EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 26.10.2017
COM(2017) 632 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU IN SVETU

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

CILJI TEGA POROČILA

Institucije za svoje uslužbence neodvisno uporabljajo Kadrovske predpise in Pogoje za zaposlitev drugih uslužbencev.

Sozakonodajalca sta v okviru **reforme Kadrovskih predpisov leta 2014** uvedla nove mehanizme za povečanje **skladnosti** z zakonodajnim okvirom in okrepitev učinkovitega **upravljanja**.

To poročilo je del teh novih mehanizmov. Skupaj z novim registrom izvedbenih pravil, ki ga upravlja Sodišče, je poročilo orodje, ki omogoča **preglednost** in spodbuja **dosledno uporabo Kadrovskih predpisov**[1]**.**

Poročilo obravnava naslednja vprašanja:

→ dosledno uporabo Kadrovskih predpisov:

v naslovu 1 je proučen osnovni pravni okvir. Ocenjeno je, v kakšnem obsegu Kadrovski predpisi omogočajo usklajeno in enako izvajanje svojih določb;

→ preglednost:

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

→ skladnost:

v naslovu 3 je ocenjeno, v kakšnem obsegu institucije upoštevajo pravni okvir, določen v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev;

→ upravljanje:

v naslovu 4 so ocenjeni sedanji mehanizmi, vzpostavljeni za zagotavljanje učinkovitega upravljanja v institucijah in v zvezi z agencijami;

→ ugotovitve:

v naslovu 5 so povzete ugotovitve o sedanjem stanju glede izvedbenih pravil in predlagani nadaljnji koraki za izboljšanje dosledne uporabe Kadrovskih predpisov.

[1] Glej uvodno izjavo 32 Uredbe št. 1023/2013 z dne 22. oktobra 2013.

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. PRAVNA PODLAGA

Komisija mora v skladu s Kadrovskimi predpisi[2] vsaka tri leta predložiti poročilo o pravilih za izvajanje Kadrovskih predpisov, ki jih je sprejel organ za imenovanja vsake institucije.

Priprava takega poročila je del širšega okvira, ki je bil uveden z reformo Kadrovskih predpisov leta 2014. Namen tega okvira je zagotoviti preglednost in dostopnost takih pravil državljanom Evropske unije. Zajema tudi register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije in v katerega institucije in agencije vnašajo svoja pravila.

V tem poročilu so ta pravila predstavljena prvič po uvedbi obveznosti poročanja.

2. ZBIRANJE INFORMACIJ ZA POROČILO

Komisija je za namen priprave poročila proučila register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije.

Nato je preverila pravila, pridobljena iz registra, da bi v poročilo zajela vse sklepe institucij in agencij v zvezi z izvajanjem Kadrovskih predpisov. V ta namen je ta pravila primerjala s pravili, ki so ji jih neposredno predložile druge institucije in agencije.

Zbiranje informacij je bilo končano 30. aprila 2017.

3. KLJUČNE LASTNOSTI POROČILA

Opis izvedbenih pravil

Poročilo vsebuje pregled različnih vrst pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov, ki jih lahko sprejme organ za imenovanja, in pravil za izvajanje Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, ki jih lahko sprejme organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi, ter pojasnjuje postopek za sprejetje takih pravil.

Kvantitativna ocena

Komisija je sporazumno z zadevnimi institucijami pripravila tabele, ki podrobno prikazujejo stanje v vsaki od desetih institucij v obdobju od 1. januarja 2014 do 31. decembra 2016. Na podlagi teh tabel je oblikovala splošno tabelo s pregledom stanja v vseh institucijah.

V še eni splošni tabeli je združen pregled pravil, ki so se v agencijah uporabljala na dan 31. decembra 2016.

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

[2] Člen 110(6) Kadrovskih predpisov, kot je bil spremenjen z Uredbo št. 1023/2013 z dne 22. oktobra 2013.

Kvalitativna ocena / skladnost

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

Zagotovljen je pregled predstavitve izvedbenih pravil v registru, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije.

Upravljanje

Čeprav Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev omogočajo posamezna pravila, ki upoštevajo različne upravne razmere, so vzpostavljeni tudi različni mehanizmi za uskladitev pravil in praks na medinstitucionalni ravni ter v zvezi z agencijami.

V poročilu so predstavljeni ti različni mehanizmi upravljanja za enotnejšo uporabo Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

4. OBETI

Komisija bo morala v skladu s členom 110(6) Kadrovskih predpisov naslednje poročilo predložiti čez tri leta. V naslednjem poročilu bodo zajeta izvedbena pravila, ki bodo veljala od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2019.

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

Kazalo

NASLOV 1. PREDSTAVITEV IZVEDBENIH PRAVIL 5

a) Pravila, sporazumno sprejeta v institucijah Unije (*Règles arrêtées d'un commun accord*) 5

b) Splošne izvedbene določbe (*Dispositions générales d'exécution*) 7

c) Druga izvedbena pravila 9

NASLOV 2. KVANTITATIVNA OCENA 11

a) Izvedbena pravila v institucijah 11

b) Izvedbena pravila v agencijah 13

(1) Stanje pred reformo Kadrovskih predpisov leta 2014 13

(2) Stanje po reformi Kadrovskih predpisov leta 2014 13

NASLOV 3. KVALITATIVNA OCENA / SKLADNOST 16

a) Skladnost s Kadrovskimi predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev 16

b) Register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije 22

NASLOV 4. UPRAVLJANJE 25

a) Usklajevanje pravil in praks v institucijah 25

(1) Vloga kolegija vodij uprave 25

(2) Vloga Odbora za kadrovske predpise 26

b) Usklajevanje pravil in praks v agencijah 27

NASLOV 5. POVZETEK UGOTOVITEV 28

NASLOV 1. PREDSTAVITEV IZVEDBENIH PRAVIL

DOSLEDNA UPORABA KADROVSKIH PREDPISOV

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

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

V poročilu so predstavljena pravila za izvajanje Kadrovskih predpisov, ki jih je sprejel organ za imenovanja, in pravila za izvajanje Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, ki jih je sprejel organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi.

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

Poročilo zajema naslednja pravila[3]:

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

V Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev je za uporabo nekaterih določb določeno, da institucije Unije sporazumno sprejmejo pravila.

To velja za naslednje predmete urejanja:

