



Brüssel, 23. september 2026
(OR. en)

13549/26

STAT 12
FIN 1351

SAATEMÄRKUSED

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	17. september 2026
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2026) 474 final
Teema:	KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE JA NÕUKOGULE eeskirjade kohta, mille institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud on vastu võtnud personalieeskirjade rakendamiseks

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2026) 474 final.

Lisatud: COM(2026) 474 final



EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 17.9.2026
COM(2026) 474 final

KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE JA NÕUKOGULE

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

SELETUSKIRI

1. ARUANDE ÕIGUSLIK ALUS JA EESMÄRGID

Euroopa Parlament ja nõukogu on määrusega kehtestanud Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjad¹ (edaspidi „**personalieeskirjad**“) ning liidu muude teenistujate teenistustingimused (edaspidi „**teenistustingimused**“), nagu on nõutud Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 336.

Kuigi nende õigusaktidega reguleeritakse üksikasjalikult ELi institutsioonide² (ja asutuste³) ning nende töötajate vahelisi õigussuhteid, ei ole need ammendavad, sest nendega antakse ELi institutsioonidele ja asutustele sõnaselgelt õigus võtta mitmes küsimuses vastu täiendavaid rakenduseeskirju.

Kaasseadusandjad kehtestasid **personalieeskirjade 2014. aasta reformi**⁴ raames mehhanismid, mis suurendavad **vastavust** õigusraamistikule ja edendavad tulemuslikku **juhtimist**, võimaldades samal ajal institutsioonidel ja asutustel olla personalieeskirjade ja teenistustingimuste kohaldamisel oma töötajate suhtes sõltumatud.

Alates sellest reformist peab komisjon vastavalt **personalieeskirjade artikli 110 lõikele 6** esitama iga kolme aasta järel aruande eeskirjade kohta, mille institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud on vastu võtnud personalieeskirjade rakendamiseks ning mille teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutused on vastu võtnud teenistustingimuste rakendamiseks. Kuna personalieeskirjade artikli 110 lõikes 6 ei ole täpsustatud, et iga aruanne peaks hõlmama kolmeaastast perioodi, võib eeskätt täielikuma ja põhjalikuma aruande esitamise eesmärgil käsitleda asjakohasel juhul pikemat ajavahemikku.

Personalieeskirjade artikli 110 lõike 6 kohane esimene aruanne avaldati 2017. aastal⁵ ja teine aruanne 2021. aastal⁶. Arvestades, et viimases aruandes vaadeldi ajavahemikku 1. jaanuarist 2017 kuni 31. detsembrini 2019, on ajakohasemate andmete esitamiseks sobilik, et kolmandas aruandes käsitletakse nelja-aastast perioodi. Seega hõlmab käesolev aruanne ajavahemikku **1. jaanuarist 2020 kuni 31. detsembrini 2023**.

¹ EÜT L 56, 4.3.1968, lk 1.

² Käesolevas aruandes käsitletavate institutsioonide üksikasjalik määratlus ja loetelu on esitatud leheküljel 10.

³ Üksikasjade kohta vt lk 13 ja IV lisa.

⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2013. aasta määrus (EL, Euratom) nr 1023/2013, millega muudetakse Euroopa Liidu ametnike personalieeskirju ja Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimusi, ELT L 287, 29.10.2013, lk 15–62.

⁵ See hõlmas ajavahemikku 1. jaanuarist 2014 kuni 31. detsembrini 2016. Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule eeskirjade kohta, mille institutsioonide ametisse nimetavad asutused on vastu võtnud personalieeskirjade rakendamiseks (COM(2017) 632 final) (edaspidi „**2014.–2016. aasta aruanne**“).

⁶ Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule eeskirjade kohta, mille institutsioonide ametisse nimetavad asutused või ametiisikud on vastu võtnud personalieeskirjade rakendamiseks (COM(2021) 258) (edaspidi „**2017.–2019. aasta aruanne**“).

