töötaja, kes tõendab, et tal ei ole võimalik omandada pensioniõigusi muu pensioniskeemi alusel, taotleda pensioniõiguste omandamise jätkamist kogu palgata puhkuse ajal tingimusel, et ta teeb sissemakseid, mis võrduvad kolmekordse artiklis 90 sätestatud määraga; sissemaksed arvutatakse töötaja palgaastmele ja -järgule vastava põhipalga alusel.

Naistel, kelle rasedus- ja sünnituspuhkus algab enne nende lepingu lõppu, on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust ning rasedus- ja sünnituspuhkuse hüvitist.

Artikkel 58

Ajutisele töötajale, kes kutsutakse ajateenistusse, asendusteenistusse, reservteenistusse või tagasi tegevteenistusse, määratakse puhkus seoses sõjaväeteenistusega; selline puhkus ei või mingil juhul olla pikem lepingu kestusest.

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

Ajutine töötaja, kes kutsutakse reservteenistusse või tagasi tegevteenistusse, saab reservteenistuse ajal või tegevteenistuses olles jätkuvalt oma töötasu, millest arvatakse maha talle sõjaväeteenistuse eest makstav summa.

5. PEATÜKK

Töötasu ja kulude korvamine

Artikkel 59

Ajutise töötaja töötasu koosneb põhipalgast, peretoetustest ja muudest toetustest.

Artikkel 60

1. Ajutise töötaja töötasu väljendatakse eurodes. Paranduskoefitsiendid, mahaarvamised, iga-aastane läbivaatamine ja korrigeerimine määratakse kindlaks vastavalt nõukogu määrusega (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 259/68 ([1]) kehtestatud Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade (edaspidi „ELi personalieeskirjad") artiklites 63, 64, 65, 65a ja 66a sätestatud eeskirjadele. ELi personalieeskirjade kohaselt mahaarvatavad summad kantakse agentuuri eelarvesse, välja arvatud sissemaksed ravi-, õnnetusjuhtumi- ja töötuskindlustusskeemidesse.

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

3. Peretoetuste hulka kuuluvad

a) majapidamistoetus,

b) ülalpeetava lapse toetus,

c) õppetoetus.

4. Käesolevas artiklis nimetatud peretoetusi saavad ajutised töötajad peavad deklareerima teistest allikatest makstavad sarnast laadi toetused; viimati nimetatud toetused arvatakse IV lisa artiklite 1, 2 ja 3 alusel makstavatest toetustest maha.

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

6. Kui selliseid peretoetusi makstakse IV lisa artiklite 1, 2 ja 3 alusel muule isikule kui ajutine töötaja, makstakse need toetused asjaomase isiku elukohariigi vääringus, kusjuures asjakohasel juhul arvutatakse need ELi personalieeskirjade artikli 63 teises lõigus osutatud vahetuskursside alusel. Nende toetuste suhtes kohaldatakse kõnealuse riigi paranduskoefitsienti, kui see riik asub liidus, või paranduskoefitsienti 100, kui elukohariik on väljaspool 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 509,43 eurot kuus.

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

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

Artikkel 61

Peretoetuste ja kodumaalt lahkumise toetuse maksmine määratakse kindlaks vastavalt V lisa artiklitele 1, 2, 3 ja 4.

([1]) Nõukogu 29. veebruari 1968. aasta määrus (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 259/68, millega kehtestatakse Euroopa ühenduste ametnike personalieeskirjad ja muude teenistujate teenistustingimused ning komisjoni ametnike suhtes ajutiselt kohaldatavad erimeetmed (EÜT L 56, 4.3.1968, lk 1) (Eestikeelne eriväljaanne, peatükk 1, köide 2, lk 5).

Artikkel 62

Kui artiklitest 63–66 ei tulene teisiti, on ajutisel töötajal õigus tema poolt tööleasumisel, üleviimisel või teenistusest lahkumisel kantud kulude hüvitamisele ning samuti ajutise töötaja poolt tema kohustuste täitmise käigus või sellega seoses kantud kulude hüvitamisele vastavalt IV lisa artiklitele 5–16.

Artikkel 63

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

Artikkel 64

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

vähemalt üks aasta, kuid vähem kui kaks aastat,	üks kolmandik	IV lisa artiklis 5 sätestatud määrast
vähemalt kaks aastat, kuid vähem kui kolm aastat,	kaks kolmandikku	
kolm aastat ja kauem,	kolm kolmandikku	

2. IV lisa artiklis 6 sätestatud ümberasumistoetust makstakse ajutisele töötajale, kes on teenistuses olnud vähemalt 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.

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

a) 1 123,91 eurot sellise ajutise töötaja puhul, kellel on õigus majapidamistoetusele, ning

b) 668,27 eurot sellise ajutise töötaja puhul, kellel ei ole õigust 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 liidu ametnik või muu teenistuja, kellel on õigus saada sisseseadmistoetust või ümberasumistoetust ja kelle põhipalk on suurem, ei maksta sellist toetust ajutisele töötajale.

Artikkel 65

Päevaraha määratakse kindlaks vastavalt IV 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 õigus saada lepingu kestuse ajal või kuni ühe aasta jooksul päevaraha.

Artikkel 66

IV lisa artiklit 8, mis käsitleb iga-aastast sõidukulude hüvitamist teenistuskohast päritolukohta sõitmiseks, kohaldatakse ainult nende ajutiste töötajate suhtes, kes on teenistuses olnud vähemalt üheksa kuud.

Artikkel 67

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

6. PEATÜKK

Sotsiaalkindlustushüvitised

A Jagu

Ravi- ja õnnetusjuhtumikindlustus, sotsiaalkindlustushüvitised

Artikkel 68

Ajutine töötaja oma teenistuse, haiguspuhkuse ning artiklites 17 ja 57 osutatud palgata puhkuse ajal kõnealustes artiklites sätestatud tingimustel või invaliidsustoetust saades, ajutise töötaja abikaasa, kui abikaasal ei ole muude õigusnormide või eeskirjade alusel õigust saada samalaadseid ja sama suurusega hüvitisi, ajutise töötaja lapsed ja teised ülalpeetavad IV lisa artikli 2 tähenduses ning toitjakaotuspensioni saajad on kaetud ravikindlustusega vastavalt ELi personalieeskirjade artikli 72 kohaselt liidu institutsioonide vahel ühiselt kokku lepitud eeskirjadele.

Artikkel 69

Ajutine töötaja on oma teenistuse, haiguspuhkuse ning artiklites 17 ja 57 osutatud palgata puhkuse ajal käesolevas artiklis sätestatud tingimustel kindlustatud kutsehaiguste ja õnnetusjuhtumite riski vastu alates teenistusse asumise kuupäevast vastavalt ELi personalieeskirjade artikli 73 kohaselt liidu institutsioonide vahel ühiselt kokku lepitud eeskirjadele. Ta maksab kutseväliste riskide vastu kindlustamiseks kuni 0,1 % oma põhipalgast.

Artikkel 70

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

2. Kui aga artikliga 37 ettenähtud tervisekontroll näitab, et ajutine töötaja on haige või töövõimetu, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik otsustada, et sellise haiguse või töövõimetuse tõttu tekkivaid kulusid ei võeta arvesse artiklis 68 sätestatud kulude hüvitamisel.

Kui ajutine töötaja tõendab, et ta ei saa end kindlustada ühegi muu õigusnormidega ettenähtud ravikindlustusskeemi alusel, võib ta hiljemalt ühe kuu jooksul pärast oma lepingu lõppemist taotleda, et artiklites 68 ja 69 sätestatud ravikindlustust kohaldataks tema suhtes jätkuvalt kuni kuue kuu jooksul pärast lepingu lõppemist.

Artikli 68 lõikes 2 sätestatud sissemaksete aluseks võetakse ajutise töötaja viimane põhipalk ning ajutine töötaja tasub poole kõnealustest sissemaksetest.

3. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib pärast agentuuri määratud 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 71

1. Endisel ajutisel töötajal, kes on töötu pärast seda, kui tema teenistus agentuuris lõpeb, ning

— kes ei saa agentuurilt invaliidsustoetust,

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

— kes on teenistuses olnud vähemalt kuus kuud

— ja kes on liikmesriigi resident,

on käesolevas artiklis sätestatud tingimustel õigus saada igakuist töötuskindlustushüvitist.

Kui tal on õigus saada töötushüvitist riikliku skeemi alusel, peab ta sellest teatama agentuurile. Sellistel juhtudel arvatakse kõnealuse hüvitise summa vastavalt lõikele 3 makstava hüvitise summast maha.

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

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

b) täitma kõnealuse liikmesriigi õiguses sätestatud kohustused, mis on ette nähtud selle õiguse alusel töötushüvitist saavale isikule;

c) edastama iga kuu agentuurile pädeva riigisisese tööhõiveasutuse välja antud tõendi selle kohta, kas ta on täitnud punktides a ja b nimetatud kohustused ja tingimused.

Agentuur võib hüvitise määrata või selle maksmist jätkata ka juhul, kui punktis b nimetatud riigisiseseid kohustusi ei täideta haiguse, õnnetuse, raseduse ja sünnituse, invaliidsuse või samalaadseks peetava olukorra tõttu või juhul, kui pädev riigisisene asutus on isiku vabastanud nende kohustuste täitmisest.

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik kehtestab sätted, mida ta peab vajalikuks käesoleva artikli kohaldamiseks.

3. Töötuskindlustushüvitis määratakse kindlaks 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.–24. kuul.

Sel viisil arvutatud summa ei tohi olla väiksem kui 1 347,89 eurot ja suurem kui 2 695,79 eurot, välja arvatud esimese kuue kuu jooksul, mil kohaldatakse käesolevas lõigus nimetatud alampiiri, kuid ei kohaldata ülempiiri. Neid piirmäärasid korrigeeritakse ELi 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 selle ajavahemiku jooksul ei vasta endine ajutine töötaja enam lõigetes 1 ja 2 sätestatud tingimustele, peatatakse töötuskindlustushüvitise maksmine. Hüvitist hakatakse uuesti maksma, kui enne selle ajavahemiku lõppu vastab endine ajutine töötaja jälle nimetatud tingimustele ning kui tal ei ole õigust saada riiklikku töötuskhüvitist.

5. Endisel ajutisel töötajal, kes vastab töötuskindlustushüvitise saamise tingimustele, on õigus saada peretoetusi vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud ELi personalieeskirjade artiklis 67. Majapidamistoetus arvutatakse töötuskindlustushüvitise alusel IV lisa artiklis 1 sätestatud tingimustel.

Asjaomane isik on kohustatud teatama kõigist muudest samalaadsetest toetustest, mida talle või tema abikaasale teistest allikatest makstakse; sellised toetused arvatakse käesoleva artikli alusel makstavatest toetustest maha.

Endisel ajutisel töötajal, kes vastab töötuskindlustushüvitise saamise tingimustele, on õigus saada artiklis 68 sätestatud tingimustel ravikindlustuskaitset, ilma et ta 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 % asjaomase isiku põhipalgast, millest on maha arvatud 1 225,36 euro suurune kindlasummaline toetus, arvestamata ELi 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 Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimuste (edaspidi „ELi muude teenistujate teenistustingimused“) artiklile 28a.

8. Töötule endisele ajutisele töötajale makstakse töötuskindlustushüvitist samade eeskirjade alusel, mis on sätestatud nõukogu määruses (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 260/68 ([1]).

9. Riigiasutused, kes tegutsevad kooskõlas riigisiseste õigusaktidega tööhõive ja töötuse valdkonnas, ja agentuur teevad tõhusat koostööd, et tagada käesoleva artikli nõuetekohane kohaldamine.

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

Artikkel 72

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 IV lisa artikli 2 lõike 2 tähenduses.

([1]) Nõukogu 29. veebruari 1968. aasta määrus (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 260/68, millega kehtestatakse Euroopa ühendustele makstavate maksude kohaldamise tingimused ja kord (EÜT L 56, 4.3.1968, lk 8) (Eestikeelne eriväljaanne, peatükk 1, köide 1, lk 33).

2. 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 lõikes 1 nimetatud toetusest maha. Kui mõlemad vanemad on agentuuri ajutised töötajad, makstakse toetust ainult üks kord.