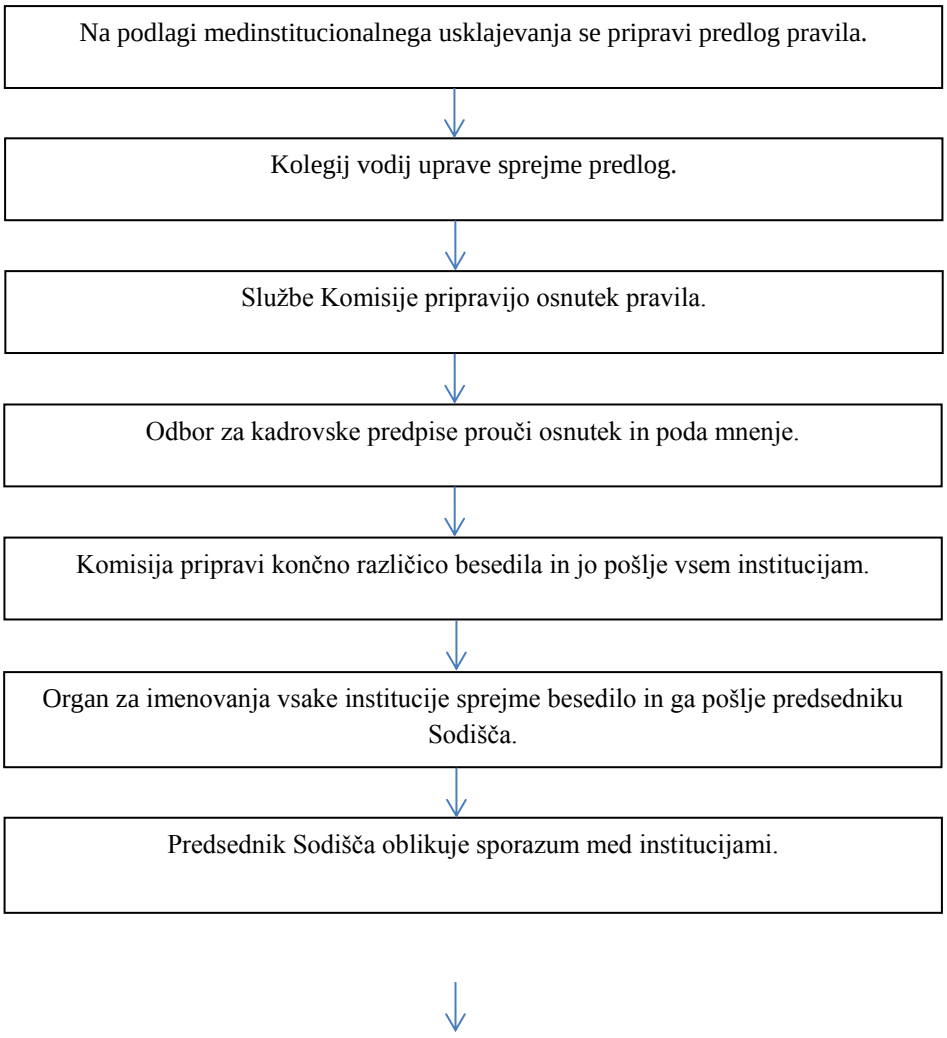
Kadrovski predpisi	
Člen 10	Postopek za imenovanje članov Odbora za kadrovske predpise
Člen 27 + člen 2 Priloge II	Postopek za ustanovitev splošnega skupnega odbora (COPARCO)
Člen 37	Oblikovanje seznama organizacij, katerih cilj je pospeševati interese Unije
Člen 45	Sposobnost delati v tretjem od jezikov pred prvim napredovanjem
Člen 57	Letni dopust
Člen 61	Seznam praznikov
Člen 72	Zdravstveno zavarovanje

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

Člen 73	Zavarovanje za primer poklicne bolezni ali nesreče
Člen 76a	Finančna pomoč, s katero se poveča pokojnina preživelega zakonca, ki ima hudo ali dolgotrajno bolezen ali je invalid
Člen 17 Priloge VII	Posebno redno nakazilo dela osebnih prejemkov
	Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev
Člen 28a	Uporaba določbe o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem

V Kadrovskih predpisih ni določen postopek za sporazumno sprejetje pravila v institucijah Unije. V medinstitucionalni praksi pa se je sčasoma oblikoval naslednji postopek sprejemanja:

POSTOPEK ZA SPORAZUMNO SPREJEMANJE PRAVIL V INSTITUCIJAH[4]



[4] Glej priročnik vodij uprave Evropske unije, različica 2012, Priloga II.

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

V skladu s Kadrovskimi predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev imata organ za imenovanja oziroma organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi, posebna pooblastila za sprejemanje splošnih izvedbenih določb.

To velja za naslednje predmete urejanja[5]:

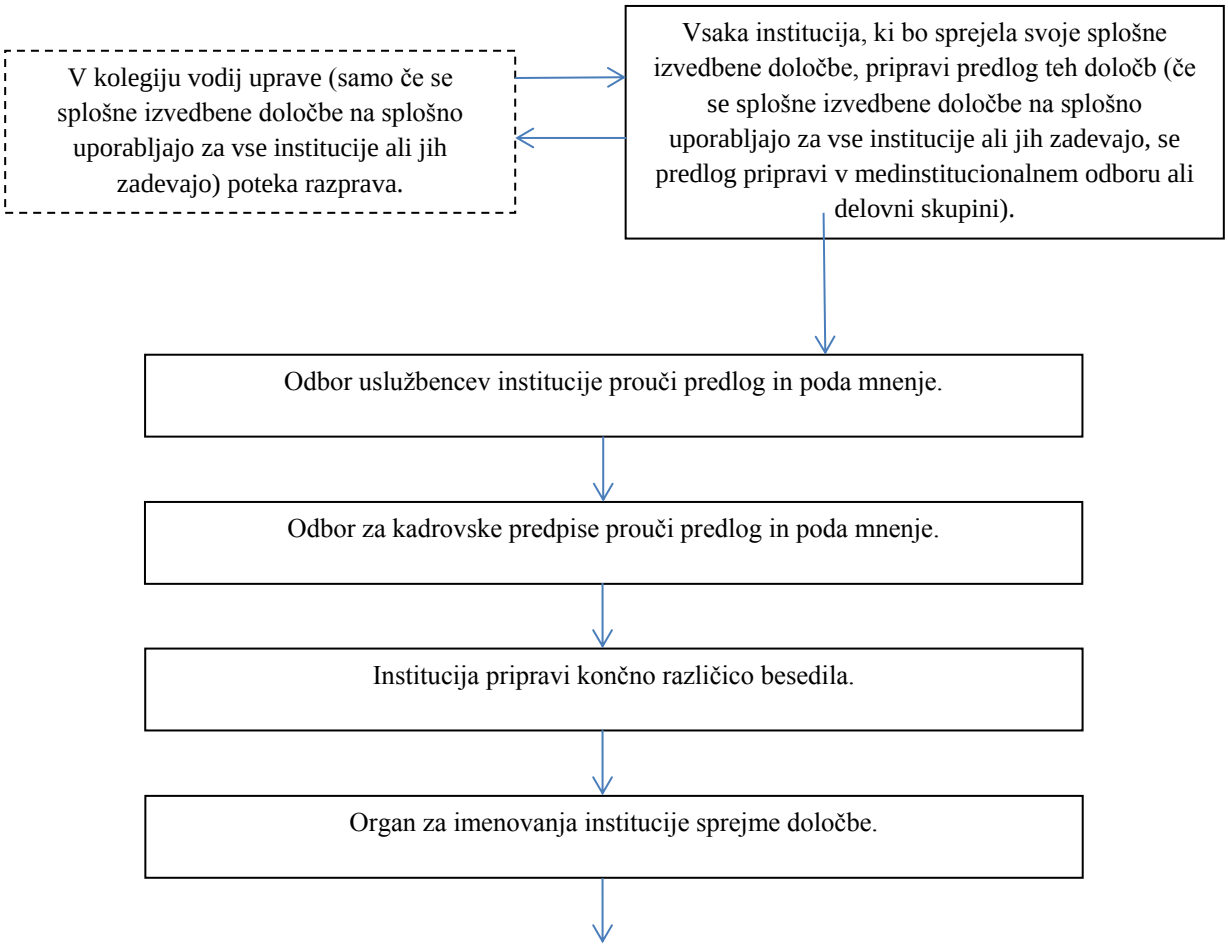
	Kadrovski predpisi
Člen 27	Ustrezni ukrepi po ugotovitvi znatnega neravnovesja med državljanstvi uradnikov
Člen 32	Razporeditev v stopnjo ob zaposlitvi
Člen 42a	Starševski dopust, starši samohranilci
Člen 43	Letno poročilo o sposobnostih, učinkovitosti in ravnanju v službi
Člen 45a(5)	Imenovanje uradnika iz funkcionalne skupine AST na delovno mesto v funkcionalni skupini AD
Člen 72(1)	Povračilo stroškov zdravljenja
Člen 3(1) Priloge VII	Dodatek za šolanje
Člen 9(1) Priloge VII	Stroški selitve
Člen 13a Priloge VII	Izdatki za službena potovanja
Člen 11(2) Priloge VIII	Pokojninske pravice, ki so jih uslužbenci prenesli v institucijo
Člen 2(3) Priloge IX	Upravne preiskave
Člen 1 Priloge X	Uradniki, ki delajo v tretji državi
Člen 3 Priloge X	Izjemna uporaba Priloge X za uradnike, začasno razporejene na sedež institucije
	Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev
Člen 12(1)	Ustrezni ukrepi po ugotovitvi znatnega neravnovesja med državljanstvi začasnih uslužbencev
Člen 12(5)	Postopki zaposlovanja začasnih uslužbencev
Člen 54	Prerazvrstitev začasnih uslužbencev iz člena 2(f)
Člen 56	Zaposlovanje začasnih uslužbencev iz člena 2(f)
Člen 79	Zaposlovanje pogodbenih uslužbencev
Člen 82(6)	Zaposlovanje pogodbenih uslužbencev
Člen 86	Razvrščanje pogodbenih uslužbencev v razrede