Koos Euroopa Liidu Kohtu peetava rakenduseeskirjade registriga⁷ on aruanne vahend, mis tagab **läbipaistvuse** ja edendab **personalieeskirjade ja teenistustingimuste ühtset kohaldamist**⁸ ning teeb eeskirjad Euroopa Liidu kodanikele kättesaadavaks.

2. ARUANDE JAOKS TEABE KOGUMINE

Aruande koostamiseks palus komisjon kõikidel institutsioonidel ajakohastada 2017.–2019. aasta aruande jaoks loodud rakenduseeskirjade loetelu. Esmalt paluti institutsioonidel 2017.–2019. aasta aruandes esitatud loetelu ajakohastada, et see kajastaks kõiki personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakendamiseks vastu võetud otsuseid, mis kehtisid ajavahemikul 1. jaanuarist 2020 kuni 31. detsembrini 2023.

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

Sarnaselt eelmises kahes aruandes kasutatud metoodikale lähtuti asutustes kohaldatavate rakenduseeskirjade kohta teabe kogumisel nende komisjoni talituste põhjalikest andmetest, kes vastutavad suhete koordineerimise eest rakendusametite, detsentraliseeritud asutuste ja ühisettevõtete ja inimressursse puudutavates küsimustes.

Teabe kogumine lõpetati 20. juunil 2024. Kõik institutsioonid viisid kõigi andmete lõpliku kontrolli lõpule 22. novembriks 2024. Asutusi puudutavad andmed koguti ja kinnitati asutusesiselt 2024. aasta mais.

3. ARUANDE PÕHIELEMENDID

Rakenduseeskirjade tutvustus

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

Kvantitatiivne hindamine / läbipaistvus

2. jaotises kirjeldatakse ammendavalt kõiki ametisse nimetava asutuse või ametiisiku või eri institutsioonide ja asutuste teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutuse vastu võetud rakenduseeskirju, andes seega selge ja läbipaistva ülevaate hetkeolukorrast kõikides institutsioonides ja asutustes.

Eelkõige on komisjon kokkuleppel asjaomaste institutsioonidega koostanud tabelid, milles kirjeldatakse üksikasjalikult iga kümne institutsiooni olukorda ajavahemikul 1. jaanuarist 2020 kuni 31. detsembrini 2023. Komisjon on nende tabelite põhjal koostanud üldtabeli, mis annab ülevaate kõikide institutsioonide olukorrast vaatlusperioodil.

⁷ Kättesaadav riiklike haldusasutuste, ettevõtete ja kodanike suhtlus- ja teabekeskuse avalikus veebirakenduses (edaspidi „CIRCABC“).

⁸ Vt 22. oktoobri 2013. aasta määruse (EL, EURATOM) nr 1023/2013 põhjendus 32.

Teises üldtabelis antakse koondülevaade eeskirjadest, mida asutused 31. detsembri 2023. aasta seisuga kohaldasid.

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

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

Kvalitatiivne hindamine / nõuetele vastavus

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

Aruandes tuuakse välja ka kõik vastuolud personalieeskirjade ja teenistustingimustega, mis on tekkinud rakenduseeskirjade vastuvõtmise kohustuse täitmisel, kui selline kohustus on ette nähtud, ning asjaomaste rakenduseeskirjade vastuvõtmiseks kehtestatud menetluse järgimisel.

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

Viimaseks tutvustatakse aruandes ülevaatlikult Euroopa Liidu Kohtu hallatavas registris sisalduvaid rakenduseeskirju.

4. VÄLJAVAATED

Komisjon peab personalieeskirjade artikli 110 lõike 6 kohaselt esitama järgmise aruande, mis peaks põhimõtteliselt hõlmama rakenduseeskirju, mis kehtivad ajavahemikul 1. jaanuarist 2024 kuni 31. detsembrini 2026.