Artikkel 73

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

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

Artikkel 74

Ajutisele töötajale võib tema lepingu kehtivuse ajal või pärast lepingu lõppu teha kingitusi, anda laenu või maksta avanssi, kui ajutine töötaja on oma teenistuse ajal jäänud pikaajalise raske haiguse, puude või õnnetuse tõttu töövõimetuks ning kui ta tõendab, et selline haigus või õnnetus ei ole kaetud mõne muu sotsiaalkindlustusskeemiga.

B Jagu

Kindlustus invaliidsuse ja surmajuhtumi korral

Artikkel 75

Ajutised töötajad on töötamise ajal esineva surmajuhtumi- ja invaliidsusriski vastu kindlustatud vastavalt järgmistele sätetele.

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

Artikkel 76

Kui enne ajutise töötaja tööleasumist tehtud tervisekontrolli põhjal tuvastatakse ajutisel töötajal haigus või invaliidsus, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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. Agentuuri ja Euroopa Liidu Nõukogu vahelise kokkuleppe alusel võib agentuur kasutada nõukogu töövõimetuskomiteed.

Artikkel 77

1. Kui ajutine töötaja peab täieliku invaliidsuse tõttu peatama oma teenistuse agentuuris, on tal invaliidsuse püsimiseni õigus saada invaliidsustoetust, mille suurus määratakse kindlaks järgmiselt.

Kui invaliidsustoetust saav ajutine töötaja saab 66-aastaseks, kohaldatakse lahkumistoetust käsitlevaid üldeeskirju. Lahkumistoetuse suurus põhineb töötasul, mida makstakse sellel palgaastmel ja selles palgajärgus, 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 liidu ajutise töötaja põhipalk. Invaliidsustoetusest tehakse pensioniskeemi sissemakseid, mis arvutatakse kõnealuse toetuse põhjal.

3. Kui ajutise töötaja invaliidsus on tekkinud teenistuskohustuste täitmise ajal või seoses teenistuskohustustega juhtunud õnnetuse, kutsehaiguse või 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 invaliidsuse tahtlikult põhjustanud, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik otsustada, et ta saab ainult artikliga 86 ette nähtud toetuse.

5. Invaliidsustoetuse saamise õigusega isikutel on õigus saada ka artikli 60 lõikes 3 sätestatud peretoetusi kooskõlas IV lisaga, majapidamistoetus määratakse toetusesaaja toetuse alusel.

Artikkel 78

1. Invaliidsuse tuvastab artiklis 76 osutatud töövõimetuskomitee.

2. Agentuur võib nõuda invaliidsustoetuse saaja korrapärast arstlikku läbivaatust, et teha kindlaks, kas ta vastab jätkuvalt kõnealuse toetuse maksmise tingimustele. Kui töövõimetuskomitee leiab, et nimetatud tingimused ei ole enam täidetud, naaseb ajutine töötaja agentuuri teenistusse, tingimusel et tema 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 artiklis 96 sätestatud lepingu lõpetamise korral makstavale hüvitisele, kui see on asjakohane. Samuti kohaldatakse artiklit 86.

Artikkel 79

Surnud ajutise töötaja kaudu õigustatud isikutel, kes on kindlaks määratud vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud V lisa 3. peatükis, on õigus artiklites 80–83 sätestatud toitjakaotuspensionile.

Kui sureb invaliidsustoetust saanud endine ajutine töötaja, on tema kaudu õigustatud isikutel, nagu on määratletud V lisa 3. peatükis, õigus saada nimetatud lisas sätestatud 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 vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud ELi personalieeskirjade VIII lisa 5. ja 6. peatükis.

Artikkel 80

Õigus saada pensioni tekib surmakuule järgneva kuu esimesel päeval või asjakohasel juhul sellele ajavahemikule järgneva kuu esimesel päeval, mil üleelanud abikaasa, orvud või ülalpeetavad saavad surnud töötaja töötasu vastavalt artikli 60 lõikele 8.

Artikkel 81

Ajutise töötaja üleelanud abikaasal on õigus saada toitjakaotuspensioni vastavalt V lisa 3. peatükile. Nimetatud pension ei või olla väiksem kui 35 % ajutise töötaja viimasest igakuisest põhipalgast ega väiksem palgaastme 1 esimesse palgajärku kuuluva liidu ajutise töötaja põhipalgast.

Toitjakaotuspensioni saaval isikul on IV lisas sätestatud tingimustel õigus saada artikli 60 lõikes 3 nimetatud peretoetusi. Ülalpeetava lapse toetus on võrdne artikli 60 lõike 3 punktis b sätestatud toetuse kahekordse summaga.

Artikkel 82

Kui sureb ajutine töötaja või isik, kellel on õigus saada invaliidsustoetust, ja temast ei jää maha abikaasat, kellel oleks õigus saada toitjakaotuspensioni, on lastel, keda isiku surma ajal käsitatakse ülalpeetavatena IV lisa artikli 2 tähenduses, õigus saada orvupensioni vastavalt V lisa artiklile 7.

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 käesoleva artikli esimeses lõigus sätestatud tingimused ei ole täidetud, on IV lisa artikli 2 tähenduses ülalpeetavatel lastel õigus saada orvupensioni vastavalt V lisa artiklile 10; pension võrdub poolega nimetatud artikli kohaselt arvutatud pensionist.

IV lisa artikli 2 lõike 4 tähenduses ülalpeetavate lastena käsitatavate isikute orvupension ei või olla suurem ülalpeetava lapse toetuse kahekordsest summast.

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

Orbudel on õigus saada õppetoetust vastavalt IV lisa artiklile 3.

Artikkel 83

Lahutuse korral või juhul, kui toitjakaotuspensioni saamise õigusega isikuid on rohkem kui ühest kategooriast, jaotatakse selline pension V lisas sätestatud viisil.

Artikkel 84

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 mahaarvamised, ületada

a) aktiivses teenistuses, isiklikel põhjustel võetud puhkusel, sõjaväeteenistusega seotud puhkusel, lapsehoolduspuhkusel või perepuhkusel oleva ajutise töötaja surma korral töötasu summat, mida ajutisele töötajale oleks makstud samal palgaastmel ja -järgus, kui ta oleks olnud teenistuses, koos kõigi peretoetustega, mida ta sellisel juhul oleks saanud ja millest on lahutatud maksud ja muud kohustuslikud mahaarvamised;

b) pärast kuupäeva, mil eespool punktis a osutatud ajutine töötaja oleks saanud 66-aastaseks, tema surmaaegsele palgaastmele ja -järgule vastavat lahkumistoetuse summat, mida tal elus olles oleks olnud õigus saada, koos kõigi peretoetustega, mida ta oleks saanud ja millest on lahutatud maksud ja muud kohustuslikud mahaarvamised;

c) invaliidsustoetuse saamise õigusega endise ajutise töötaja surma korral pensionisummat, mida tal elus olles oleks olnud õigus saada, võttes arvesse punktis b nimetatud toetusi ja mahaarvamisi.

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

3. Lõike 1 punktides a–c kindlaks määratud maksimumsumma jaotatakse toitjakaotuspensioni saamise õigusega isikute vahel võrdeliselt nende vastavate õigustega, võtmata sealjuures arvesse lõiget 1.

Sellisel viisil jaotatud summade suhtes kohaldatakse artikli 85 lõike 1 teist ja kolmandat lõiku.

Artikkel 85

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

Pensionide suhtes ei kohaldata paranduskoefitsiente.

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

2. Kui töötasusid kohandatakse vastavalt artiklile 60, kohandatakse samamoodi ka pensioneid.

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

C Jagu

Lahkumistoetus

Artikkel 86

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

Artikkel 87

Kui ajutine töötaja on kasutanud artiklis 91 sätestatud võimalust, vähendatakse ajutise töötaja lahkumistoetust proportsionaalselt ajavahemikuga, mille jooksul need maksed tehti.

Käesoleva artikli 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 88 sätestatud korras.

Artikkel 88

1. Liitintressi arvutamise määr on lõigetes 2 ja 3 osutatud tegelik määr ning see vaadatakse vajaduse korral üle iga viie aasta järel läbiviidava kindlustusmatemaatilise hindamise ajal.

2. Kindlustusmatemaatilistes arvutustes arvesse võetavad intressimäärad põhinevad liikmesriikide pikaajalise valitsemissektori võla vaadeldud keskmistel iga-aastastel intressimääradel, mille avaldab Euroopa Komisjon. Kindlustusmatemaatilisteks arvutusteks vajaliku vastava intressimäära, millest on maha arvestatud inflatsioon, arvutamisel kasutatakse asjakohast tarbijahinnaindeksit.

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

D Jagu

Invaliidsus- ja elukindlustusskeemi ning pensioniskeemi rahastamine

Artikkel 89

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 ette nähtud skaalaga.

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

3. B ja C jaos sätestatud sotsiaalkindlustusskeemi rahastamine toimub vastavalt artiklile 90 ning V lisa artiklitele 21 ja 22.

4. Ajutiste töötajate ja agentuuri sissemaksed B ja C jaos sätestatud sotsiaalkindlustusskeemi tehakse täies ulatuses agentuuri eelarvesse.

Artikkel 90

Ajutised töötajad maksavad ühe kolmandiku pensioniskeemi kulude rahastamiseks tehtavatest sissemaksetest. Sissemakse on 10,3 % ajutise töötaja põhipalgast, võtmata arvesse artiklis 60 sätestatud paranduskoefitsiente. See arvatakse iga kuu maha ajutise töötaja töötasust. Sissemakset korrigeeritakse vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud ELi personalieeskirjade XII lisas.

Artikkel 91

Vastavalt agentuuri kehtestatud tingimustele võib ajutine töötaja agentuurilt taotleda nende maksete tegemist, mida temalt nõutakse pensioniõiguste omandamiseks või säilitamiseks tema päritoluriigis. Agentuur võib samuti otsustada teha makseid, mida ajutiselt töötajalt nõutakse pensioniõiguste omandamiseks või säilitamiseks tema päritoluriigis, isegi ilma kõnealuse ajutise töötaja taotluseta. Sellisel juhul peab agentuur oma otsust asjakohaselt põhjendama.

Sellised maksed ei tohi ületada artiklis 09 sätestatud määra üle kahe korra ning need tuleb teha agentuuri eelarvest.

E Jagu

Ajutiste töötajate nõuete lahendamine

Artikkel 92

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

F Jagu

Hüvitiste maksmine

Artikkel 93

1. Hüvitisi makstakse kooskõlas käesolevate personalieeskirjade artiklitega 84 ja 85 ning V lisa artikliga 28.

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

G Jagu

Õiguste üleminek agentuurile

Artikkel 94

1. Kui käesolevate personalieeskirjadega hõlmatud 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 agentuurile käesolevate personalieeskirjade kohaselt tekkivate kohustuste piires.

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

— töötasu jätkuv maksmine ajutisele töötajale tema ajutise töövõimetuse ajal vastavalt artiklile 53,

— artikli 60 lõike 8 kohaselt maksete tegemine pärast ajutise töötaja või invaliidsustoetuse saamise õigusega isiku surma,

— ravi- ja õnnetusjuhtumikindlustusega seotud hüvitised, mida makstakse vastavalt artiklitele 68 ja 69 ning nende rakenduseeskirjadele,

— artiklis 73 osutatud surnu transportimisega kaasnevate kulude maksmine,

— täiendavad peretoetused, mida makstakse vastavalt artikli 60 lõikele 5 ning IV lisa artikli 2 lõigetele 3

— ja 5 ülalpeetava lapse raske haiguse, kehalise või vaimse puude korral,

— invaliidsustoetused, mida makstakse õnnetuse või haiguse põhjustatud püsiva invaliidsuse korral, mis takistab ajutisel töötajal tema kohustuste täitmist, toitjakaotuspensionid, mida makstakse ajutise töötaja või endise ajutise töötaja surma korral 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 ülal pidanud 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 füüsilise moonutuse ja elukvaliteedi langusega seotud hüvitise maksmisega ulatuses, mis on suurem kui nimetatud otstarbeks artikli 69 alusel antav toetus.

4. Lõigete 1, 2 ja 3 sätted ei või takistada hagi esitamist agentuuri poolt.

7. PEATÜKK

Enammakstud summade sissenõudmine

Artikkel 95

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 summa maksmise kuupäevale järgneva viie aasta jooksul. Kui lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik suudab näidata, et saaja tahtlikult eksitas administratsiooni asjaomase summa saamise eesmärgil, ei tunnistata sissenõudmistaotlust kehtetuks isegi juhul, kui nimetatud ajavahemik on lõppenud.