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

V nasprotju s pravili, ki jih institucije sprejmejo sporazumno, vsebino splošnih izvedbenih določb določi vsaka institucija v skladu z načelom avtonomije vsake institucije kot delodajalke, kot je določeno v členu 13(2) Pogodbe o Evropski uniji in členu 298 Pogodbe o delovanju Evropske unije[6]. Na področju povračila stroškov zdravljenja v okviru skupnega sistema zdravstvenega zavarovanja pa je Komisija na podlagi Skupnih pravil o zdravstvenem zavarovanju uradnikov Evropske unije sprejela splošne izvedbene določbe, ki veljajo za uslužbence vseh institucij in agencij.

V skladu s členom 110(1) Kadrovskih predpisov in prvim pododstavkom člena 141 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev splošne izvedbene določbe sprejme pristojni organ vsake institucije po posvetovanju z odborom uslužbencev in Odborom za kadrovske predpise.

POSTOPEK ZA SPREJEMANJE SPLOŠNIH IZVEDBENIH DOLOČB[7]



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

[7] Glej priročnik vodij uprave Evropske unije, različica 2012, Priloga II.

V skladu s členom 142 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev se splošne izvedbene določbe iz člena 110 Kadrovskih predpisov uporabljajo za uslužbence, vključene v te pogoje, če se določbe Kadrovskih predpisov na podlagi teh pogojev uporabljajo za te uslužbence.

c) Druga izvedbena pravila

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

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

Druga izvedbena pravila so določena za naslednje predmete urejanja:

Kadrovski predpisi	
Člen 2	Določanje pooblastil organa za imenovanja
Člen 5	Opredelitev vrst delovnih mest
Člen 9	Sestava in postopki organov (odborov)
Člen 22c	Prijavljanje nepravilnosti
Člen 51	Postopek za obravnavanje nesposobnosti
Člen 55(3)	Stalna pripravljenost na delo
Člen 55(4)	Prožna ureditev delovnega časa
Člen 55b	Delitev delovnega mesta
Člen 56	Nadurno delo
Člen 96	Uradniki Komisije, ki delajo v delegaciji Unije, in uradniki ESZD, ki pri svojem delu opravljajo naloge za Komisijo
Člen 5 Priloge IVa	Delo z delovnim časom, krajšim od polnega
Člen 13(2)(b) Priloge VII	Lestvica za službena potovanja v tretje države
Člen 30 Priloge IX	Disciplinski postopki
Člen 2 Priloge X	Premestitev uradnikov, ki delajo v tretjih državah
Člen 5 Priloge X	Namestitev uradnikov, ki delajo v tretjih državah

Člen 10 Priloge X	Dodatek za življenjske razmere[8]
Člen 23 Priloge X	Povrnitev najemnine za uradnike, ki delajo v tretjih državah
Člen 30(3) Priloge XIII	Uvrstitev uradnikov s posebnimi odgovornostmi na delovno mesto „vodja enote ali enakovredna funkcija“ ali „svetovalec ali enakovredna funkcija“ pred 31. decembrom 2015

Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev	
Člen 125	Parlamentarni pomočniki

Institucije so v primerih, ko Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev izrecno ne določajo možnosti sprejetja drugih izvedbenih pravil, taka pravila sprejele, kadar se morajo statutarne določbe izvesti s podrobnejšimi pravili.

Postopek sprejemanja teh drugih izvedbenih pravil bo odvisen od upravne prakse zadevne institucije.

DOSLEDNA UPORABA KADROVSKIH PREDPISOV

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

→ Kadrovski predpisi določajo posebne mehanizme za doseganje skupnega medinstitucionalnega pristopa, kadar predmet urejanja zahteva tako usklajevanje.

[8] Splošno sodišče je v zvezi s členom 10 Priloge X h Kadrovskim predpisom, in sicer njegovo različico pred začetkom veljavnosti reforme leta 2014, odločilo, da morajo izvedbene določbe, ki temeljijo na tem členu, imeti obliko splošnih izvedbenih določb (Vanhalewyn/ESZD, T-792/14P, točka 25). V sedanji različici člena 10(3) Priloge X h Kadrovskim predpisom pa so navedene samo „podrobn[e] določb[e] za uporabo tega člena“ brez nadaljnje opredelitve njihove pravne oblike.

NASLOV 2. KVANTITATIVNA OCENA

PREGLEDNOST

→ Katera pravila so bila sprejeta in za katere predmete urejanja?

→ Kakšno je stanje v institucijah?

→ Kakšno je stanje v agencijah?

a) Izvedbena pravila v institucijah

V skladu s členom 13 Pogodbe o Evropski uniji ter členi 1, 1a in 1b Kadrovskih predpisov to poročilo zadeva naslednjih deset institucij[9]:

- Evropski parlament (EP),
- Svet,
- Evropsko komisijo (Komisija),
- Sodišče Evropske unije (Sodišče),
- Računsko sodišče (ERS),
- Evropsko službo za zunanje delovanje (ESZD),
- Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO),
- Odbor regij (OR),
- evropskega varuha človekovih pravic (EVČP) in
- Evropskega nadzornika za varstvo podatkov (ENVP).

Za namen oblikovanja tega poročila je Komisiji svoja izvedbena pravila predložilo tudi devet drugih institucij. Komisija je vzporedno proučila register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije.

Komisija je na podlagi teh prispevkov in sporazumno z zadevnimi institucijami pripravila tabele, ki podrobno prikazujejo stanje v vsaki od desetih institucij, kot sledi:

- seznam pravil, sporazumno sprejetih v institucijah **(Priloga I)**;
- deset tabel, v katerih so navedene splošne izvedbene določbe in druga izvedbena pravila, ki jih je sprejel organ za imenovanja vsake institucije oziroma organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi **(Priloga II.1–II.10)**;
- splošno tabelo, v kateri je primerjalni povzetek stanja v vseh institucijah v zvezi s pravili za izvajanje Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev **(Priloga III)**.

V tabelah je uporabljena skupna metodologija:

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

- navedena so izvedbena pravila, ki so vsaj delno veljala v obdobju, zajetem v poročilu (od 1. januarja 2014 do 31. decembra 2016);
- izvedbena pravila so razvrščena v skupine po različnih predmetih urejanja, pri čemer je upoštevana struktura Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev;
- izvedbena pravila so opredeljena z referenčno številko, datumom začetka veljavnosti in, kadar je to ustrezno, datumom izteka veljavnosti.

Uporabljena je bila naslednja metoda štetja:

- izvedbena pravila so bila šteta na podlagi seznamov za vsako institucijo (Priloga I in Priloga II.1–II.10);
- izvedbeno pravilo je bilo šteto enkrat, čeprav je zajelo več kot en predmet urejanja[10];
- pravilo, ki spreminja že obstoječe pravilo, ni bilo šteto ločeno;
- če je bilo izvedbeno pravilo nadomeščeno v obdobju, zajetem v poročilu, se je štelo samo eno izvedbeno pravilo[11].