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

Sisukord

1. JAOTIS. RAKENDUSEESKIRJADE TUTVUSTUS.....	5
a) Liidu institutsioonide kokkuleppel vastu võetud eeskirjad (<i>règles arrêtées d'un commun accord</i>)	5
b) Üldised rakendussätted (<i>dispositions générales d'exécution</i>)	6
c) Muud rakenduseeskirjad.....	8
2. JAOTIS. KVANTITATIIVNE HINDAMINE / LÄBIPAISTVUS.....	10
a) Rakenduseeskirjad institutsioonides.....	10
b) Rakenduseeskirjad rakendusametites, detsentraliseeritud asutustes ja ühissetevõtetes	13
3. JAOTIS. KVALITATIIVNE HINDAMINE / NÕUETELE VASTAVUS	15
a) Personalieeskirjadele ja muude teenistujate teenistustingimustele vastavus.....	15
b) Euroopa Kohtu hallatav register	25
4. JAOTIS. KOKKUVÕTE	28

1. JAOTIS. RAKENDUSEESKIRJADE TUTVUSTUS

MEHHANISMID, MIS TAGAVAD PERSONALIEESKIRJADE ÜHTSE KOHALDAMISE

→ *Milline süsteem on personalieeskirjadega ette nähtud nende rakendamiseks?*

→ *Kuidas personalieeskirjadega saavutatakse neis sisalduvate sätete ühtne kohaldamine?*

Selles jaotises tutvustatakse personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakenduseeskirjade eri liike, mida on nimetatud personalieeskirjade artikli 110 lõikes 6.

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

Kõigepealt tuleb märkida, et õigusraamistikku ei ole 2014. aastast saati muudetud. Kuna kaasseadusandjad ei ole uut liiki rakenduseeskirju kehtestanud, järgitakse käesolevas aruandes sama esitusstruktuuri nagu eelmises kahes aruandes.

Aruanne hõlmab järgmisi eeskirju⁹¹⁰.

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

Personalieeskirjade ja teenistustingimustega on teatavate sätete kohaldamiseks ette nähtud eeskirjade vastuvõtmine liidu institutsioonide kokkuleppel¹¹. See puudutab järgmisi valdkondi.

Personalieeskirjad

Artikkel 9 ja II lisa artikkel 2

Ühise ühiskomitee asutamise kord

⁹ Aruanne ei hõlma delegeeritud õigusakte, mis on vastu võetud personalieeskirjade artiklite 111 ja 112 alusel. Need õigusaktid tulenevad komisjoni (enne personalieeskirjade 2014. aasta reformi nõukogu) eriõigusest vastu võtta eeskirju, millel on üldine toime kõikidele ELi ametnikele. Personaleeskirjade artiklis 110 nimetatud rakenduseeskirjad võtab institutsioon see-eest vastu oma ametisse nimetava asutuse või ametiisiku volituste alusel ja neid kohaldatakse üksnes selle institutsiooni töötajate suhtes.

¹⁰ Personaleeskirjades ja teenistustingimustes kasutatakse ametisse nimetava asutuse või ametiisiku või teenistustulepingute sõlmimise pädevusega asutuse vastuvõetavatele rakenduseeskirjadele viidates erineva rangusega kohustusi ja erinevat sõnastust (nt „võtab vastu“, „võtab vajaduse korral vastu“, „võib kehtestada üksikasjaliku korra“). Käesolevasse jaotisesse kuuluvates loeteludes on nimetatud kõik personalieeskirjades või teenistustingimustes osutatud eeskirjad olenemata nende sõnastusest.

¹¹ Personaleeskirjadega ei ole kindlaks määratud liidu institutsioonide kokkuleppel toimuvat eeskirjade vastuvõtmise protsessi. Institutsioonidevahelises praktikas välja töötatud protsessi on üksikasjalikult kirjeldatud 2014.–2016. aasta aruandes.