8. PEATÜKK

Töösuhte lõpetamine

Artikkel 96

Ajutise töötaja töösuhe lõpeb surma korral ning alljärgnevatel juhtudel:

a) selle kuu lõpus, mille jooksul ajutine töötaja saab 66-aastaseks,

b) tähtajalise lepingu korral:

   i) lepingus märgitud kuupäeval;

ii) sellise lepingus kindlaks määratud etteteatamistähtaja lõppemisel, millega antakse ajutisele töötajale või agentuurile võimalus lõpetada leping varem. Etteteatamistähtaeg ei ole lühem kui üks kuu iga teenistusaasta kohta, kusjuures minimaalne tähtaeg on üks kuu ja maksimaalne tähtaeg kolm kuud.

Nende ajutiste töötajate puhul, kelle lepingut on pikendatud, on maksimaalne tähtaeg kuus kuud. Etteteatamistähtaeg ei või alata arstitõendiga kinnitatud raseduse ajal, rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal ega haiguspuhkuse ajal, kui haiguspuhkuse kestus ei ületa kolme kuud. Lisaks peatatakse etteteatamistähtaeg arstitõendiga kinnitatud raseduse ajaks, rasedus- ja sünnituspuhkuse ajaks või haiguspuhkuse ajaks, võttes arvesse eespool nimetatud piiranguid. Kui lepingu lõpetab agentuur, on ajutisel töötajal õigus saada teenistuskohustuste lõppemise kuupäevast lepingu lõppemise kuupäevani kestva ajavahemiku eest hüvitist, mis võrdub ühe kolmandikuga tema põhipalgast;

iii) kui ajutine töötaja ei täida enam artikli 37 lõike 2 punktis a sätestatud tingimusi, ilma et see piiraks kõnealuse sätte alusel erandi kasutamise võimalust. Kui erandit ei lubata teha, kohaldatakse käesoleva artikli punkti b alapunktis ii osutatud etteteatamistähtaega.

Artikkel 97

Ette teatamata võib agentuur lõpetada teenistuse:

a) katseaja jooksul või selle lõppedes artiklis 39 sätestatud tingimustel;

b) kui ajutine töötaja ei ole artiklis 53 nimetatud tasulise haiguspuhkuse järel võimeline oma kohustusi täitma. Sellisel juhul makstakse ajutisele töötajale toetust, mis võrdub tema põhipalgaga, ja peretoetusi kahe päeva eest iga täieliku teenistuskuu kohta.

Artikkel 98

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

Enne töösuhte lõpetamist võib ajutise töötaja töölt kõrvaldada vastavalt artiklile 161.

2. Kui töösuhe lõpetatakse vastavalt lõikele 1, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik otsustada:

a) piirata artikliga 86 ette nähtud lahkumistoetust artiklis 89 sätestatud sissemaksete tagasimaksmisega koos liitintressiga, mille määr on 3,5 % aastas;

b) pidada täielikult või osaliselt kinni artikli 64 lõikes 2 sätestatud ümberasumistoetuse.

Artikkel 99

1. Agentuur lõpetab ajutise töötajaga töösuhte ette teatamata, kui lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik leiab, et

a) töötaja on töölevõtmisel teadlikult andnud väärteavet oma erialase kvalifikatsiooni ja kogemuste kohta või oma suutlikkuse kohta täita artikli 37 lõikes 2 esitatud nõudeid ning

b) see väärteave on tema töölevõtmisel olnud määrav tegur.

2. Sellisel juhul teatab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik pärast asjaomase ajutise töötaja ärakuulamist ja pärast V jaotises sätestatud distsiplinaarmenetlust töösuhte lõpetamisest.

Enne töösuhte lõpetamist võib ajutise töötaja töölt kõrvaldada vastavalt artiklile 161.

Kohaldatakse artikli 98 lõiget 2.

Artikkel 100

Ajutise töötaja või endise ajutise töötaja käesolevatest personalieeskirjadest tulenevate kohustuste tahtliku või hooletusest tingitud täitmatajätmise korral võib tema suhtes võtta distsiplinaarmeetmeid kooskõlas V jaotisega, ilma et see piiraks artiklite 98 ja 99 kohaldamist.

III JAOTIS

LEPINGULISED TÖÖTAJAD

1. PEATÜKK

Üldsätted

Artikkel 101

Käesolevate personalieeskirjade kohaldamisel tähendab „lepinguline töötaja" töötajat, keda ei ole määratud agentuuri eelarvele lisatud ametikohtade loetelus sisalduvale ametikohale ja kes on võetud tööle täis- või osalise tööajaga.

Artikkel 102

1. Lepingulistele töötajatele makstakse tasu agentuuri eelarves selleks ette nähtud assigneeringute kogusummast.

2. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võtab vastu lepinguliste töötajate kasutamist reguleerivad erisätted.

3. Agentuur esitab eelarvemenetluse raames lepinguliste töötajate kasutamise iga-aastase prognoosi iga tegevusüksuse kohta.

Artikkel 103

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

2. Ülesannete liigid ja vastavad tegevusüksused on esitatud alljärgnevas tabelis:

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

Tegevusüksus	Palgaaste	Ülesanded
II	4–7	Ajutiste töötajate järelevalve all toimuv kantselei- ja sekretäritöö, agentuuri toimimisega seotud ülesanded ja nende järelevalve all täidetavad muud samaväärsed ülesanded.
I	1–3	Ajutiste töötajate järelevalve all tehtav füüsiline töö ja haldusabitööd.

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

4. Artiklit 7 kohaldatakse analoogia põhjal.

2. PEATÜKK

Õigused ja kohustused

Artikkel 104

Artikleid 11–35 kohaldatakse analoogia põhjal.

3. PEATÜKK

Töölevõtmise tingimused

Artikkel 105

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

2. Lepingulise töötajana töölevõtmiseks on nõutav vähemalt:

a) tegevusüksuse I puhul edukalt omandatud kohustuslik kooliharidus;

b) tegevusüksuste II ja III 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;

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:

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

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

c) tal on teenistuskohustuste täitmiseks sobivad iseloomuomadused;

d) ta on füüsiliselt võimeline oma kohustusi täitma ning

e) ta tõendab ühe liidu institutsioonide ametliku keele põhjalikku tundmist ja teise liidu institutsioonide ametliku keele rahuldavat tundmist oma kohustuste täitmiseks vajalikus ulatuses.

4. Esialgses lepingus võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik loobuda nõudest, et asjaomane isik peab esitama dokumentaalsed tõendid selle kohta, et tema puhul on täidetud lõigete 2 ja 3 punktides a, b ja c sätestatud tingimused juhul, kui ta võetakse tööle kuni kolmeks kuuks.

5. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võtab vajaduse korral vastu lepinguliste töötajate töölevõtmise korda käsitlevad erisätted.

Artikkel 106

Enne töölevõtmist läbib lepinguline töötaja agentuuri määratud meditsiinitöötaja juures tervisekontrolli, et agentuur saaks olla kindel töötaja vastavuses artikli 105 lõike 3 punkti d nõuetele.

Artiklit 37 kohaldatakse analoogia põhjal.

Artikkel 107

1. Kui lepingulise töötajaga sõlmitakse leping vähemalt üheks aastaks, kohaldatakse tema suhtes katseaega, mis kestab tegevusüksuse I korral esimesed kuus töökuud ja muu tegevusüksuse korral esimesed üheksa töökuud.

Kui lepinguline töötaja ei saa katseaja jooksul haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu täita oma kohustusi vähemalt ühe kuu jooksul, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik tema katseaega vastava ajavahemiku võrra pikendada.

Katseaja kogukestus ei ole mingil juhul pikem kui 15 kuud.

2. Kui katseajal oleva lepingulise töötaja töö osutub selgelt nõuetele mittevastavaks, võib tema kohta koostada aruande igal ajal enne katseaja lõppu.

Kõnealune aruanne edastatakse asjaomasele isikule, kellel on õigus esitada kirjalikult oma märkused kaheksa tööpäeva jooksul. Lepingulise töötaja vahetu ülemus edastab aruande ja märkused viivitamata lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule. Aruande põhjal võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik otsustada vabastada lepingulise töötaja teenistusest enne katseaja lõppu, teatades talle sellest üks kuu ette, või erandjuhul pikendada katseaega kuni kuus kuud ning määrata lepingulise töötaja ülejäänud katseajaks võimaluse korral tööle teise osakonda.

3. Vähemalt üks kuu enne katseaja lõppu koostatakse aruanne lepingulise töötaja suutlikkuse kohta täita oma ametialaseid kohustusi, samuti tema teenistuse tulemuslikkuse ja teenistusalase käitumise kohta. Kõnealune aruanne edastatakse asjaomasele lepingulisele töötajale, kellel on õigus esitada kirjalikult oma märkused kaheksa tööpäeva jooksul.

Kui aruandes esitatakse soovitus isiku teenistusest vabastamise või erandjuhul katseaja pikendamise kohta, edastab lepingulise töötaja vahetu ülemus aruande ja märkused viivitamata lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule.

Kui lepingulise töötaja töö või käitumine ei ole olnud ametikohale vastav, vabastatakse ta teenistusest.

Lõplik otsus tehakse lõikes 3 osutatud aruande alusel ning andmete põhjal, mis on lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule kättesaadavad lepingulise töötaja käitumise kohta seoses 2. peatükiga.

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

Artikkel 108

Lepinguliste töötajatega võib sõlmida tähtajalise lepingu vähemalt kolmeks kuuks ja kuni neljaks aastaks. Lepingut võib tähtajaliselt pikendada ainult ühe korra kuni 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 109

1. Lepingulisi töötajaid võetakse tööle ainult

a) palgaastmetele 13, 14 või 16 tegevusüksuse IV puhul,

b) palgaastmetele 8, 9 või 10 tegevusüksuse III puhul,

c) palgaastmetele 4 või 5 tegevusüksuse II puhul,

d) palgaastmele 1 tegevusüksuse I puhul.

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

2. Kui lepinguline töötaja vahetab ametikohta tegevusüksuse piires, ei või teda määrata tema eelmisest ametikohast madalamale palgaastmele või madalamasse palgajärku.

Kui selline lepinguline töötaja siirdub kõrgema astme tegevusüksusesse, määratakse ta sellisele palgaastmele ja sellisesse järku, et tema töötasu oleks vähemalt võrdne sellega, millele tal oli õigus varasema lepingu alusel.

Artikkel 110

1. Artikli 41 esimest lõiku 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 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 asutus või ametiisik eelkõige arvesse aruandeid lepinguliste töötajate kohta, oma kohustuste täitmisel muude keelte kasutamist peale selle keele, mille põhjalikku valdamist nad on tõendanud vastavalt artikli 105 lõike 3 punktile e, ja vajaduse korral nende võetud vastutuse määra.

4. Lepinguline töötaja võib siirduda kõrgema astme tegevusüksusesse ainult üldises valikumenetluses osalemise kaudu.

4. PEATÜKK

Töötingimused

Artikkel 111

Artikleid 42–58 kohaldatakse analoogia põhjal.

Tegevusüksuse IV lepingulistel töötajatel ei ole õigust saada ületunnitöö eest hüvitust ega tasu.

II lisas sätestatud tingimuste kohaselt on tegevusüksuste I, II ja III lepingulistel töötajatel õigus saada ületunnitöö eest kas hüvitavat puhkust või tasu, kui teenistusüksuse töö ei võimalda hüvitavat puhkust anda ületunnitöö tegemise kuule järgneva kahe kuu jooksul.

5. PEATÜKK

Töötasu ja kulude korvamine

Artikkel 112

Artikleid 59–67 kohaldatakse analoogia põhjal vastavalt artiklites 113 ja 114 sätestatud muudatustele.

Artikkel 113

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

Artikkel 114

Olenemata artikli 64 lõikest 3, ei ole lõikes 1 ette nähtud sisseseadmistoetus ja kõnealuse artikli lõikes 2 ette nähtud ümberasumistoetus väiksem kui

— 845,37 eurot sellise lepingulise töötaja puhul, kellel on õigus majapidamistoetusele, ning

— 501,20 eurot sellise lepingulise töötaja puhul, kellel ei ole õigust majapidamistoetusele.

6. PEATÜKK

A Jagu

Sotsiaalkindlustushüvitised

Artikkel 115

Artikleid 68–70 kohaldatakse analoogia põhjal. Artikli 68 lõikeid 4 ja 5 ei kohaldata lepinguliste töötajate suhtes, kes on olnud agentuuri teenistuses kuni 63. eluaastani, välja arvatud juhul, kui nad olid lepinguliste töötajatena tööl üle kolme aasta.