ŠTEVILO IZVEDBENIH PRAVIL, KI SO JIH SPREJELE INSTITUCIJE

	Sporazumno sprejeta pravila	**Splošne izvedbene določbe**	**Druga izvedbena pravila**	**Skupno število sklepov**
EP	10	17	28	55
Svet	10	15	23	48
Komisija	10	22	57	89
Sodišče	10	11	15	36
ERS	10	10	23	43
ESZD	10	23	38	71
EESO	10	8	23	41
OR	10	14	25	49
EVČP	10	15	9	34
ENVP	10	16	11	37
Skupaj	**100**	**151**	**252**	**503**

Navedene številke kažejo razliko v številu regulativnih aktov v institucijah. Za ta pojav je mogoče navesti različne razloge:

Pogodbe EU zagotavljajo neodvisnost vsake institucije pri izvajanju njenih nalog (glej člen 13 Pogodbe o Evropski uniji in člen 298 Pogodbe o delovanju Evropske unije), zato so se v institucijah oblikovale različne tradicije sprejemanja izvedbenih pravil.

Nekateri predmeti urejanja so za nekatere institucije manj pomembni, v drugih institucijah pa so bila v zvezi z njimi sprejeta izvedbena pravila. Primer tega je pooblastilo iz tretjega pododstavka člena 1 Priloge X h Kadrovskim predpisom, in sicer za sprejemanje splošnih

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

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

izvedbenih določb v zvezi z uradniki, ki delajo v tretji državi (ki sta ga uporabili Evropska komisija in Evropska služba za zunanje delovanje, druge institucije pa ne).

Podobno so v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev določena selektivna pooblastila, ki veljajo samo za eno institucijo. V tretjem pododstavku člena 72(1) Kadrovskih predpisov je na primer določeno, da lahko organi za imenovanja institucij eno izmed njih pooblastijo, da določi pravila, ki urejajo povračila stroškov zdravljenja (pooblastilo, ki je bilo na koncu dodeljeno Komisiji), v členu 125(1) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev pa je Evropskemu parlamentu podeljeno pooblastilo, da z internim sklepom sprejme izvedbene ukrepe za namene uporabe določb o parlamentarnih pomočnikih.

Včasih se z različnimi zakonodajnimi tehnikami pridobijo različni kvantitativni rezultati. Ena institucija na primer ureja več povezanih predmetov urejanja v enem izvedbenem pravilu, druga institucija pa je za te predmete urejanja morda sprejela več pravil[12].

Razlike med institucijami so tudi v pravni nomenklaturi. Kar zadeva izvedbena pravila o starševskem dopustu, je sedem institucij na primer sprejelo splošne izvedbene določbe, tri pa so se odločile, da bodo za isti predmet urejanja sprejele druga izvedbena pravila.

b) Izvedbena pravila v agencijah

V tem poročilu so predstavljeni tudi podatki o izvedbenih pravilih, ki so jih sprejele agencije in so veljala na dan 31. decembra 2016.

To zadeva naslednjih 48 agencij v smislu člena 1a(2) Kadrovskih predpisov:

- 6 izvajalskih agencij,
- 34 decentraliziranih agencij in
- 8 skupnih podjetij.

(1) Stanje pred reformo Kadrovskih predpisov leta 2014

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

(2) Stanje po reformi Kadrovskih predpisov leta 2014

Z reformo Kadrovskih predpisov leta 2014 je bil vzpostavljen nov okvir za sprejemanje pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov s strani agencij.

V skladu s splošnim načelom, uvedenim v členu 110(2) Kadrovskih predpisov, se izvedbena pravila, ki jih sprejme Komisija, smiselno uporabljajo za agencije. Komisija zato agencije obvesti o vsakem takem izvedbenem pravilu takoj po njegovem sprejetju.

[12] Za ponazoritev tega primera glej Splošne izvedbene določbe Evropskega parlamenta z dne 17. oktobra 2014 o natečajih in izbirnih postopkih, zaposlovanju in uvrstitvi v plačilni razred za uradnike in druge uslužbence Evropskega parlamenta. Evropska komisija je ta vprašanja obravnavala v ločenih pravnih besedilih.

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

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

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

Komisija je oblikovala tudi mehanizem, s katerim lahko agencije obvesti o svojem horizontalnem soglasju za take posamezne sklepe, ne da bi bilo treba agencijam predložiti uradno zahtevo (predhodno soglasje)[13].

Komisija je na podlagi prispevkov agencij pripravila splošno tabelo s povzetkom o številu in vrstah izvedbenih pravil, ki so se v agencijah uporabljala na dan 31. decembra 2016.

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

V njej je uporabljena naslednja metodologija:

- zadeva izvedbena pravila agencij, ki so veljala na dan 31. decembra 2016;
- upošteva strukturo Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, da se lažje opredelijo različni predmeti urejanja, za katere so agencije sprejele izvedbena pravila;
- v tabeli so za vsak predmet urejanja navedeni različni scenariji, v katerih so agencije sprejele svoja pravila.

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

UČINKI MEHANIZMOV, UVEDENIH OD LETA 2014

Izvedbena pravila Komisije, sprejeta po reformi leta 2014 in sporočena agencijam	***Izvedbena pravila v agencijah, ki se smiselno uporabljajo po reformi leta 2014*** *(člen 110(2) Kadrovskih predpisov)*	***Odstopanja po letu 2014*** *(lastna pravila ali izvzetje, vključno z zahtevami, ki še niso bile obravnavane)*
23	**593**	**201**

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

Predhodna horizontalna soglasja Komisije	*Izvedbena pravila, ki so jih sprejele agencije na podlagi predhodnega soglasja*
14	**284**

PREGLEDNOST

→ V poročilu je zagotovljen izčrpen popis stanja v institucijah.

→ V poročilu so vsa izvedbena pravila predstavljena na podlagi skupne metodologije. Zato je mogoča primerjava med institucijami, ki povečuje preglednost.

→ V poročilu so izmerjeni učinki mehanizmov usklajevanja, uvedenih od leta 2014, v zvezi z agencijami.

NASLOV 3. KVALITATIVNA OCENA / SKLADNOST

SKLADNOST

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

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

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

V poročilu je v nadaljevanju proučeno, v kakšnem obsegu so bila uporabljena posebna pooblastila, ki so v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev podeljena organu za imenovanja oziroma organu, pooblaščenemu za sklepanje pogodb o zaposlitvi, vsake institucije za sprejemanje izvedbenih pravil (prikazano v nadaljevanju v črtkanem okviru).

Poleg tega so v poročilu navedeni predmeti urejanja, za katere so institucije sprejele izvedbena pravila, ki niso izrecno določena v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev.

Kadrovski predpisi

Naslov I – Splošne določbe

Člen 2 – Izvajanje pooblastila organa za imenovanja

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

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

Večina institucij je uporabila možnost iz Kadrovskih predpisov, da podrobneje opredelijo naloge in pooblastila za vsako vrsto delovnega mesta.

Člen 5(4), člen 30(3) Priloge XIII – Uvrstitev uradnikov s posebnimi odgovornostmi na delovno mesto „vodja enote ali enakovredna funkcija“ ali „svetovalec ali enakovredna funkcija“ pred 31. decembrom 2015

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

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

Nekatere institucije so uporabile pooblastila za določanje sestave in postopka organov, navedenih v členu 9(1) Kadrovskih predpisov.

Člen 10 – Postopek za imenovanje članov Odbora za kadrovske predpise

Vse institucije so sporazumno sprejele pravilo o postopku za imenovanje članov Odbora za kadrovske predpise, kot je določeno v členu 10 Kadrovskih predpisov.

Nekatere institucije so sprejele tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu I Kadrovskih predpisov: invalidnost, ukrepi socialne narave, standardi zdravja in varnosti ter premestitev.

Naslov II – Pravice in obveznosti uradnikov

Člen 22c – Notranja pravila o prijavljanju nepravilnosti

Vse institucije so sprejele notranja pravila o prijavljanju nepravilnosti, kot je določeno v členu 22c Kadrovskih predpisov.