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

b) Üldised rakendussäted (*dispositions générales d'exécution*)

Personalieeskirjade ja teenistustingimustega on ametisse nimetavatele asutustele või ametiisikutele ja teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutustele antud erivolitused asjaomaste üldiste rakendussätete vastuvõtmiseks¹². See puudutab järgmisi valdkondi.

<i>Personalieeskirjad</i>	
Artikli 27 teine lõik	Ametnike kodakondsusega seotud suure tasakaalustamatuse korral võetavad asjakohased meetmed
Artikli 32 teine lõik	Palgaastme määramine töölevõtmisel
Artikkel 42a	Lapsehoolduspuhkus, üksikvanemad
Artikkel 43	Iga-aastane aruanne ametniku pädevuse, tulemuslikkuse ja tööalase käitumise kohta
Artikli 45a lõige 5 (sertifitseerimine)	Tegevusüksuse AST ametniku nimetamine tegevusüksuse AD ametikohale
Artikli 72 lõige 1	Ravikulude hüvitamine
VII lisa artikli 3 lõige 1	Õppetoetus
VII lisa artikli 9 lõige 1	Kolimiskulud
VII lisa artikkel 13a	Lähetused

¹² Üldiste rakendussätete vastuvõtmise protsessi kirjeldatakse üksikasjalikult 2014.–2016. aasta aruandes.

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

VIII lisa artikli 11 lõige 2 Pensioni ülekandmine

IX lisa artikli 2 lõige 3 Haldusjuurdlused

X lisa artikkel 3¹³ X lisa erakorraline kohaldamine ametnike suhtes, kes määratakse ajutiselt ametisse peakontoris

Muude teenistujate teenistustingimused

Artikli 12 lõige 1 Ajutiste töötajate kodakondsusega seotud suure tasakaalustamatuse korral võetavad asjakohased meetmed

Artikli 12 lõige 5 Ajutiste töötajate töölevõtmise kord

Artikkel 54 Artikli 2 punktis f osutatud ajutiste töötajate uuele palgaastmele määramine

Artikkel 56 Artikli 2 punktis f osutatud ajutiste töötajate töölevõtmine

Artikkel 79 Lepinguliste töötajate kasutamine

Artikli 82 lõige 6 Lepinguliste töötajate töölevõtmine

Artikli 86 lõige 1 Lepingulistele töötajatele palgaastme määramine

Erinevalt institutsioonide kokkuleppel vastu võetud eeskirjadest määrab üldiste rakendussätete sisu kindlaks iga institutsioon¹⁴ kooskõlas institutsiooni kui tööandja sõltumatuse põhimõttega, nagu on sätestatud Euroopa Liidu lepingu artikli 13 lõikes 2 ja Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 298¹⁵.

Vastavalt personalieeskirjade artikli 110 lõikele 1 ja teenistustingimuste artikli 141 esimesele lõigule võtab iga institutsiooni pädev asutus või ametiisik üldised rakendussätted vastu pärast nõupidamist personalikomitee ja personalieeskirjade komiteega¹⁶. Teenistustingimuste artiklis 142 on sätestatud, et teenistustingimustega hõlmatud teenistujate suhtes kohaldatakse personalieeskirjade artiklis 110 osutatud üldisi rakendussätteid, kui nende teenistujate suhtes kohaldatakse teenistustingimuste kohaselt personalieeskirju.