Artikkel 116

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

a) kes ei saa agentuurilt invaliidsustoetust,

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

c) kes on teenistuses olnud vähemalt kuus kuud,

d) kelle elukoht on mõnes liikmesriigis,

on allpool sätestatud tingimustel õigus saada igakuist töötuskindlustushüvitist.

Kui tal on õigus saada töötushüvitist riikliku skeemi alusel, peab ta sellest agentuurile teatama. Sellistel juhtudel arvatakse kõnealuse hüvitise summa lõike 3 kohaselt makstavast hüvitisest maha.

2. Selleks et endisel lepingulisel töötajal oleks õigus saada kõnealust töötuskindlustushüvitist, peab ta:

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

b) täitma kõnealuse liikmesriigi õiguses sätestatud kohustused, mis on ette nähtud selle õiguse alusel töötushüvitist saavale isikule;

c) edastama iga kuu agentuurile pädeva riigisisese tööhõiveasutuse antud tõendi selle kohta, kas ta on täitnud punktides a ja b nimetatud kohustused ja tingimused.

Agentuur võib hüvitise määrata või selle maksmist jätkata ka juhul, kui punktis b nimetatud riigisiseseid kohustusi ei täideta haiguse, õnnetuse, raseduse ja sünnituse, invaliidsuse või samalaadseks peetava olukorra tõttu või juhul, kui pädev riigisisene asutus on isiku vabastanud nende kohustuste täitmisest.

Juhtnõukogu kehtestab käesoleva artikli kohaldamiseks vajalikuks peetavad 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) 45 % põhipalgast 13.–24. kuul;

c) 30 % põhipalgast 25.–36. kuul.

Sel viisil arvutatud summa ei tohi olla väiksem kui 1 010,92 eurot ja suurem kui 2 021,83 eurot, välja arvatud esimese kuue kuu jooksul, mil kohaldatakse eespool nimetatud alampiiri, kuid ei kohaldata ülempiiri. Neid piirmäärasid kohandatakse samal viisil nagu ELi personalieeskirjade artiklis 66 sätestatud palgaastmestikku, vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud nimetatud personalieeskirjade artiklis 65.

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 riiklikku töötushüvitist.

5. Endisel lepingulisel töötajal, kes vastab töötuskindlustushüvitise saamise nõuetele, on õigus saada peretoetusi vastavalt samadele eeskirjadele, mis on sätestatud ELi personalieeskirjade artiklis 67. Majapidamistoetus arvutatakse töötuskindlustushüvitise alusel IV lisa artiklis 1 sätestatud tingimuste kohaselt.

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

Endisel lepingulisel töötajal, kes vastab töötuskindlustushüvitise saamise nõuetele, on õigus analoogia põhjal kohaldatava artikli 68 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 919,02 euro suurune kindlasummaline toetus, arvestamata ELi 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 kooskõlas ELi muude teenistujate teenistustingimuste artikliga 28a. Nõukogu vaatab sissemaksete määra üle ja korrigeerib seda vajaduse korral kuue aasta möödumisel, võttes arvesse agentuuri lepinguliste töötajate töötuks jäämise riski.

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

9. Riigiasutused, kes tegutsevad kooskõlas oma riigisiseseid õigusaktidega tööhõive ja töötuse valdkonnas, ja agentuur teevad tõhusat koostööd, et tagada käesoleva artikli nõuetekohane kohaldamine.

10. Käesoleva artikli suhtes kohaldatakse artikli 71 lõike 10 alusel vastu võetud üksikasjalikku korda, ilma et see piiraks käesoleva artikli lõike 2 kolmanda lõigu sätete kohaldamist.

Artikkel 117

Artikleid 72 ja 73 kohaldatakse analoogia põhjal.

Artikkel 118

Lepingulistele töötajatele võib nende lepingu kehtivuse ajal või pärast lepingu lõppu teha kingitusi, anda laenu või maksta avanssi, kui lepinguline töötaja on oma teenistuse ajal jäänud pikaajalise raske haiguse, puude või õnnetuse tõttu töövõimetuks ning kui ta tõendab, et selline haigus või õnnetus ei ole kaetud mõne muu sotsiaalkindlustusskeemiga.

B Jagu

Kindlustus invaliidsus- ja surmajuhtumiriski vastu

Artikkel 119

Lepingulised töötajad on töötamise ajal esineva surmajuhtumi- või invaliidsusriski vastu kindlustatud vastavalt järgmistele sätetele.

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

Artikkel 120

Kui enne lepingulise töötaja tööleasumist läbitud tervisekontrolli põhjal selgub, et töötaja on haige või invaliid, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 artiklis 76 sätestatud töövõimetuskomiteesse.

Artikkel 121

1. Kui lepinguline töötaja peab täieliku invaliidsuse tõttu peatama oma teenistuse agentuuris, on tal invaliidsuse püsimiseni õigus saada invaliidsustoetust, mille suurus määratakse järgmiselt.

Kui invaliidsustoetust saav lepinguline töötaja jõuab pensioniikka, kohaldatakse lahkumistoetust 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 või olla 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 teenistuskohustuste täitmise ajal või seoses teenistuskohustustega juhtunud õnnetuse, kutsehaiguse või 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 invaliidsuse tahtlikult põhjustanud, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik otsustada, et ta saab ainult artiklis 129 ette nähtud toetuse.

5. Invaliidsustoetuse saamise õigusega isikutel on õigus saada ka personalieeskirjade artikli 60 lõikes 3 sätestatud peretoetusi kooskõlas IV lisaga, majapidamistoetus määratakse toetusesaaja toetuse alusel.

Artikkel 122

1. Invaliidsuse tuvastab artiklis 76 ette nähtud töövõimetuskomitee.

2. Õigus invaliidsustoetusele tekib järgmisel päeval pärast lepingulise töötaja töösuhte lõpetamist artiklite 96 ja 97 alusel, mida kohaldatakse analoogia põhjal.

3. Agentuur võib nõuda invaliidsustoetuse saaja korrapärast arstlikku läbivaatust, et teha kindlaks, kas ta vastab jätkuvalt kõnealuse toetuse maksmise tingimustele. Kui töövõimetuskomitee leiab, et nimetatud tingimused ei ole enam täidetud, naaseb lepinguline töötaja agentuuri teenistusse, tingimusel et tema 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 artiklis 96 ette nähtud lepingu lõpetamise korral makstavale hüvitisele, kui see on asjakohane. Samuti kohaldatakse artiklit 129.

Artikkel 123

1. Surnud lepingulise töötaja kaudu õigustatud isikutel, kes on määratletud samade eeskirjade alusel, mis on sätestatud V lisa 3. peatükis, on õigus artiklites 124–127 sätestatud toitjakaotuspensionile.

2. Kui sureb invaliidsustoetust saanud endine lepinguline töötaja, on tema kaudu õigustatud isikutel, nagu on määratletud V 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 ELi personalieeskirjade VIII lisa 5. ja 6. peatükis.

Artikkel 124

Õigus saada pensioni tekib surmakuule järgneva kuu esimesel päeval või asjakohasel juhul sellele ajavahemikule järgneva kuu esimesel päeval, mil üleelanud abikaasa, orvud või ülalpeetavad saavad surnud töötaja töötasu vastavalt artikli 60 lõikele 8.

Artikkel 125

Lepingulise töötaja üleelanud abikaasal on õigus saada toitjakaotuspensioni vastavalt V lisa 3. peatükile. Nimetatud pension ei või olla 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 IV lisas sätestatud tingimustel õigus saada artikli 60 lõikes 3 määratletud peretoetusi. Ülalpeetava lapse toetus on võrdne artikli 60 lõike 3 punktis b ette nähtud toetuse kahekordse summaga.

Artikkel 126

1. Kui lepinguline töötaja või invaliidsustoetust saav endine lepinguline töötaja sureb, jätmata maha abikaasat, kellel oleks õigus saada toitjakaotuspensioni, on töötaja ülalpeetavatel lastel õigus saada orvupensioni vastavalt artiklile 82, 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 käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud tingimused ei ole täidetud, kohaldatakse analoogia põhjal artikli 82 kolmanda lõigu sätteid.

4. IV 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 juhul, kui kolmandal isikul tekib ülalpidamiskohustus riigisiseste kohaldatavate õigusaktide alusel.

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

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

Artikkel 127

Lahutuse korral või juhul, kui toitjakaotuspensioni saamise õigusega isikuid on enam kui ühest kategooriast, jaotatakse selline pension V lisa 3. peatükis sätestatud viisil.

Artikkel 128

Artikleid 84 ja 85 kohaldatakse analoogia põhjal.

C Jagu

Lahkumistoetus

Artikkel 129

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

Artikkel 130

1. Kui lepinguline töötaja on kasutanud artiklis 132 ette nähtud võimalust, vähendatakse lepingulise töötaja lahkumistoetust proportsionaalselt ajavahemikuga, mille jooksul need maksed tehti.

2. Käesoleva artikli lõiget 1 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 88 sätestatud korras.

D Jagu

Invaliidsus- ja elukindlustusskeemi ning pensioniskeemi rahastamine

Artikkel 131

Artikleid 89 ja 90 kohaldatakse analoogia põhjal.

Artikkel 132

Vastavalt agentuuri kehtestatud tingimustele võib lepinguline töötaja agentuurilt taotleda mis tahes maksete tegemist, mida temalt nõutakse pensioniõiguste, töötus-, invaliidsus-, elu- ja ravikindlustuse omandamiseks või säilitamiseks selles riigis, kus töötaja on viimati olnud selliste skeemidega kaetud. Agentuur võib samuti otsustada teha makseid, mida lepinguliselt töötajalt nõutakse pensioniõiguste omandamiseks või säilitamiseks tema päritoluriigis, isegi ilma kõnealuse lepingulise töötaja taotluseta. Sellisel juhul peab agentuur oma otsust asjakohaselt põhjendama. Selliste maksete tegemise ajal ei saa lepinguline töötaja hüvitisi agentuuri ravikindlustusskeemi alusel. Peale selle ei ole lepinguline töötaja nende maksete tegemise ajal kaetud agentuuri elu- ja invaliidsuskindlustusskeemidega ning ta ei omanda õigusi agentuuri töötus- ja pensionikindlustusskeemide alusel.

Selliste maksete tegemise tegelik periood lepingulise töötaja puhul ei tohi ületada kuut kuud.

Agentuur võib otsustada pikendada seda perioodi ühe aastani. Maksed tehakse agentuuri eelarvest. Pensioniõiguste omandamiseks või säilitamiseks tehtavate maksete suurus ei tohi olla üle kahe korra suurem artiklis 90 ette nähtud määrast.

E Jagu

Lepinguliste töötajate nõuete lahendamine

Artikkel 133

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

F Jagu

Hüvitiste maksmine

Artikkel 134

1. Artikleid 84 ja 85 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 135

Artikli 94 sätteid kohaldatakse analoogia põhjal õiguste ülemineku kohta agentuurile.

7. PEATÜKK

Alusetult makstud summade sissenõudmine

Artikkel 136

Artikli 95 sätteid kohaldatakse analoogia põhjal.

8. PEATÜKK

Töösuhte lõpetamine

Artikkel 137

Artikleid 96–100 kohaldatakse analoogia põhjal lepinguliste töötajate suhtes.

Lepingulise töötaja suhtes algatatud distsiplinaarmenetluse korral täiendatakse artiklis 143 osutatud distsiplinaarnõukogu kahe lisaliikmega, kes töötavad samas tegevusüksuses ja samal palgaastmel kui asjaomane lepinguline töötaja. Need kaks lisaliiget nimetatakse lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku ja personalikomitee vahel kokku lepitud *ad hoc*-menetluse teel.

IV JAOTIS

PERSONALI ESINDATUS

Artikkel 138

1. Personalikomitee moodustatakse vastavalt juhtnõukogu 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 sotsiaalhoolekandeorganite juhtimises ja järelevalves. Personalikomitee võib agentuuri nõusolekul asutada selliseid hoolekandeteenistusi.

V JAOTIS

DISTSIPLINAARMENETLUS

A Jagu

Üldsätted

Artikkel 139

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 asutus või ametiisik saab teada tõenditest kohustuse täitmatajätmise kohta lõike 1 mõistes, võib ta algatada haldusjuurdluse, et kontrollida, kas selline täitmatajätmine on toimunud.