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

Naslov III – Uradniška kariera

Člen 27 – Ustrezni ukrepi po ugotovitvi znatnega neravnovesja med državljanstvi uradnikov

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

Člen 27, člen 2 Priloge II – Postopek za ustanovitev splošnega skupnega odbora (COPARCO)

Vse institucije so sporazumno sprejele pravilo o postopkih za ustanovitev splošnega skupnega odbora, kot je določeno v členu 2 Priloge II h Kadrovskim predpisom.

Člen 32 – Razporeditev v stopnjo ob zaposlitvi

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe, s katerimi so odobrile dodatno prednost glede na delovno dobo, ki ne sme presegati 24 mesecev, da se upoštevajo poklicne izkušnje uradnika, kot je določeno v členu 32 Kadrovskih predpisov.

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

Vse institucije so sporazumno oblikovale seznam organizacij, katerih cilj je pospeševati interese Unije, v skladu z drugo alinejo člena 37(b) Kadrovskih predpisov.

Člen 42a – Starševski dopust, starši samohranilci

Vse institucije so sprejele izvedbene določbe o starševskem dopustu, vključno z vprašanjem priznavanja staršev samohranilcev za namene podvojitve trajanja starševskega dopusta, kot je določeno v prvem pododstavku člena 42a Kadrovskih predpisov.

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

Vse institucije so sprejele izvedbene določbe o letnih poročilih o sposobnostih, učinkovitosti in ravnanju v službi, kot je določeno v prvem pododstavku člena 43 Kadrovskih predpisov.

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

Vse institucije so sporazumno sprejele pravila za izvajanje zahteve, da uradniki pred svojim prvim napredovanjem izkažejo sposobnost delati v tretjem od jezikov, kot je določeno v členu 45(2) Kadrovskih predpisov.

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

Devet institucij je sprejelo splošne določbe za izvajanje možnosti imenovanja uradnika iz funkcionalne skupine AST na delovno mesto v funkcionalni skupini AD, kot je določeno v členu 45a(5) Kadrovskih predpisov.

Člen 51 – Postopek za obravnavanje nesposobnosti

Pet institucij je sprejelo notranje določbe, s katerimi se pravočasno in na ustrezen način ugotovijo, obravnavajo in odpravijo primeri nesposobnosti, kot je določeno v členu 51(1) Kadrovskih predpisov.

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

Naslov IV – Delovni pogoji uradnikov[14]

Člen 55(3) – Stalna pripravljenost na delo

Institucije niso določile podrobnih pravil za uporabo določb o stalni pripravljenosti na delo, kot to določa člen 55(3) Kadrovskih predpisov.

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

Osem institucij je uvedlo prožno ureditev delovnega časa v skladu s členom 55(4) Kadrovskih predpisov.

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

Osem institucij je določilo podrobna pravila za uporabo določb o delu z delovnim časom, krajšim od polnega, kot je določeno v členu 5 Priloge IVa h Kadrovskim predpisom.

Člen 55b – Delitev delovnega mesta

Ena institucija je določila podrobna pravila za uporabo člena o delitvi delovnega mesta v skladu s tretjim pododstavkom člena 55b Kadrovskih predpisov.

Člen 56 – Nadurno delo

Devet institucij je določilo postopek za odobritev nadurnega dela, kot je določen v členu 56 Kadrovskih predpisov.

[14] Naslov IV zajema tudi posebna pooblastila Komisije (pred reformo Kadrovskih predpisov leta 2014: Sveta), da z delegiranimi akti določi kategorije uradnikov, ki so upravičeni do posebnih dodatkov (izmensko delo, stalna pripravljenost na delo, posebno težki delovni pogoji). Ti delegirani akti niso obravnavani v tem poročilu, glej opombo 4.

Člen 57 – Letni dopust

Institucije niso sporazumno določile pravil o letnem dopustu, kot to določa člen 57 Kadrovskih predpisov. Devet institucij je za to sprejelo svoja pravila.

Člen 61 – Seznam praznikov

Vse institucije so sporazumno oblikovale seznam praznikov v skladu s členom 61 Kadrovskih predpisov.

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

Naslov V – Prejemki in dajatve iz socialne varnosti

Člen 62, člen 17 Priloge VII – Nakazilo dela osebnih prejemkov

Vse institucije so sporazumno določile pravila o posebnem rednem nakazilu dela osebnih prejemkov uradnika, kot je določeno v členu 17(1) Priloge VII h Kadrovskim predpisom.

Člen 67(1)(c), člen 3 Priloge VII – Dodatek za šolanje

Vse institucije so določile splošne izvedbene določbe o dodatku za šolanje v skladu s členom 3(1) Priloge VII h Kadrovskim predpisom.

Člen 71, člen 9 Priloge VII – Stroški selitve

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe ali druga izvedbena pravila o stroških selitve, kot to določa tretji pododstavek člena 9(1) Priloge VII h Kadrovskim predpisom.

Člen 71, člen 13(2)(b) Priloge VII – Lestvica za službena potovanja v tretje države

Ena institucija je določila in prilagodila lestvico za stroške službenih potovanj v države zunaj Evropske unije v skladu s členom 13(2)(b) Priloge VII h Kadrovskim predpisom.

Člen 71, člen 13a Priloge VII – Izdatki za službena potovanja

Osem institucij je sprejelo splošne izvedbene določbe o izdatkih za službena potovanja v skladu s členom 13a Priloge VII h Kadrovskim predpisom.

Člen 72 – Zdravstveno zavarovanje

Vse institucije so sporazumno pripravile pravila o zdravstvenem zavarovanju, kot to določa prvi pododstavek člena 72(1) Kadrovskih predpisov.

Člen 72 – Povračilo stroškov zdravljenja

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

Člen 73 – Zavarovanje za primer poklicne bolezni ali nesreče

Vse institucije so sporazumno pripravile pravila o zavarovanju za primer poklicne bolezni ali nesreče, kot to določa člen 73(1) Kadrovskih predpisov.

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

Vse institucije so sporazumno določile pravila o finančni pomoči, s katero se poveča pokojnina preživelega zakonca, ki ima hudo ali dolgotrajno bolezen ali je invalid, kot je določeno v členu 76a Kadrovskih predpisov.

Člen 77, člen 11 Priloge VIII – Pokojninske pravice, ki so jih uslužbenci prenesli v institucijo

Osem institucij je sprejelo splošne izvedbene določbe za določitev števila let pokojninske dobe, ki se za prejšnje zaposlitve prizna uradniku, ki začne delati za Unijo po tem, ko je prenehal delati v državni upravi ali nacionalni ali mednarodni organizaciji, ali po opravljanju dejavnosti kot zaposlena ali samozaposlena oseba, v pokojninskem zavarovanju Unije, kot je določeno v drugem pododstavku člena 11(2) Priloge VIII h Kadrovskim predpisom.

Več institucij je sprejelo tudi izvedbena pravila za naslednje predmete urejanja, ki so obravnavani v naslovu V Kadrovskih predpisov: družinski dodatki, gospodinjski dodatek na podlagi posebnega sklepa, osebe, ki se štejejo kot vzdrževani otroci, letni potni stroški, matični kraj, posojila in predplačila, izračun pokojninskih pravic in invalidnina.

Naslov VI – Disciplinski ukrepi

Člen 86, člen 2(3) in člen 30 Priloge IX – Upravne preiskave in disciplinski postopki

Šest institucij je sprejelo izvedbene postopke za upravne preiskave in disciplinske postopke v skladu s členom 2(3) in členom 30 Priloge IX h Kadrovskim predpisom.

Naslov VII – Pritožbe

Ena institucija je sprejela izvedbena pravila o pritožbah v smislu členov 90 in 91 Kadrovskih predpisov.