Euroopa Kohtu praktika kohaselt viitab personalieeskirjade artikli 110 lõikes 1 kasutatud väljend „üldised rakendussätted“ eelkõige üldistele rakendussätetele, mis on personalieeskirjade teatavate erisätetega sõnaselgelt ette nähtud. Erandjuhtudel võib kohustus

¹³ Tuleb märkida, et Euroopa Kohus leidis oma 26. veebruari 2020. aasta otsuses kohtuasjas Euroopa välisteenistus vs. Alba Aguilera jt, C-427/18 P, et personalieeskirjade X lisa artikli 1 kolmas lõik ei sisalda ametisse nimetava asutuse või ametiisiku kohustust võtta vastu kogu X lisa üldised rakendussätted. Euroopa Kohus leidis hoopis, et nimetatud säte näeb pelgalt ette korra, mida tuleb järgida, kui ametisse nimetav asutus või ametiisik otsustab vastu võtta X lisa üldised rakendussätted (vt kohtuotsuse punktid 77 ja 83). Seetõttu ei ole X lisa artikli 1 kolmandat lõiku siin enam loetletud.

¹⁴ Ühise ravikindlustusskeemi raames ravikulude hüvitamise valdkonnas on komisjon siiski võtnud Euroopa Liidu ametnike ravikindlustuse ühise eeskirja alusel vastu üldised rakendussätted, mida kohaldatakse kõikide institutsioonide ja asutuste töötajate suhtes.

¹⁵ Iga institutsiooni kui tööandja sõltumatuse põhimõtet kinnitab kohtupraktika; vt kohtuotsus, Euroopa Kohus, 5. juuli 2011, V vs. Euroopa Parlament, F-46/09, punkt 135, ja kohtuotsus, Euroopa Kohus, 28. aprill 2017, Azoulay jt vs. Euroopa Parlament, T-580/16, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika.

¹⁶ Üksikasjalik ülevaade üldiste rakendussätete vastuvõtmise protsessist on esitatud 2014.–2016. aasta aruandes.

võtta personalieeskirjade artikli 110 lõikes 1 sätestatud menetlusnõuete kohaselt vastu rakenduseeskirjad tekkida siiski ka siis, kui personalieeskirjades ei ole üldiste rakendussätete vastuvõtmist sõnaselgelt ette nähtud. Euroopa Kohtu sõnul võib see nii olla „kui personalieeskirjade sätted on sedavõrd ebaselged ja -täpsed, et ei võimalda kohaldamist, mis ei oleks meelevaldne“¹⁷.

c) Muud rakenduseeskirjad

Personalieeskirjade ja teenistustingimustega on sõnaselgelt ette nähtud ka iga institutsiooni ametisse nimetava asutuse või ametiisiku ja teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutuse volitused¹⁸ võtta vastu muud rakenduseeskirjad, täpsustamata vastuvõtmise korda.

Muud rakenduseeskirjad on sõnaselgelt ette nähtud järgmistes valdkondades.

<i>Personalieeskirjad</i>		
Artikkel 2		Ametisse nimetava asutuse või ametiisiku volituste kindlaksmääramine
Artikkel 5	4)	Ametikoha liikide kindlaksmääramine
Artikkel 9	2)	Organite (komiteede) koosseis ja töökord
Artikkel 22c		Rikkumisest teatamine
Artikli 51 lõige 1		Ebapädevust käsitlevad menetlused
Artikli 55 lõige 3		Valveajakohustus
Artikli 55 lõige 4		Paindlik tööaja korraldus
Artikkel 55a ja IVa lisa artikkel 5		Osalise tööajaga töö
Artikkel 55b		Ametikoha jagamine
Artikkel 56 ja VI lisa artikkel 3		Ületunnitöö
Artikkel 96		Liidu delegatsioonides töötavad komisjoni ametnikud ja Euroopa välisteenistuse ametnikud, kes peavad oma kohustuste raames täitma komisjonilt saadud ülesandeid
VII lisa artikli 14 lõige 2		Esinduskulud
IX lisa artikkel 30		Distsiplinaarmenetlus
X lisa artikkel 2		Kolmandates riikides töötavate ametnike üleviimine
X lisa artikli 5 lõige 2		Kolmandates riikides töötavate ametnike majutamine

¹⁷ Vt kohtuotsus, Euroopa Kohus, 26. veebruar 2020, Euroopa välisteenistus vs. Alba Aguilera jt, C-427/18 P, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika.