Artikkel 140

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 võimalust väljendada oma seisukohti temaga seotud asjaolude kohta. Järeldustes tuleb viidata neile seisukohtadele.

2. Juhul kui juurdluse huvides on vajalik täielik salastatus ja on vaja kasutada liikmesriigi õigusasutuse pädevusse kuuluvat juurdlusmenetlust, võib töötaja oma seisukohti esitama kutsumise kohustuse täitmise lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku nõusolekul edasi lükata. Sellisel juhul ei või algatada distsiplinaarmenetlust enne, kui töötajale on antud võimalus väljendada oma seisukohti.

3. Kui pärast sisejuurdlust ei ole põhjust algatada menetlust töötaja suhtes, kelle vastu on esitatud väiteid, lõpetatakse kõnealune juurdlus edasisi meetmeid võtmata lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku otsusega, kes teatab sellest kirjalikult töötajale. Töötaja võib taotleda kõnealuse otsuse lisamist oma isikutoimikusse.

4. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 õigustatud huvide kaitsest ei tulene teisiti.

Artikkel 141

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

a) otsustada, et töötaja suhtes ei ole põhjust algatada menetlust, mispuhul teatatakse töötajale sellest kirjalikult, või

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

c) artiklis 139 nimetatud kohustuste täitmata jätmise korral:

   i) otsustada algatada käesoleva jaotise D jaos sätestatud distsiplinaarmenetluse või

   ii) otsustada algatada distsiplinaarmenetluse distsiplinaarnõukogus.

Artikkel 142

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 143

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 tegevusüksusse kui töötaja, kelle suhtes distsiplinaarmenetlus algatati.

Artikkel 144

1. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik ja artiklis 138 osutatud personalikomitee nimetavad kumbki korraga kaks liiget ja kaks asendusliiget.

2. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik nimetab ametisse esimehe ja tema asendusliikme.

3. Esimees, liikmed ja asendusliikmed nimetatakse ametisse 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.

Artikkel 145

Distsiplinaarnõukogu abistab lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku määratud sekretär.

Artikkel 146

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

2. Distsiplinaarnõukogu arutelud ja menetlus on salajased.

C Jagu

Distsiplinaarmeetmed

Artikkel 147

1. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 asjakohasel juhul invaliidsustoetuse teatava osa kinnipidamine kindlaksmääratud ajaks; sellise meetme mõju ei laiene töötaja ülalpeetavatele. Sellise vähendamise korral ei või endise töötaja sissetulek olla 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 asutus või ametiisik kinni pidada teatava osa invaliidsustoetusest teatavaks ajavahemikuks; sellise meetme mõju ei laiene töötaja ülalpeetavatele. Töötaja sissetulek 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 148

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 agentuuri usaldatavusele, mainele või huvidele tuleneva kahju suurust;

c) seda, mil määral rikkumine tuleneb tahtlikust tegevusest või hooletusest;

d) töötaja rikkumise motiive;

e) töötaja palgaastet ja tööstaaži;

f) töötaja isikliku vastutuse määra;

g) töötaja tööülesannete ja vastutuse taset;

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

i) töötaja käitumist kogu tema teenistuskäigu jooksul.

D Jagu

Distsiplinaarmenetlus ilma distsiplinaarnõukogus käsitlemiseta

Artikkel 149

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

E Jagu

Distsiplinaarmenetlus distsiplinaarnõukogus

Artikkel 150

1. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik esitab distsiplinaarnõukogule aruande, milles kirjeldab selgelt kaebuse aluseks olevaid 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 151

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 152

1. Kui asjaomane töötaja tunnistab distsiplinaarnõukogu esimehe juuresolekul oma rikkumist ja nõustub tingimusteta artiklis 149 nimetatud aruandega, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik vastavalt rikkumise laadi ja kavandatava karistuse vahelise proportsionaalsuse põhimõttele juhtumi distsiplinaarnõukogust tagasi võtta. Kui juhtum võetakse distsiplinaarnõukogust tagasi, edastab esimees arvamuse kavandatava karistuse kohta.

2. Erandina artiklist 149 võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik selle menetluse alusel määrata ühe artikli 147 lõike 1 punktides a–d sätestatud karistustest.

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

Artikkel 153

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

Artikkel 154

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

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

Artikkel 155

1. Kui distsiplinaarnõukogu leiab, et tal ei ole piisavalt selget teavet kaebuse aluseks olevate 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 uurimist 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 igasugune keeldumine teatavaks.

Artikkel 156

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 peaksid tooma kaasa karistuse. Kõnealusele arvamusele kirjutavad alla kõik distsiplinaarnõukogu liikmed. Iga liige võib lisada arvamusele eriarvamuse. Distsiplinaarnõukogu edastab arvamuse lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule ja asjaomasele töötajale kahe kuu jooksul pärast lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku aruande saamist, tingimusel et kõnealune tähtaeg vastab juhtumi keerukusastmele. Kui uurimine viiakse läbi distsiplinaarnõukogu algatusel, on tähtaeg neli kuud, tingimusel et kõnealune ajavahemik vastab juhtumi keerukusastmele.

Artikkel 157

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 selle liikmetele kõigist juhtumiga seotud andmetest ja dokumentidest.

Artikkel 158

Distsiplinaarnõukogu istungeid protokollib sekretär. Tunnistajad allkirjastavad protokolli, mis sisaldab nende ütlusi.

Artikkel 159

1. Distsiplinaarmenetluse käigus asjaomase töötaja algatusel tekkinud kulud ja eelkõige töötajat abistama või kaitsma valitud isiku tasud maksab töötaja, kui distsiplinaarmenetluse tulemusel määratakse üks artiklis 147 sätestatud karistustest.

2. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib erandjuhtudel otsustada teisiti, kui asjaomase töötaja koormus oleks ebaõiglane.

Artikkel 160

1. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik teeb artiklites 147 ja 148 nimetatud otsuse pärast töötaja ärakuulamist kahe kuu jooksul alates distsiplinaarnõukogu arvamuse saamisest. Otsust tuleb põhjendada.

2. Kui lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 161

1. Kui lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik süüdistab töötajat tõsises üleastumises, võib ta kõnealuses üleastumises süüdistatava isiku viivitamata ametist kõrvaldada määratud või määramata ajaks sõltumata sellest, kas tegu on teenistuskohustuste mittetäitmise või õigusrikkumisega.

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

Artikkel 162

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, kui lõikest 3 ei tulene teisiti.

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 teinud otsuse tema vabastamise kohta.

4. Käesoleva artikli lõike 1 kohaselt kinni peetud summad makstakse töötajale välja, kui lõplikus otsuses määratud distsiplinaarkaristus piirdub kirjaliku hoiatuse, noomituse või kõrgemasse järku tõusmise edasilükkamisega või kui distsiplinaarkaristust ei määrata; viimasel juhul makstakse summad välja koos liitintressiga, mille määr on kindlaks määratud artiklis 88.

G Jagu

Samaaegne kriminaalvastutusele võtmine

Artikkel 163

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

H Jagu

Lõppsätted

Artikkel 164

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 asutus või ametiisik teeb otsuse sellise taotluse rahuldamise kohta.

Artikkel 165

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

Artikkel 166

Kui töötaja suhtes ei ole artikli 160 lõike 2 kohaselt tehtud süüdimõistvat otsust, on töötajal õigus taotleda, et kantud kahjud hüvitataks lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku otsuse sobival viisil avaldamisega.

Artikkel 167

Juhtnõukogu võtab vastu käesoleva menetluse rakenduskorra.

VI JAOTIS

EDASIKAEBAMINE

Artikkel 168

1. Iga isik, kelle suhtes kohaldatakse käesolevaid personalieeskirju, võib esitada lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule taotluse teda käsitleva otsuse tegemiseks. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 lõikele 2.

2. Iga isik, kelle suhtes kohaldatakse käesolevaid personalieeskirju, võib esitada lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule teda kahjustava meetme vastu suunatud kaebuse juhul, kui nimetatud asutus on teinud otsuse, või ka juhul, kui asutus pole võtnud käesolevates personalieeskirjades ette nähtud 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 ette nähtud tähtaja lõppemise kuupäeval, kui kaebus käsitleb lõikes 1 nimetatud kaudset taotluse tagasilükkamise otsust.

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 võib edasi kaevata vastavalt artiklile 170.

Artikkel 169

1. Euroopa Liidu Kohtu jurisdiktsiooni kuuluvad kõik liidu ja käesolevate personalieeskirjadega hõlmatud isikute vahelised vaidlused, mis käsitlevad sellist isikut kahjustavat meedet artikli 168 lõike 2 tähenduses. Rahaliste vaidluste puhul on Euroopa Kohtul täielik pädevus.

2. Euroopa Liidu Kohtule esitatud edasikaebust käsitletakse ainult juhul, kui

— lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule on eelnevalt esitatud kaebus vastavalt artikli 168 lõikele 2 ja selles ette nähtud tähtaja jooksul ning

— kaebus on otsese või kaudse otsusega tagasi lükatud.

3. Lõike 2 kohane edasikaebus tuleb esitada kolme kuu jooksul. See tähtaeg algab

— kaebuse kohta tehtud otsuse teatavakstegemise kuupäeval;

— vastamiseks ette nähtud tähtpäeval, kui edasikaebus käsitleb artikli 168 lõike 2 kohaselt esitatud kaebuse tagasilükkamise kaudset otsust; ent kui kaebus lükatakse tagasi otsese otsusega pärast selle tagasilükkamist kaudse otsusega, kuid enne edasikaebuse esitamise tähtaja möödumist, algab edasikaebuse esitamise tähtaeg uuesti.

4. Erandina lõikest 2 võib asjaomane isik pärast kaebuse esitamist lepinguid sõlmima volitatud asutusele või ametiisikule vastavalt artikli 168 lõikele 2 esitada kohe edasikaebuse Euroopa Kohtule, kui edasikaebusega kaasneb taotlus kas vaidlustatud meetme võtmise edasilükkamiseks või ajutiste meetmete võtmiseks. Peaasja menetlus Euroopa Kohtus lükatakse sel juhul edasi, kuni kaebuse kohta on tehtud otsene või kaudne tagasilükkamise otsus.

5. Käesolevas artiklis nimetatud edasikaebusi uuritakse ja menetletakse Euroopa Liidu Kohtu kodukorras sätestatud korras.

VII JAOTIS

ERINÕUNIKUD

Artikkel 170

1. Erinõunike töötasu määratakse kindlaks asjaomase erinõuniku ja lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku omavahelisel kokkuleppel. Erinõuniku leping sõlmitakse kõige rohkem kaheks aastaks ja selle ajavahemiku maksimaalseks päevade arvuks. Lepingut võib pikendada.

2. Kui agentuur kavatseb võtta tööle erinõuniku või tema lepingut pikendada, esitab ta juhtnõukogule sellekohase ettepaneku, milles esitatakse kavandatud töötasu, volitused, ettepaneku põhjendus ja kõik muud asjakohased elemendid.

Agentuur võib lepingu sõlmida, kui juhtnõukogu ei ole ühe kuu jooksul pärast esimeses lõigus osutatud teabe saamist otsustanud teisiti.

3. Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võtab vastu konkreetsed eeskirjad käesoleva artikli sätete rakendamiseks.

Artikkel 171

Artikli 1 lõiget 2, artikleid 56 11, 12, 13 ja 14, artikli 18 esimest lõiku, artikleid 19 ja 20, artikli 21 lõiget 1, artikleid 22, 27 ja 28, artikli 32 teist lõiku ning artiklit 36 agentuuri töötajate õiguste ja kohustuste kohta ning artikleid 168 ja 169 edasikaebuste kohta kohaldatakse analoogia põhjal.

Artikkel 172

1. Käesolevate personalieeskirjade sätteid, mis käsitlevad õigusi ja kohustusi (artiklid 11–35 ja artikkel 104), töölevõtmise tingimusi (artikkel 37 (välja arvatud lõike 2 punkt a), artiklid 38–41 ja artikkel 105 (välja arvatud artikli 105 lõike 3 punkt a) ja artiklid 106–110), töötingimusi (artiklid 42–58 ja artikkel 111), töösuhte lõpetamist (artiklid 96–100 ja artikkel 137) ja distsiplinaarmenetlust (artiklid 139–167), võib agentuuri juhtnõukogu muuta vajalikus ulatuses vastavalt otsuse (ÜVJP) 2015/1835 artikli 9 lõikele 1 ja artikli 11 lõikele 3. Kõik sellised muudatusettepanekud tuleb edastada nõukogule. Kõnealused muudatusettepanekud 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 juhtnõukogu ettepaneku põhjal.