Naslov VIIIa – Posebne določbe, ki se uporabljajo za ESZD

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

Komisija in ESZD sta se dogovorili o podrobnostih izvajanja tega, da uradnik Komisije, ki dela v delegaciji Unije, ravna po navodilih vodje delegacije, uradnik ESZD, ki opravlja naloge za Komisijo, pa ravna po navodilih Komisije, kot je določeno v členu 96 Kadrovskih predpisov.

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

Člen 101a, člen 1 Priloge X – Uradniki, ki delajo v tretji državi

Komisija in ESZD sta sprejeli splošne izvedbene določbe, ki se uporabljajo za uradnike Evropske unije, ki delajo v tretji državi, v skladu s tretjim pododstavkom člena 1 Priloge X h Kadrovskim predpisom.

Člen 101a, člen 2 Priloge X – Premestitev uradnikov, ki delajo v tretjih državah

Institucije niso določile podrobnih izvedbenih pravil o premeščanju po posebnem postopku, imenovanem „mobilnostni postopek“, kot je določeno v drugem pododstavku člena 2 Priloge X h Kadrovskim predpisom.

Člen 101a, člen 3 Priloge X – Izjemna uporaba Priloge X za uradnike, začasno razporejene na sedež institucije

Institucije niso sprejele splošnih izvedbenih določb o izjemni uporabi Priloge X h Kadrovskim predpisom za uradnike, začasno razporejene na sedež institucije, kot je določeno v členu 3 Priloge X h Kadrovskim predpisom.

Člen 101a, člen 5 Priloge X – Namestitev uradnikov, ki delajo v tretjih državah

Komisija in ESZD sta določili podrobna pravila o zagotavljanju namestitve za uradnika, kot je določeno v drugem pododstavku člena 5 Priloge X h Kadrovskim predpisom.

Člen 101a, člen 10 Priloge X – Dodatek za življenjske razmere

Komisija in ESZD sta sprejeli podrobne določbe o dodatku za življenjske razmere, kot je določeno v tretjem pododstavku člena 10 Priloge X h Kadrovskim predpisom.

Člen 101a, člen 23 Priloge X – Povrnitev najemnine za uradnike, ki delajo v tretjih državah

Komisija in ESZD sta določili podrobna pravila o dodatku za namestitev ali povračilu najemnine, kot je določeno v četrtem pododstavku člena 23 Priloge X h Kadrovskim predpisom.

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

Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev

Naslov II – Začasni uslužbenci

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

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

Člen 12(5) – Postopki zaposlovanja začasnih uslužbencev

Pet institucij je sprejelo izvedbene določbe glede postopkov zaposlovanja začasnih uslužbencev v skladu s členom 12(5) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

Člen 28a(10) – Uporaba določbe o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem

Vse institucije so sporazumno določile podrobne ureditve za določbe o dodelitvi nadomestila za primer brezposelnosti začasnim uslužbencem, kot je določeno v členu 28a(10) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

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

Večina agencij je na podlagi predhodnega soglasja Komisije sprejela splošne določbe za izvajanje določb o razvrstitvi začasnih uslužbencev (člen 2(f) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev) v naslednji višji razred, kot je določeno v drugem pododstavku člena 54 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

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

Večina agencij je na podlagi predhodnega soglasja Komisije sprejela splošne določbe za izvajanje postopkov, ki urejajo zaposlovanje začasnih uslužbencev (člen 2(f) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev), kot je določeno v členu 56 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

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

Naslov IV – Pogodbeni uslužbenci

Člen 79(2) – Zaposlovanje pogodbenih uslužbencev

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe o zaposlovanju pogodbenih uslužbencev, kot je določeno v členu 79(2) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

Člen 82(6) – Zaposlovanje pogodbenih uslužbencev

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe o postopkih zaposlovanja pogodbenih uslužbencev, kot je določeno v členu 82(6) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

Člen 86(1) – Razvrščanje pogodbenih uslužbencev v razrede

Vse institucije so sprejele splošne izvedbene določbe o razvrščanju pogodbenih uslužbencev v razrede, kot je določeno v členu 86(1) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

Komisija je sprejela tudi izvedbena pravila o pogodbenih uslužbencih v delegacijah.

Naslov V – Lokalni uslužbenci

Komisija in ESZD sta sprejeli izvedbena pravila o lokalnih uslužbencih v delegacijah.

Naslov VI – Strokovni svetovalci

Komisija je sprejela izvedbena pravila o strokovnih svetovalcih.

Naslov VII – Parlamentarni pomočniki

Člen 125 – Parlamentarni pomočniki

Evropski parlament je z internim sklepom sprejel izvedbene ukrepe za namene uporabe določb o parlamentarnih pomočnikih, kot je določeno v členu 125(1) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

b) Register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije

Register pravil, ki jih sprejme organ za imenovanja vsake institucije in agencije, je od februarja 2014 javno dostopen v spletni storitvi „Komunikacijsko-informacijsko središče za uprave, podjetja in državljane (Circabc)“, do te pa je mogoče dostopati prek namenskega računa ECAS (avtentikacijska storitev Evropske komisije).

V registru je bila določena naslednja struktura dokumenta:

Naslov	Opis
1. Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev	*„To so predpisi, ki se uporabljajo za uradnike Evropske unije, in pogoji za zaposlitev, ki se uporabljajo za druge uslužbence Unije.“*
2. Splošna pravila	*„To so pravila, ki jih sprejme Svet Evropske unije, ali delegirani akti, ki jih sprejme Evropska komisija, za uporabo Kadrovskih predpisov, uporabljajo pa*

	se za uslužbence institucij in agencij Unije.“
3. Sporazumno sprejeta pravila	*„Nekateri člani Kadrovskih predpisov se izrecno sklicujejo na pravila, ki jih institucije sporazumno sprejmejo za njihovo uporabo. Ta pravila vsaka institucija sprejme na povsem enak način, predsednik Sodišča pa na koncu oblikuje skupni sporazum institucij.“*
4. Splošne izvedbene določbe	*„Vsaka institucija po posvetovanju z odborom uslužbencev in prejetju mnenja Odbora za kadrovske predpise sprejme svoje splošne določbe za izvajanje členov Kadrovskih predpisov, če ti predpisi to izrecno določajo. Kadar člani Kadrovskih predpisov določajo ‚izvedbene določbe‘ ali kadar statutarne določbe niso dovolj jasne za njihovo neposredno uporabo, institucije nekatera besedila sprejmejo tudi v obliki ‚splošnih izvedbenih določb‘.“*
5. Druge notranje določbe	*„To so besedila, ki jih vsaka institucija sprejme za izvajanje Kadrovskih predpisov, vendar ta besedila niso sporazumno sprejeta pravila ali splošne izvedbene določbe.“*

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

Kar zadeva ta pravila, je iz proučitve registra razvidno, da so institucije večinoma izpolnile svojo obveznost predložitve izvedbenih pravil v register.

V zvezi z naslovoma 4 in 5 registra je treba upoštevati, da vsebina registra ni popolnoma enaka vsebini tega poročila.

Te razlike se pojavljajo predvsem zato, ker ni skupne metodologije v zvezi s predložitvijo izvedbenih pravil v register, kar pomeni, da se lahko pristop razlikuje od tega v tem poročilu. Nekatere institucije so na primer določena pravila v register predložile pod naslovom *„splošne izvedbene določbe“*, v tem poročilu pa so ta pravila uvrščena v *„druga izvedbena pravila“*. Prav tako so nekatere institucije v register ločeno predložile pravila, ki spreminjajo predhodno pravilo, v tem poročilu pa taka pravila niso obravnavana ločeno.

V registru so tudi izvedbena pravila, ki v obdobju, zajetem v tem poročilu, niso več veljala, zato v njem tudi niso navedena.

Razlike so se pojavile tudi zato, ker nekatera pravila (predvsem tista, ki sodijo pod naslov *„druga izvedbena pravila“*) (še) niso bila predložena v register.