¹⁸ Ühel juhul (seoses liidu delegatsioonides töötavate komisjoni ametnikega ja Euroopa välisteenistuse ametnikega, kes peavad oma kohustuste raames täitma komisjonilt saadud ülesandeid) on personalieeskirjade artiklis 96 sätestatud komisjoni ja Euroopa välisteenistuse ühisvolitused.

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

Institutsioonid on rakenduseeskirju lisaks vastu võtnud ka juhtudel, mida ei ole personalieeskirjade ja teenistustingimustega sõnaselgelt ette nähtud, kui kohustuslike sätete rakendamiseks oli vaja konkreetsemaid eeskirju. Nende muude rakenduseeskirjade vastuvõtmise protsess sõltub asjaomase institutsiooni haldustavast. Läbipaistvuse huvides esitatakse aruandes täielik loetelu muudest institutsioonide vastu võetud rakenduseeskirjadest olenemata nende vastuvõtmisel järgitud menetlusest, pealkirjast või selle õigusakti liigist, millesse need eeskirjad on lisatud.

MEHCHANISMID, MIS TAGAVAD PERSONALIEESKIRJADE ÜHTSE KOHALDAMISE

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

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

2. JAOTIS. KVANTITATIIVNE HINDAMINE / LÄBIPAISTVUS

LÄBIPAISTVUS

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

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

a) Rakenduseeskirjad institutsioonides

Vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 13 ja personalieeskirjade artiklitele 1, 1a ja 1b hõlmab käesolev aruanne järgmist kümmet institutsiooni¹⁹:

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

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

Selle teabe põhjal ja kokkuleppel asjaomaste institutsioonidega koostas komisjon tabelid, milles antakse üksikasjalik ülevaade kõnealuses kümnes institutsioonis ajavahemikul 1. jaanuarist 2020 kuni 31. detsembrini 2023 kehtinud eeskirjadest:

- institutsioonide kokkuleppel vastuvõetud eeskirjade loetelu (**I lisa**);
- tabelid, mis sisaldavad üldisi rakendussätteid ja muid rakenduseeskirju, mille on vastu võtnud kas iga institutsiooni ametisse nimetav asutus või ametiisik või teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus (**II lisa**);

¹⁹ Vastavalt Euroopa Keskpanga Süsteemi ja Euroopa Keskpanga põhikirja protokolli (nr 4) artiklile 36.1 kohaldatakse Euroopa Keskpanga töötajate suhtes EKP personali teenistustingimusi.

- üldtabel, milles esitatakse võrdlev kokkuvõte personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakenduseeskirjadest kõikides institutsioonides (**III lisa**).

Tabelites kasutatakse ühtset metoodikat:

- neis loetletakse rakenduseeskirjad, mis on olnud (vähemalt osaliselt) jõus aruandega hõlmatud ajavahemikul (alates 1. jaanuarist 2020 kuni 31. detsembrini 2023);
- neis liigitatakse rakenduseeskirjad vastavalt eri valdkondadele, järgides personalieeskirjade ja teenistustingimuste ülesehitust;
- neis identifitseeritakse rakenduseeskirjad viitenumbri, jõustumiskuupäeva²⁰ ja vajaduse korral kehtivuse lõppkuupäeva järgi.

Kasutati järgmist arvestusmeetodit:

- rakenduseeskirju arvestati iga institutsiooni loetelude põhjal;
- iga rakenduseeskirja arvestati üks kord, isegi kui see käsitles mitut valdkonda²¹;
- kehtiva eeskirja muutmise eeskirja eraldi ei arvestatud;
- kui rakenduseeskiri asendati aruandega hõlmatud ajavahemikul uuega, arvestati vaid üht rakenduseeskirja²²;
- ühe või mitme institutsiooni ühiselt vastu võetud eeskirju arvestati iga asjaomase institutsiooni puhul eraldi²³.