Artikkel 173

Kolme aasta jooksul käesolevate personalieeskirjade jõustumisest hindab ja muudab Euroopa Liidu Nõukogu käesolevaid personalieeskirju või asjakohasel juhul võtab vastu otsuse nende kehtivuse lõppemise kohta.

Artikkel 174

Otsus 2004/676/EÜ tunnistatakse kehtetuks.

Artikkel 175

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

Brüssel, 4. august 2016

Nõukogu nimel
eesistuja
M. LAJČÁK

I LISA

OSALISE TÖÖAJAGA TÖÖ

Artikkel 1

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

Luba võidakse anda vähemalt üheks kuuks ja kuni kolmeks aastaks, ilma et see piiraks artiklis 17 ja artikli 45 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 asjakohaselt põhjendatud juhtudel.

Artikkel 2

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 asutus või ametiisik 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 ülalpeetava lapse toetuse, majapidamistoetuse põhisumma ja õppetoetuse suhtes.

Ravikindlustusskeemi sissemaksed arvutatakse töötajale täistööajaga töötamise korral makstava põhipalga alusel. Pensioniskeemi sissemaksed arvutatakse osalise tööajaga töötamise korral töötaja saadava põhipalga alusel. Töötaja võib samuti taotleda pensioniskeemi sissemaksete arvutamist töötajale täistööajaga töötamise korral makstava põhipalga alusel artikli 09 kohaselt. V lisa artikli 1 kohaldamisel arvutatakse omandatud õigused proportsionaalselt tasutud sissemaksetega.

Osalise tööajaga töötamise ajal ei või töötaja teha ületunnitööd ega muud tasustatavat tööd, välja arvatud artiklile 17 vastav töö.

Artikkel 4

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võib kehtestada üksikasjaliku korra käesolevate sätete kohaldamiseks.

II LISA

PUHKUS

1. JAGU

Põhipuhkus

Artikkel 1

Aastal, mil töötaja asub teenistusse või lahkub teenistusest, on tal õigus saada puhkust kaks tööpäeva iga täieliku töötatud teenistuskuu kohta, kaks tööpäeva iga mittetäieliku teenistuskuu kohta, mille kestel ta on olnud tööl üle 15 päeva, ja üks tööpäev iga mittetäieliku teenistuskuu kohta, mille kestel ta on olnud tööl kuni 15 päeva.

Artikkel 2

Põhipuhkuse võib võtta korraga või mitmes osas vastavalt töötaja soovile ja teenistusüksuse vajadustele. Üks puhkuseosa peab sisaldama vähemalt kahte järjestikust nädalat. Teenistusse asuvale töötajale antakse põhipuhkust alles pärast kolmekuulist töötamist, erandjuhtudel võib töötaja asjakohastel põhjustel saada puhkust varem.

Artikkel 3

Kui töötaja põhipuhkuse ajal haigestub ja see oleks teda takistanud oma kohustusi täitmast, kui ta ei oleks olnud puhkusel, pikendatakse arstitõendi esitamisel tema põhipuhkust töövõimetusaja võrra.

Artikkel 4

Kui töötaja ei ole teenistusest sõltumatutel põhjustel kasutanud ära kogu oma põhipuhkust enne asjaomase kalendriaasta lõppu, võib puhkust järgmisse aastasse üle kanda kuni 12 päeva ulatuses.

Kui töötaja pole teenistusest lahkumise ajaks kogu oma põhipuhkust ära kasutanud, makstakse talle iga kasutamata päeva eest hüvitist, 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 põhipuhkuse ajal tagasi tööle või kui tema puhkus tühistatakse, hüvitatakse talle asjakohaste tõendite esitamisel kõik tema kantud kulud ja sõiduaeg hüvitatakse uuega.

2 JAGU

Eripuhkus

Artikkel 6

Lisaks põhipuhkusele 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;

— lapse abiellumine: kaks päeva;

— lapse sünd: 10 päeva, mis tuleb võtta 14 nädala jooksul pärast sündi;

— puudega või raskelt haige lapse sünd: 20 päeva, mis tuleb võtta 14 nädala jooksul pärast sündi;

— 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 artikli 52 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 võivad omavahel jagada, kui mõlemad on agentuuri töötajad. Puhkust antakse üksnes juhul, kui töötaja abikaasa töötab tasustataval ametikohal vähemalt poole kohaga. Kui abikaasa töötab väljaspool agentuuri ja saab võrreldavat puhkust, arvestatakse vastav arv päevi agentuuri töötaja puhkuseõigusest maha.

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

10-päevast eripuhkust antakse juhul, 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 eripuhkust ka täiendõppe puhul agentuuri poolt artikli 30 kohaselt koostatud täiendõppe programmiga ette nähtud piires.

Lisaks võib erandkorras eripuhkust anda töötajale erandliku töö korral, mis ei kuulu töötaja tavapäraste kohustuste hulka. Sellist eripuhkust antakse hiljemalt kolm kuud pärast seda, kui lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik on teinud otsuse töötaja töö erandliku iseloomu kohta.

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

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

3. JAGU

Sõiduaeg

Artikkel 7

Töötajatel, kellel on õigus saada kodumaalt lahkumise või välismaal elamise toetust, on õigus saada igal aastal kaks ja pool päeva lisapuhkust kodumaal käimiseks.

III LISA

HÜVITAV PUHKUS JA TASU ÜLETUNNITÖÖ EEST

Artikkel 1

Artiklis 48 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 iga tunni eest õigus saada hüvituseks kaks tundi puhkust; hüvitava puhkuse andmisel võetakse arvesse teenistusüksuse vajadusi ja asjaomase töötaja eelistusi;

b) kui teenistusüksuse vajadused ei võimalda võtta hüvitavat puhkust sellele kuule, mil ületunnitöö tehti, järgneva kuu jooksul, lubab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik maksta hüvitamata ületundide eest tasu 0,56 % ulatuses igakuisest põhipalgast iga ületunni eest punktis a sätestatu alusel;

c) ühe ületunni eest hüvitava puhkuse või tasu saamiseks peab täiendavalt töötatud aeg kestma üle 30 minuti.

Artikkel 2

Lähetuses viibides ei käsitata käesoleva lisa tähenduses ületunnitööna aega, mis kulub lähetuskohta jõudmiseks. Lähetuskohas üle tavalise tööaja töötatud tunnid võib lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku otsusega hüvitada olukorrast lähtuvalt kas 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 toetusena, mille suuruse ja maksmise tingimused määrab lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik pärast konsulteerimist personalikomiteega.

IV LISA

TÖÖTASU JA KULUDE HÜVITAMINE

1. JAGU

Peretoetused

Artikkel 1

1. Majapidamistoetuse põhiosa on 171,88 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 vähemalt üks artikli 2 lõigetes 2 ja 3 nimetatud ülalpeetav laps;

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

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

   ii) kumbki partner ei ole abielus ega 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 liikmesriigis; käesoleva punkti kohaldamisel leitakse paaril olevat võimalus seaduslikult abielluda üksnes sel juhul, kui pooled täidavad kõiki liikmesriigi õigusaktides sätestatud tingimusi, mis võimaldavad sellisel paaril abielluda;

d) lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku poolt tõendavate dokumentide põhjal tehtud põhjendatud eriotsuse alusel töötajale, kes ei vasta punktides a, b ja c sätestatud tingimustele, kuid täidab 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 asutuse või ametiisiku eriotsuse alusel. Töötajal on siiski õigus saada majapidamistoetust, kui abielupaaril on vähemalt üks ülalpeetav laps.

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 agentuuri töötaja, saab kõnealune isik kahest nimetatud toetusest ainult suuremat.

Artikkel 2

1. Töötaja, kellel on vähemalt üks ülalpeetav laps, saab vastavalt käesoleva artikli lõigetele 2 ja 3 igakuist toetust 375,59 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.

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

Lõikes 1 nimetatud summa vaadatakse läbi iga kord, kui vaadatakse läbi töötasud vastavaltartiklile 60.

3. Toetust antakse

a) automaatselt alla 18-aastaste laste puhul;

b) töötaja tõendavate dokumentidega põhjendatud taotluse korral 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 asutuse või ametiisiku põhjendatud ja tõendavatel dokumentidel põhineva eriotsusega käsitada ülalpeetava lapsena.

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

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

7. Kui lõigete 2 ja 3 tähenduses 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.

Artikkel 3

1. Vastavalt üldistes rakendussätetes ette nähtud tingimustele saab töötaja õppetoetust, mis võrdub tema tegelikult kantavate õppekuludega, kuid on maksimaalselt kuni 254,83 eurot kuus iga käesoleva lisa artikli 2 lõike 2 tähenduses ülalpeetava lapse kohta, kes on vähemalt viieaastane ja õpib korrapäraselt alg- või keskkooli tasulises päevases õppes või kõrgkoolis. Tasulises koolis käimist käsitlevat nõuet ei kohaldata koolitranspordikulude hüvitamise suhtes.

Õigus kõnealust toetust saada algab selle kuu esimesel päeval, mil laps hakkab õppima algkoolis, ja lõpeb selle kuu lõpus, mil laps lõpetab hariduse omandamise, või selle kuu lõpus, mil laps saab 26-aastaseks, olenevalt sellest, kumb toimub varem.

Toetust makstakse kuni kahekordse esimeses lõigus ette nähtud ülemmäära ulatuses:

— töötajale, kelle teenistuskoht on vähemalt 50 km kaugusel kas

Euroopa koolist või

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

— töötajale, kelle teenistuskoht on vähemalt 50 km kaugusel tema kodumaal asuvast või tema emakeelsest kõrgkoolist, kui laps tegelikult õpib teenistuskohast 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 muus kui töötaja teenistuskohariigis asuvas kõrgkoolis;

— samadel tingimustel nagu esimeses ja teises taandes isikule, kellel on õigus toetusele ja kes ei ole aktiivses teenistuses, võttes teenistuskoha 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.

2. Iga käesoleva lisa 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 määraks kehtestatud 91,75 eurot kuus.

See summa vaadatakse läbi iga kord, kui vaadatakse läbi töötasud vastavalt artiklile 60.

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 teenistuskoht, 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 teenistuskoht, 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 509,43 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 ja loobumisvõimaluseta saanud selle riigi kodakondsuse, mille territooriumil ta töötab, lõike 1 punkti a esimeses taandes 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 töötajale, kes tõendab, et ta on pidanud artikli 23 nõuete täitmiseks vahetama elukohta.

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

Sisseseadmistoetuse suhtes kohaldatakse töötaja teenistuskoha suhtes kehtestatud paranduskoefitsienti.

2. Sama suurt sisseseadmistoetust makstakse igale töötajale, kes viiakse üle uude teenistuskohta ja kes seetõttu peab artikli 23 täitmiseks elukohta vahetama.

3. Sisseseadmistoetus arvutatakse töötaja perekonnaseisu ja palga alusel kas tema tegeliku tööleasumise kuupäeva või uude teenistuskohta üleviimise kuupäeva seisuga.

Sisseseadmistoetust makstakse selliste dokumentide esitamise korral, millest nähtub, 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 juhul, 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 teenistuskohta, ei ole tal õigust saada sisseseadmistoetuse ettemakset.

5. 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 ette nähtud toetusest.

B. ÜMBERASUMISTOETUS

Artikkel 6

1. 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 vähemalt neli aastat ega saa oma uuest töökohast samasugust toetust. Kui mõlemad abikaasad on agentuuri töötajad ja neil mõlemal on ümberasumistoetuse saamise õigus, makstakse seda toetust ainult sellele abikaasale, kelle põhipalk on suurem.

Töötaja teenistusaja pikkuse arvutamisel võetakse arvesse aastaid, mil töötaja on olnud aktiivses teenistuses, puhkusel seoses sõjaväeteenistusega, lapsehoolduspuhkusel või perepuhkusel.

Ümberasumistoetuse suhtes kohaldatakse töötaja viimase teenistuskoha suhtes kehtestatud paranduskoefitsienti.

2. Töötaja surma korral makstakse ümberasumistoetust tema üleelanud abikaasale või sellise isiku puudumise korral tema ülalpeetavatele artikli 2 tähenduses, olenemata sellest, kas käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud teenistuse pikkusega seotud nõue on täidetud.