Kar zadeva agencije, je bila struktura registra ob dokončanju tega poročila v postopku preoblikovanja, da bi se upoštevale njihove posebne okoliščine. Potekala so prizadevanja za poenostavitev predstavitve izvedbenih pravil v agencijah, zlasti za izvedbena pravila, ki so bila sprejeta na podlagi predhodnega soglasja Komisije (glej točko 4b v nadaljevanju), ter posamezne sklepe za izvajanje Kadrovskih predpisov[15].

SKLADNOST

[15] Kolegij vodij uprave (*Collège des Chefs d'administration – CCA*) se je 7. junija 2017 odločil spremeniti strukturo registra, da bi lahko Komisija vanj vnesla predhodna soglasja ter da bi lahko agencije vnesle izvedbena pravila, ki temeljijo na vzorcih sklepov, za katere je Komisija dala predhodno soglasje, in posamezna izvedbena pravila.

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

→ Iz tega poročila niso razvidne nobene sistemske ali drugače zaskrbljujoče težave. Institucije zlasti upoštevajo spremembe v zvezi izvedbenimi pravili, ki so bile uvedene z reformo Kadrovskih predpisov leta 2014.

→ Na podlagi poročila se lahko opredelijo tista področja, na katerih institucije zaostajajo za statutarnim okvirom, ki pa jih na splošno ni veliko.

→ Register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije, je vzpostavljen in deluje.

NASLOV 4. UPRAVLJANJE

UPRAVLJANJE

→ Kateri mehanizmi so vzpostavljeni za zagotavljanje, da institucije čim bolj usklajujejo svoje prakse, da preprečijo neenako obravnavanje uslužbencev EU?

→ Kateri mehanizmi upravljanja so vzpostavljeni za agencije?

a) Usklajevanje pravil in praks v institucijah

(1) Vloga kolegija vodij uprave

Evropske institucije od svoje ustanovitve sodelujejo na medinstitucionalni ravni. Na začetku so se predsedniki institucij srečevali v sestavi Komisije predsednikov (*Commission des presidents*)[16].

Od leta 1958 se vodje uprave srečujejo v sestavi kolegija vodij uprave (*Collège des Chefs d'administration – CCA*).

Pravna podlaga za kolegij vodij uprave je določena v členu 110(5) Kadrovskih predpisov, v skladu s katerim se *„[u]pravne službe institucij in agencij [...] redno posvetujejo o uporabi teh kadrovskih predpisov. Agencije so na teh posvetovanjih skupno zastopane v skladu s pravili, ki jih določijo sporazumno.“*

Kolegij je sestavljen iz vodij uprav institucij Evropske unije (generalnih direktorjev in direktorjev, odgovornih za upravo in/ali človeške vire) ter predstavnika agencij, ki ga te določijo[17]. Na vseh srečanjih sodeluje svetovalec pravne službe Evropske komisije. Na podlagi dolgoletne prakse in sporazuma med vodji uprave kolegiju predseduje sodni tajnik Sodišča Evropske unije.

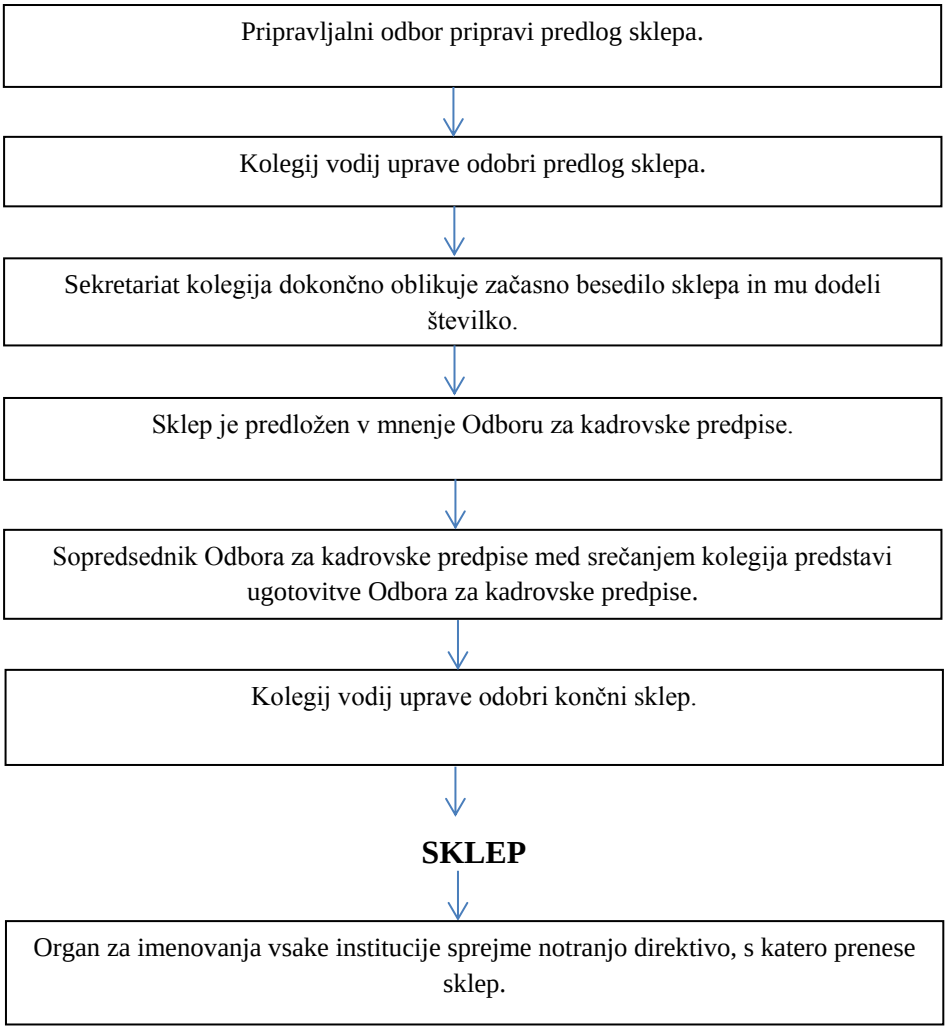
Vsak vodja uprave lahko zahteva, da se na dnevni red vključi zadeva za namene sprejetja sklepa, razprave ali obveščanja. Če se po razpravi vodje uprave strinjajo o enaki uporabi upravnih praks, vsak vodja uprave sprejme notranje direktive ali pristojnim upravnim organom priporoči sprejetje sklepov.

Če se zadeva nanaša na usklajeno razlago nekaterih določb Kadrovskih predpisov ali Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, se sklepi, ki jih sprejme kolegij, prenesejo v sklepe vodij uprave (*Conclusions des Chefs d'administration*). Vsaka institucija nato sprejme notranje direktive za uporabo teh sklepov.

[16] Prvo srečanje Komisije predsednikov je bilo 19. decembra 1952.
[17] Evropska centralna banka in Evropska investicijska banka v kolegiju vodij uprav sodelujeta kot opazovalki.

Kolegiju pri njegovem delu pomaga več pripravljalnih odborov. Tudi ti lahko predlagajo uvrstitev zadev na dnevni red. Glede zadev, povezanih z uporabo Kadrovskih predpisov, pripravljalno delo opravi pripravljalni odbor za statutarna vprašanja (*Comité de préparation pour les questions statutaires – CPQS*).

POSTOPEK ZA SPREJEMANJE SKLEPOV VODIJ UPRAVE[18]



V skladu z dolgoletno prakso postopek odločanja v kolegiju vodij uprave temelji na soglasju. To pomeni, da je cilj vseh vodij uprave poiskati skupno stališče za oblikovanje sklepa. Vodje uprave si v skladu s svojo dolžnostjo sodelovanja iz člena 110(5) Kadrovskih predpisov in na podlagi dolgoletne prakse prizadevajo, da bi v svojih razpravah oblikovali usklajena pravila in prakse v institucijah.