Järgmised kolm tabelit annavad kvantitatiivse ülevaate institutsioonide poolt kolmel esimesel aruandeperioodil (2014–2016, 2017–2019 ja 2020–2023) vastu võetud rakenduseeskirjade arvust.

INSTITUTSIOONIDE VASTU VÕETUD RAKENDUSEESKIRJADE ARV, MIS KEHTISID esimesel aruandeperioodil (2014–2016)²⁴

	Ühisel kokkuleppel vastuvõetud eeskirjad	Üldised rakendussätted	Muud rakenduseeskirjad	Kokku
EP	10	19	38	67
C	10	15	36	61
COM	10	24	61	95
CoJ	10	11	19	40
CoA	10	10	38	58
EEAS	10	23	39	72

²⁰ Kui jõustumiskuupäeva ei olnud lihtne kindlaks teha, on selle asemel esitatud eeskirja vastuvõtmise kuupäev.

²¹ Erand tehti Euroopa välis teenistuse vastu võetud koondotsuste, st üldiste otsuste puhul, millega võetakse ühiselt ja analoogia põhjal vastu mitmed muude institutsioonide eriootsused. Sellisel juhul arvestati vastavat eriootsuste arvu.

²² Kui aga üldine rakenduseeskiri asendati teist liiki rakenduseeskirjaga (või vastupidi), arvestati kaht rakenduseeskirja (üks kummagi eeskirjade kategooria kohta).

²³ See puudutab eeskätt Euroopa välis teenistuse ja komisjoni ühiseid otsuseid liidu delegatsioonides töötava personali kohta.

²⁴ See tabel põhineb 2014.–2016. aasta aruande tabelil. Esimese aruande arve on veidi korrigeeritud. Seda seetõttu, et enamik institutsioone tuvastas mitu eeskirja, mis olid 2014.–2016. aasta aruandest tahtmatult välja jäetud ja mis käesoleval aruandeperioodil kehtisid. Praegust tabelit on ajakohastatud, et see kajastaks ka neid korrigeerimisi.

EMSK	10	12	37	59
RK	10	15	30	55
EO	10	15	12	37
EDPS	10	16	21	47

Kokku	100	160	331	591
--------------	------------	------------	------------	------------

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

	Ühisel kokkuleppel vastuvõetud eeskirjad	Üldised rakendussätted	Muud rakenduseeskirjad	Kokku
EP	10	17	45	72
C	10	15	37	62
COM	10	24	62	96
CoJ	10	11	39	60
CoA	10	10	32	52
EEAS	10	24	46	80
EMSK	10	12	44	66
RK	10	16	34	60
EO	10	17	14	41
EDPS	10	16	25	51

Kokku	100	162	378	640
--------------	------------	------------	------------	------------

**INSTITUTSIOONIDE VASTU VÕETUD RAKENDUSEESKIRJADE ARV, MIS
KEHTISID kolmandal aruandeperioodil (2020–2023)**

	Ühisel kokkuleppel vastuvõetud eeskirjad	Üldised rakendussätted	Muud rakenduseeskirjad	Kokku
EP	10	16	42	68
C	10	15	30	55
COM	10	26	71	107
CoJ	10	16	29	55
CoA	10	11	29	50
EEAS	10	27	51	89
EMSK	10	12	40	62
RK	10	16	30	56
EO	10	15	20	45
EDPS	10	16	22	48

Kokku	100	170	364	635
--------------	------------	------------	------------	------------

Tabelite võrdlus näitab, et esimese ja teise aruandeperioodi vahel on toimunud suhteliselt oluline muutus, kuid kolmandal aruandeperioodil on eeskirjade arv jäänud üsna stabiilseks.

b) Rakenduseeskirjad rakendusametites, detsentraliseeritud asutustes ja ühisettevõtetes

Käesolevas aruandes antakse ülevaade ka rakendusametites, detsentraliseeritud asutustes ja ühisettevõtetes (edaspidi „**asutused**“) vastuvõetud rakenduseeskirjadest, mis kehtisid 31. detsembril 2023. See puudutab järgmist 54 asutust²⁵ personalieeskirjade artikli 1a lõike 2 tähenduses:

- 6 rakendusametit;
- 36 detsentraliseeritud asutust ja liidu asutust ning
- 12 ühisettevõtet.