3. Ümberasumistoetuse arvutamisel arvestatakse töötaja perekonnaseisu ja palka teenistuse lõppemise kuupäeval.

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

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 kindlasummalist hüvitist tema enda ning abikaasa ja tegelikult perekonnas elavate ülalpeetavate isikute sõidukulude eest

a) tööle asudes: töölevõtmise kohast teenistuskohta;

b) teenistuse lõpetamisel artikli 96 tähenduses: teenistuskohast käesoleva artikli lõikes 3 määratletud päritolukohta;

c) iga üleviimise korral, millega kaasneb teenistuskoha vahetus.

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

Nende laste sõidukulusid, kes on kogu kalendriaasta jooksul alla 2 aastased, ei hüvitata.

2. Kindlasummaline hüvitis põhineb lõikes 1 osutatud kohtade geograafilise vahemaa kilomeetrite eest makstaval toetusel.

Kilomeetrite eest makstav toetus on

— 0 eurot iga km kohta vahemaa puhul 0–200 km

— 0,1895 eurot iga km kohta vahemaa puhul 201–1 000 km

— 0,3158 eurot iga km kohta vahemaa puhul 1 001–2 000 km

— 0,1895 eurot iga km kohta vahemaa puhul 2 001–3 000 km

— 0,0631 eurot iga km kohta vahemaa puhul 3 001–4 000 km

— 0,0305 eurot iga km kohta vahemaa puhul 4 001–10 000 km

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

Eespool nimetatud kilomeetrite eest makstavale toetusele lisandub kindlasummaline lisahüvitis:

— 94,74 eurot, kui lõikes 1 nimetatud kohtade vaheline geograafiline vahemaa on 600–1 200 km,

— 189,46 eurot, kui lõikes 1 nimetatud kohtade vaheline geograafiline vahemaa on üle 1 200 km.

Eespool nimetatud kilomeetrite eest makstavaid toetusi ja kindlasummalisi lisahüvitisi ajakohastatakse igal aastal võrdeliselt töötasudega.

Töötaja päritolukoht määratakse kindlaks tema tööleasumisel, võttes arvesse töölevõtmiskohta või tema selgesõnalise ja põhjendatud taotluse korral tema põhilist viibimiskohta. Töötaja teenistuses oleku ajal või teenistusest lahkumisel võib sel viisil kindlaks määratud päritolukohta muuta lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku eriotsusega. Töötaja teenistuses oleku ajal tehakse selline otsus üksnes erandjuhul ja kui töötaja esitab asjakohased tõendid. Muutmisotsusega ei saa töötaja põhiliseks viibimiskohaks tunnistada kohta väljaspool liikmesriikide territooriumi või Euroopa Liidu toimimise lepingu II lisas loetletud riike ja territooriume ning Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsiooni liikmesriikide territooriumi.

Artikkel 8

1. Töötajal, kellel on õigus saada kodumaalt lahkumise või välismaal elamise toetust, on lõikes 2 sätestatud määra piires õigus saada igal kalendriaastal kindlasummalist hüvitist, mis võrdub teenistuskohast artiklis 7 määratletud päritolukohta sõitmise kuludega, ja kui tal on õigus saada majapidamistoetust, siis samuti hüvitist tema 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; igal ülalpeetaval on õigus üksnes ühele hüvitisele. Ülalpeetavate laste sõidukulud hüvitatakse vanemate taotluse põhjal ükskõik kumma vanema päritolukoha alusel.

Kui töötaja abiellub aasta kestel ja omandab seetõttu õiguse saada majapidamistoetust, hüvitatakse abikaasa reisikuludest see osa, mis on võrdeline 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.

Nende laste sõidukulusid, kes on kogu kalendriaasta jooksul alla 2 aastased, ei hüvitata.

2. Kindlasummaline hüvitis põhineb töötaja teenistuskoha ja päritolukoha vahelise geograafilise vahemaa kilomeetri kohta makstaval toetusel.

Kui artiklis 7 määratletud päritolukoht on väljaspool liikmesriikide territooriumi ja ühtlasi väljaspool Euroopa Liidu toimimise lepingu II lisas loetletud riike ja territooriume ning Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsiooni liikmesriikide territooriumi, põhineb kindlasummaline hüvitis töötaja teenistuskoha ja selle liikmesriigi pealinna, mille kodakondsus tal on, vahelise geograafilise vahemaa kilomeetri kohta makstaval toetusel. Töötajal, kelle päritolukoht on väljaspool liikmesriikide territooriumi ja ühtlasi väljaspool Euroopa Liidu toimimise lepingu II lisas loetletud riike ja territooriume ning Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsiooni liikmesriikide territooriumi ja kes ei ole nende liikmesriikide kodanik, ei ole õigust kindlasummalisele hüvitisele.

Kilomeetrite eest makstav toetus on

— 0 eurot iga km kohta vahemaa puhul 0–200 km

— 0,3820 eurot iga km kohta vahemaa puhul 201–1 000 km

— 0,6367 eurot iga km kohta vahemaa puhul 1 001–2 000 km

— 0,3820 eurot iga km kohta vahemaa puhul 2 001–3 000 km

— 0,1272 eurot iga km kohta vahemaa puhul 3 001–4 000 km

— 0,0614 eurot iga km kohta vahemaa puhul 4 001–10 000 km

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

Eespool nimetatud kilomeetrite eest makstavale toetusele lisandub kindlasummaline lisahüvitis

— 191,00 eurot, kui teenistuskoha ja päritolukoha vaheline vahemaa raudteed mööda on 725–1 450 km;

— 381,96 eurot, kui teenistuskoha ja päritolukoha vaheline vahemaa raudteed mööda on üle 1 450 km.

Eespool nimetatud kilomeetrite eest makstavaid toetusi ja kindlasummalisi lisahüvitisi ajakohastatakse igal aastal võrdeliselt töötasudega.

3. Töötajal, kelle teenistus lõpeb kalendriaasta jooksul muul põhjusel kui surm või kes on osa aastast isiklikel põhjustel võetud puhkusel, on juhul, kui ta on selle aasta jooksul olnud Euroopa Liidu institutsiooni teenistuses alla üheksa kuu, õigus saada lõigetes 1 ja 2 sätestatud kindlasummalisest hüvitisest ainult osa, mis arvutatakse võrdeliselt aktiivses teenistuses oldud ajaga.

4. Lõikeid 1–3 kohaldatakse töötajate suhtes, kelle teenistuskoht asub liikmesriikide territooriumil. Töötajatel, kelle teenistuskoht asub väljaspool liikmesriikide territooriumi, on õigus saada iseenda eest ning juhul, kui neil on õigus saada majapidamistoetust, ka oma abikaasa ja teiste artikli 2 tähenduses ülalpeetavate eest igal kalendriaastal kindlasummalist hüvitist päritolukohta sõitmise kulude katmiseks või selliste muusse kohta sõitmise kulude hüvitamiseks, mis ei ületa nende päritolukohta sõitmise kulusid. Kui abikaasa ja artikli 2 lõikes 2 nimetatud isikud ei ela koos töötajaga tema teenistuskohas, on neil siiski igal kalendriaastal õigus saada hüvitist sõidukulude eest oma päritolukohast teenistuskohta või mujale, kui sõidukulud ei ületa eespool osutatud sõidu kulusid.

Kindlasummalise hüvitise aluseks on lennukulud turistiklassis.

D. KOLIMISKULUD

Artikkel 9

1. Töötajatel, kes peavad artikli 23 täitmiseks teenistusse asumisel või teenistuse ajal teenistuskoha muutumise tõttu elukohta vahetama ning kes ei ole saanud samade kulude eest hüvitist mujalt, on ülemmäärade piires õigus saada hüvitist mööbli ja isiklike esemete kolimise eest, kaasa arvatud kindlustus harilike ohtude vastu (eelkõige purunemine, vargus, tulekahju).

Ülemmäärad lähtuvad töötaja perekondlikust olukorrast kolimise ajal ning kolimise ja sellega seotud kindlustuse keskmisest maksumusest.

Institutsiooni lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik võtab käesoleva lõike jõustamiseks vastu üldised rakendussätted.

2. Teenistuse lõpetamise või töötaja surma korral hüvitatakse lõikes 1 sätestatud piirides teenistuskohast päritolukohta kolimise kulud. Vallalise töötaja surma korral hüvitatakse kolimiskulud tema kaudu õigustatud isikutele.

3. Tööle asumise korral peab kolimine toimuma ühe aasta jooksul alates töötaja katseaja lõpust. Teenistuse lõpetamise korral peab kolimine toimuma vastavalt artikli 6 lõike 4 teisele lõigule kolme aasta jooksul. Pärast eespool sätestatud tähtaegade lõppu toimuvate kolimiste kulud hüvitatakse ainult erandjuhtudel ja lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku eriotsusega.

E. PÄEVARAHA

Artikkel 10

1. Kui töötaja tõendab, et ta peab artikli 23 nõuete täitmiseks elukohta vahetama, on sellisel töötajal käesoleva artikli lõikes 2 sätestatud ajavahemiku jooksul õigus saada päevaraha kalendripäeva eest järgmiselt:

39,48 eurot töötaja puhul, kellel on õigus saada majapidamistoetust;

31,83 eurot töötaja puhul, kellel ei ole õigust saada majapidamistoetust.

Eespool sätestatud skaala vaadatakse läbi iga kord, kui vaadatakse läbi töötasud vastavalt artiklile 60.

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

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

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

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 artikli 23 nõuete täitmiseks kolib.

F. LÄHETUSKULUD

Artikkel 11

1. Töötajal, kes viibib asjakohase lähetuskäskkirja alusel lähetuses, on õigus saada sõidukulude 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 teenistuskohas, välja arvatud juhul, kui on tehtud vastav eriotsus.

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

Artikkel 12

1. Reisimine rongiga

Rongiga lähetusse minemise korral hüvitatakse sõidukulud 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 asutus või ametiisik otsustab kasutatavad klassid ja lisahüvitised kajuti eest iga juhtumi puhul ning reisi pikkuse ja maksumuse põhjal.

4. Reisimine autoga

Sõidukulud hüvitatakse rongipileti hinna põhjal kindlas summas lõike 1 kohaselt, muid lisahüvitisi ei maksta.

Töötajale, kes läheb lähetusse erioludes, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 töötajal tekkinud kulud: hommikusöök, kaks peamist söögikorda ja kõrvalkulud, sh kohalikud sõidukulud. Majutuskulud koos kohalike maksudega hüvitatakse tõendavate dokumentide esitamisel iga riigi kohta kindlaks määratud maksimumsumma piires.

2. a) Skaala liikmesriikide kohta on järgmine:

Sihtriik	Päevaraha (eurodes)	Hotellitasu ülemmäär (eurodes)
Austria	95	130
Belgia	92	140
Bulgaaria	58	169
Horvaatia	60	120
Tšehhi Vabariik	55	175
Küpros	93	145
Taani	120	150
Eesti	71	110
Soome	104	140
Prantsusmaa	95	150
Saksamaa	93	115
Kreeka	82	140
Hispaania	87	125
Ungari	72	150
Iirimaa	104	150
Itaalia	95	135
Läti	66	145
Leedu	68	115
Luksemburg	92	145
Malta	90	115
Madalmaad	93	170
Poola	72	145
Portugal	84	120

Sihtriik	Päevaraha (eurodes)	Hotellitasu ülemmäär (eurodes)
Rumeenia	52	170
Sloveenia	70	110
Slovakkia	80	125
Rootsi	97	160
Ühendkuningriik	101	175

Kui üks liidu institutsioonidest, haldusasutus või liiduväline asutus pakub lähetuses viibivale töötajale tasuta toitlustust või majutust või hüvitab need, tuleb see deklareerida. Seejärel tehakse vastav mahaarvamine.

b) Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik kinnitab väljaspool liikmesriikide Euroopa territooriumi asuvates riikides toimuvaid lähetusi käsitleva skaala ja kohandab seda korrapäraselt.

3. Käesoleva artikli lõike 2 punktis a sätestatud määrad vaadatakse läbi iga kahe aasta järel ELi personalieeskirjade VII lisa artikli 13 lõike 3 kohaselt toimuva läbivaatamise põhjal.

Artikkel 14

Agentuur kehtestab artiklite 11, 12 ja 13 üksikasjalikud rakenduseeskirjad.