(2) Vloga Odbora za kadrovske predpise

V skladu s prvim pododstavkom člena 10 Kadrovskih predpisov je Odbor za kadrovske predpise *(Comité du statut)* sestavljen iz predstavnikov institucij Unije in enakega števila predstavnikov njihovih odborov uslužbencev. Agencije so skupno zastopane.

[18] Glej priročnik vodij uprave Evropske unije, različica 2012, Priloga II.

V skladu s členom 1 pravil, ki so jih organi za imenovanja institucij Evropske unije sporazumno sprejeli glede sestave Odbora za kadrovske predpise, je ta sestavljen iz 22 članov: enega člana imenuje vsaka od desetih institucij, enega člana imenujejo agencije, enega člana imenuje odbor uslužbencev vsake od desetih institucij in enega člana imenuje odbor uslužbencev agencij.

Posvetovanje z Odborom za kadrovske predpise se izvede pred sprejetjem pravil, ki jih sporazumno sprejmejo institucije, splošnih izvedbenih določb in sklepov vodij uprave. Institucija se lahko z njim posvetuje tudi pred sprejetjem drugih izvedbenih pravil.

Postopek odločanja v Odboru za kadrovske predpise temelji na sistemu kvalificirane večine, kot je podrobno opisano v členu 2 pravil, ki so jih organi za imenovanja institucij Evropske unije sporazumno sprejeli glede sestave Odbora za kadrovske predpise.

b) Usklajevanje pravil in praks v agencijah

Kar zadeva izvedbena pravila v agencijah, k usklajenemu pristopu prispeva predvsem načelo, določeno v členu 110(2) Kadrovskih predpisov, v skladu s katerim se izvedbena pravila, ki jih sprejme Komisija, smiselno uporabljajo za agencije.

Če nameravajo agencije sprejeti posamezni sklep zunaj tega okvira, morajo v zvezi s tem zaprositi za soglasje Komisije.

Komisija je zaradi poenostavitve, upravne učinkovitosti ter uskladitve pravil in praks v agencijah oblikovala mehanizem za odobritev predhodnega soglasja pod pogojem, da zadevna agencija sledi enotnemu vzorcu, ki ga predlaga Komisija[19].

Kot je prikazano v Prilogi IV, so bila predhodna soglasja uporabljena na naslednjih področjih: ustanovitev odbora uslužbencev, nadlegovanje, dopust iz osebnih razlogov, letno poročilo/ocena, napredovanje, delovni čas, zaposlovanje in prerazvrstitev začasnih uslužbencev iz člena 2(f) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, najdaljše trajanje zaposlitve nestalnih uslužbencev, ocena in prerazvrstitev pogodbenih uslužbencev.

UPRAVLJANJE

→ Upravljanje v institucijah sledi dolgoletni upravni tradiciji.

→ Komisija od reforme leta 2014 zagotavlja upravljanje agencij. Najpomembnejši dejavnik je smiselna uporaba pravil Komisije v agencijah.

→ Drug pomemben dejavnik je praksa, ki jo je oblikovala Komisija in v skladu s katero soglasje za odstopanje podeli, če agencije uporabijo usklajene vzorce sklepov. Ta „predhodna soglasja“ preprečujejo širjenje posameznih odstopanj v agencijah.

[19] Za dodatne informacije glej smernice Komisije o izvajanju člena 110(2) Kadrovskih predpisov v zvezi z izvedbenimi pravili, ki se uporabljajo v agencijah, C(2014) 6543 final, zlasti točko 2.B.

NASLOV 5. POVZETEK UGOTOVITEV

To poročilo vsebuje pregled pravil, sprejetih za izvajanje Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev v institucijah, ki so veljala v obdobju od leta 2014 do 2016.

V tem pregledu so se pokazale naslednje glavne značilnosti:

1. Institucije so v veliki meri uporabljale svoje pooblastilo za sprejemanje pravil za izvajanje Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

2. Organi za imenovanja posameznih institucij so to pooblastilo uporabljali v različnem obsegu. To raznolikost je mogoče obravnavati kot posledico različnih upravnih okoliščin in načela avtonomije vsake institucije kot delodajalke, kakor je priznano v pravu Unije.

3. Organi za imenovanja institucij so pri sprejemanju izvedbenih pravil upoštevali pravni okvir, določen v Kadrovskih predpisih in Pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev.

4. Sodišče Evropske unije je februarja 2014 vzpostavilo register izvedbenih pravil, kot je določeno v členu 110(6) Kadrovskih predpisov. Ta register je javno dostopen, institucije pa ga stalno posodabljajo.

5. Vzpostavljenih je več mehanizmov za zagotavljanje enotne uporabe Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev v institucijah in agencijah, na primer:
    - uporaba pravil, sporazumno sprejetih v institucijah Unije;
    - možnost institucij, da eno izmed njih pooblastijo za sprejemanje splošnih izvedbenih določb, ki se uporabljajo za vse;
    - obvezno posvetovanje z Odborom za kadrovske predpise pred sprejetjem splošnih izvedbenih določb;
    - redna posvetovanja upravnih služb institucij in agencij na podlagi člena 110(5) Kadrovskih predpisov in
    - posebni mehanizmi, ki se uporabljajo za agencije (smiselna uporaba pravil Komisije; predhodna horizontalna soglasja).

SKLEP

→ Dosledna uporaba Kadrovskih predpisov:

Institucije za svoje uslužbence neodvisno uporabljajo Kadrovske predpise in Pogoje za zaposlitev drugih uslužbencev. To neodvisnost izvajajo v skladu s pravnim okvirom, ki je določen v Kadrovskih predpisih. V Kadrovskih predpisih so določeni posebni mehanizmi za doseganje skupnega medinstitucionalnega pristopa, kadar predmet urejanja zahteva tako usklajevanje.

→ ***Preglednost:***

V poročilu je zagotovljen izčrpen popis stanja v institucijah. Vsa izvedbena pravila so predstavljena na podlagi skupne metodologije. Zato je mogoča primerjava med institucijami, ki povečuje preglednost. V zvezi z agencijami poročilo vsebuje združen pregled in analizo učinkov mehanizmov usklajevanja, uvedenih od leta 2014.

→ ***Skladnost:***

Institucije so na splošno upoštevale okvir Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev. Iz tega poročila niso razvidne nobene sistemske ali drugače zaskrbljujoče težave. Institucije zlasti upoštevajo spremembe v zvezi izvedbenimi pravili, ki so bile uvedene z reformo Kadrovskih predpisov leta 2014. Na podlagi poročila se lahko opredelijo tista področja, na katerih institucije zaostajajo za statutarnim okvirom, ki pa jih na splošno ni veliko. Register, ki ga upravlja Sodišče Evropske unije, je vzpostavljen in deluje.

→ ***Upravljanje:***

Upravljanje v institucijah sledi dolgoletni upravni tradiciji. Kar zadeva izvedbene ukrepe, sprejete v skladu s Kadrovskimi predpisi, se je z reformo leta 2014 okrepilo upravljanje agencij s strani Komisije. Najpomembnejši dejavnik je smiselna uporaba pravil Komisije v agencijah. Drug pomemben dejavnik je praksa, ki jo je oblikovala Komisija in v skladu s katero soglasje za odstopanje podeli, če agencije uporabijo usklajene vzorce sklepov. Ta „predhodna soglasja“ preprečujejo širjenje posameznih odstopanj v agencijah.

OBETI

Institucije lahko v zvezi s posameznimi vprašanji neskladnosti že obravnavajo svoje zadevno področje neskladnosti, opredeljeno v tem poročilu.

Proučiti bi bilo treba, kako lahko večje sodelovanje med institucijami nadalje okrepi enako obravnavanje uslužbencev EU v skladu s Kadrovskimi predpisi.

PRILOGE

Priloga I	**Pravila, sporazumno sprejeta v institucijah**
Priloga II.1–II.10	**Izvedbena pravila v institucijah**
Priloga III	**Zbirne tabele**
Priloga IV	**Izvedbena pravila v agencijah**