G. KULUDE KINDLASUMMALINE HÜVITAMINE

Artikkel 15

1. Töötajatele, kellel tekib oma kohustuste tõttu korrapäraselt esinduskulusid, võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik maksta kindlasummalist hüvitist, määrates kindlaks ka selle suuruse.

Erandjuhtudel võib lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik lisaks otsustada, et agentuur kannab ka osa kõnealuse töötaja majutuskuludest.

2. Kui töötajatel tekib erijuhiste kohaselt toimides ajuti tööga seotud esinduskulusid, määratakse esinduskulude hüvitis iga juhtumi puhul tõendavate dokumentide alusel ja lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku kinnitatud tingimustel.

Artikkel 16

Lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku otsusega võivad kõrgemad juhtivtöötajad (peadirektor või temaga samaväärsed töötajad palgaastmetel AD16 või AD15 ja direktorid või nendega samaväärsed töötajad palgaastmetel AD15 või AD14), kellel ei ole ametiautot, saada oma teenistuskoha linna piires tehtud sõitude kulude katteks kindlasummalist hüvitist kuni 892,42 eurot aastas.

Lepinguid sõlmima volitatud asutus või ametiisik 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 toetust 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. Töötajale tehakse väljamakseid selles kohas ja selle riigi vääringus, kus ta oma teenistuskohustusi täidab, või töötaja taotlusel eurodes liidus asuvasse panka.

2. Tingimustel, mis on sätestatud lepinguid sõlmima volitatud asutuse või ametiisiku ühisel kokkuleppel pärast nõupidamist personalikomiteega, võivad töötajad taotleda osa oma töötasu korrapärast ülekandmist erikorras.

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

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

b) kehtivate tõendavate dokumentide esitamisel korrapärased maksed kõikidele muudele asjaomases liikmesriigis elavatele isikutele, kelle puhul töötaja on esitanud tõendid 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 ette nähtud ülekanded tehakse asjaomase liikmesriigi vääringus ELi personalieeskirjade artikli 63 teises lõigus määratletud vahetuskursiga. Ülekantavad summad korrutatakse koefitsiendiga, mis väljendab erinevust ELi personalieeskirjade XI lisa artikli 3 lõike 5 punktis b määratletud selle riigi paranduskoefitsiendi, kuhu ülekanne tehakse, ja ELi 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 liikmesriiki igakuise vahetuskursi alusel, mille suhtes koefitsiente ei kohaldata. Kõnealune ülekanne ei või ületada 25 % töötaja põhipalgast.

V LISA

LAHKUMISTOETUS JA PENSION

1. PEATÜKK

Lahkumistoetus

Artikkel 1

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

a) lahkumistoetust, mis võrdub tema põhipalgast pensionimakseteks kinni peetud summa kolmekordse väärtusega pärast artiklite 91 ja 132 kohaselt tasutud summade mahaarvamist, kui ta on olnud teenistuses alla ühe aasta;

b) muudel juhtudel on tal õigus

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

— et selliste hüvitiste kindlustusmatemaatiline ekvivalent makstaks töötaja valitud eraõiguslikku kindlustusseltsi või pensionifondi, tingimusel et kindlustusselts või fond tagab järgmise:

i) kapitali ei maksta tagasi;

ii) igakuist elatist makstakse kõige varem alates 60. eluaastast ja hiljemalt alates 66. eluaastast;

iii) ette on nähtud elatisraha või toitjakaotuspensioni maksmine;

iv) üleminekut teise kindlustusseltsi või muusse fondi lubatakse üksnes juhul, kui selline kindlustusselts või fond vastab alapunktides i, ii ja iii kehtestatud tingimustele.

2. Erandina lõike 1 punktist b on töötajal, kes on teenistusse asumisest alates pensioniõiguste saamiseks või säilitamiseks teinud sissemakseid riiklikusse pensioniskeemi, enda valitud eraõiguslikku kindlustusskeemi või pensionifondi, mis vastab lõikes 1 sätestatud nõuetele, ja kelle teenistus lõpeb muul põhjusel kui surma või invaliidsuse tõttu, õigus saada teenistusest lahkudes lahkumistoetust, mis võrdub tema agentuuri teenistuses olles omandatud pensioniõiguste kindlustusmatemaatilise väärtusega. Sellistel juhtudel arvatakse pensioniõiguste saamiseks või säilitamiseks riiklikusse pensioniskeemi tehtud sissemaksed lahkumistoetusest maha artikli 91 või 132 kohaselt.

3. Kui töötaja teenistus lõpetatakse ametist kõrvaldamise tõttu, määratakse makstav lahkumistoetus või, vastavalt asjaoludele, ülekantav kindlustusmatemaatiline ekvivalent vastavalt artiklis 147 sätestatud tingimustele tehtud otsuse põhjal.

2. PEATÜKK

Invaliidsustoetus

Artikkel 2

1. Vastavalt artikli 76 sätetele, on alla 65 aastasel töötajal, kelle töövõimetuskomitee on pensioniõiguste omandamise ajal tunnistanud püsivalt ja täielikult invaliidiks ja kes seetõttu ei saa täita oma teenistuskohustusi oma karjäärivahemikule vastaval ametikohal ning kes peab seetõttu lõpetama teenistuse agentuuris, õigus sellise töövõimetuse püsimise ajal saada artiklis 77 sätestatud invaliidsustoetust.

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

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

Artikkel 3

Kui invaliidsustoetust saav endine töötaja ei ole veel pensioniikka jõudnud, võib agentuur kohustada teda korrapäraselt läbima arstlikku läbivaatust, veendumaks et ta vastab endiselt toetuse maksmise nõuetele.

3. PEATÜKK

Toitjakaotuspension

Artikkel 4

Kui töötaja sureb viibides aktiivses teenistuses, isiklikel põhjustel võetud puhkusel, seoses sõjaväeteenistusega võetud puhkusel, lapsehoolduspuhkusel või perepuhkusel, on tema üleelanud abikaasal, kui ta on töötaja surma hetkeks olnud temaga abielus vähemalt ühe aasta ja kui käesolevate personalieeskirjade artiklist 76 ning käesoleva lisa artiklist 11 ei tulene teisiti, õigus toitjakaotuspensionile, mis moodustab 60 % vanaduspensioni õigustest, mille töötaja oli surma hetkeks omandanud.

Abielu kestust ei arvestata, kui töötajal on sellest või varasemast abielust vähemalt üks laps ja kui üleelanud abikaasa peab neid lapsi ülal või on neid ülal pidanud, või kui töötaja surma põhjuseks oli teenistuskohustuste täitmisel saadud kehaline vigastus või haigus või õnnetusjuhtum.

Artikkel 5

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

Minimaalne toitjakaotuspension on 35 % viimasest põhipalgast; toitjakaotuspension ei või 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 teenistuse lõppemist, on kestnud vähemalt viis aastat.

Artikkel 7

1. Käesolevate personalieeskirjade artikli 82 esimeses, teises ja kolmandas lõigus ette nähtud orvupension moodustab esimese orvu puhul kaheksa kümnendikku sellest toitjakaotuspensionist, millele töötaja või invaliidsustoetust saanud endise töötaja üleelanud abikaasal oleks õigus olnud, arvestamata käesoleva lisa artiklis 10 sätestatud vähendamisi.

Kui käesoleva lisa artikli 8 sätetest ei tulene teisiti, on see pension vähemalt elatusmiinimumi suurune.

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

Orbudel on õigus saada õppetoetust vastavalt IV lisa artiklile 3.

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

Artikkel 8

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

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

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

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

Artikkel 9

Õigus toitjakaotuspensioni maksele tekib töötaja või invaliidsustoetust saanud endise töötaja surmale järgneva kalendrikuu esimesel päeval. Kui aga töötaja või pensioni saamise õigusega isiku surma korral tehakse artikli 60 lõikes 8 sätestatud makse, tekib selline õigus alles surmakuule järgneva neljanda kuu esimesel päeval.

Õigus toitjakaotuspensioni maksele lõpeb selle kalendrikuu lõpus, mil pensionisaaja sureb või ei vasta enam pensioni saamise tingimustele.

Samamoodi lõpeb õigus orvupensionile, kui selle saajat ei käsitata enam ülalpeetava lapsena IV lisa artikli 2 tähenduses.

Artikkel 10

Kui surnud töötaja või invaliidsustoetust saanud endise töötaja ja üleelanud 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

Üleelanud abikaasa õigus saada toitjakaotuspensioni lõpeb uuesti abiellumise korral. Tal on õigus saada kohe kogusumma, mis võrdub tema kahe aasta toitjakaotuspensioniga, juhul kui ei kohaldata artikli 82 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 artiklis 85 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 käesoleva lisa artiklit 11.

Artikkel 13

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

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 artikli 82 teisele lõigule.

Käesoleva lisa artiklis 10 sätestatud vähendamisi 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 üleelanud abikaasale, kui ei kohaldata käesolevate personalieeskirjade artikli 82 teist lõiku.

4. PEATÜKK

Ajutised pensionid

Artikkel 15

Kui töötaja, kes on aktiivses teenistuses, isiklikel põhjustel võetud puhkusel, seoses sõjaväeteenistusega võetud puhkusel, 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 invaliidsustoetust 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 või kellel on õigus saada toitjakaotuspensioni ning kes on olnud üle ühe aasta teadmata kadunud.

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

Käesolevate personalieeskirjade artikli 81 teise lõigu sätteid kohaldatakse isikute suhtes, kes saavad ajutist pensioni.

Artikleid 81 ja 82 kohaldatakse samuti laste suhtes, kes sünnivad vähem kui 300 päeva jooksul pärast töötaja või invaliidsustoetust saanud endise töötaja surma.

Artikkel 20

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

Artikkel 21

Igast palgast ja invaliidsustoetusest arvatakse maha artiklites 78–88 ette nähtud pensioniskeemi sissemakse.

Artikkel 22

Töötajad, kes on isiklikel põhjustel võetud puhkusel ja jätkavad pensioniõiguste kogumist artikli 57 lõikes 3 sätestatud tingimustel, teevad 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 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.

6. PEATÜKK

Pensioni arvutamine

Artikkel 24

Agentuur vastutab toitjakaotuspensioni, 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 liidu institutsiooni või agentuuri ametikohalt saadava töötasuga.

Artikkel 25

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

Pensioni võib muuta või tühistada, kui see on määratud vastuolus personalieeskirjade või käesoleva lisa sätetega.

Artikkel 26

Kui töötaja või invaliidsustoetust 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 ette nähtud 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 artikli 147 alusel ilma oma pensioniõigustest, on tal õigus nõuda hüvitist summas, mis moodustab tema pensioni ja tema poolt tehtud sissemaksete vahe.

7. 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 liikmesriigi panka.

Väljaspool liitu elavatele pensionäridele makstakse pensione eurodes nende elukohariigi panka. Erandkorras võib pensioni maksta eurodes agentuuri peakontori asukohariigi panka või välisvaluutas pensionisaaja elukohariigi panka, kohaldades agentuuri eelarve täitmiseks kasutatavaid viimaseid vahetuskursse.

Käesolevat artiklit kohaldatakse analoogia põhjal invaliidsustoetuse saajate suhtes.

VI LISA

ARTIKLI 7 LÕIKES 3 SÄTESTATUD AMETIKOHTADE LIIGID IGAS TEGEVUSÜKSUSES

1. Tegevusüksus AD	
Tegevjuht	AD 16
Tegevjuhi asetäitja	AD 15
Direktor	AD 14
Asedirektor või samaväärne	AD 13
Üksuse juhataja või samaväärne	AD 9 – AD 13
Administraator	AD 5 – AD 12
2. Tegevusüksus AST	
Vanemassistent Täidab haldus-, tehnilisi või koolitusülesandeid, mis nõuavad suurt iseseisvust ja suurt vastutust personali juhtimisel, eelarve täitmisel või poliitika koordineerimisel.	AST 10 – AST 11
Assistent Täidab haldus-, tehnilisi või koolitusülesandeid, mis nõuavad teatavat iseseisvust eelkõige seoses eeskirjade või üldiste juhiste täitmisega või agentuuri liikme, liikme isikliku büroo juhi, (ase)peadirektori või nendega samaväärse kõrgema astme juhi abina.	AST 1 – AST 9
3. Tegevusüksus AST/SC	
Sekretär/kantseleitöötaja Täidab sekretäri ja kantseleitöötaja ülesandeid, agentuuri toimimisega seotud ja muid taolisi ülesandeid, mis nõuavad teatavat iseseisvust.	SC 1 – SC 6