Personalieeskirjade 2014. aasta reformiga kehtestati uus raamistik personalieeskirjade rakenduseeskirjade vastuvõtmiseks asutustes. Personalieeskirjade artikli 110 lõikega 2 kehtestatud üldpõhimõtte kohaselt kohaldatakse komisjoni vastuvõetud rakenduseeskirju analoogia põhjal ka asutuste suhtes. Selleks teatab komisjon asutustele viivitamata selliste rakenduseeskirjade vastuvõtmisest.

Erandina analoogia põhimõttest võib asutus otsustada pärast nõupidamist oma personalikomiteega ja komisjonilt nõusoleku saamist võtta vastu üksikotsus, milles sätestatakse:

- teatavate komisjoni eeskirjade kohaldamata jätmine (loobumine);
- komisjoni eeskirjadest erinevad eeskirjad;
- eeskirjad teemadel, mida komisjoni vastuvõetud eeskirjades ei käsitleta.

Kui märkimisväärne arv asutusi soovib saada teatavas küsimuses loa jätta analoogia põhjal kohaldamata komisjoni rakenduseeskirju, võib komisjon anda horisontaalse nõusoleku, mille kohaselt võivad asutused vastu võtta üksikotsuse, ilma et peaksid esitama ametliku taotluse (st komisjon annab eelneva nõusoleku), tingimusel et nende üksikotsus vastab eelnevale nõusolekule lisatud näidisrakenduseeskirjadele (edaspidi „**tüüpotsused**“). Tüüpotsused põhinevad komisjoni rakenduseeskirjadel, kuid on kohandatud asutuste konkreetsetele asjaoludele ja koostatud koostöös asutuste esindajatega. See protsess aitab ühtlustada personalieeskirjade kohaldamist eri asutustes.

Käesoleva aruande IV lisas esitatud üldtabelis esitatakse kokkuvõtte asutustes 31. detsembril 2023. aasta seisuga kehtinud rakenduseeskirjade arvust ja liikidest ning selles eristatakse personalieeskirjade 2014. aasta reformi järgseid erinevaid aruandlusperioode.

Tabeli koostamisel kasutati järgmist metoodikat:

- selles järgitakse personalieeskirjade ja teenistustingimuste ülesehitust, et oleks lihtsam kindlaks teha eri valdkonnad, milles asutused on rakenduseeskirjad vastu võtnud;

²⁵ Nende hulka kuulub 2017. aasta oktoobris loodud Euroopa Prokuratuur.

- iga valdkonna puhul eristatakse tabelis asutuste kasutatud eri stsenaariume oma eeskirjade vastuvõtmiseks.

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

ALATES 2014. AASTAST KEHTESTATUD MEHHAANISMIDE MÕJU

	Ajavahemik 2014–2016	Ajavahemik 2014–2019	Ajavahemik 2014–2023
Komisjoni rakenduseeskirjad, mis võeti vastu pärast 2014. aasta reformi ja millest on asutusi teavitatud	23	29	29
Asutuste rakenduseeskirjad, mida kohaldatakse pärast 2014. aasta reformi analoogia põhjal (personalieeskirjade artikli 110 lõige 2)	593	749	925
Lahknevused pärast 2014. aastat (oma eeskirjad või komisjoni eeskirjade kohaldamisest loobumine)	201	173	129
Komisjoni eelnevad nõusolekud	14	27	29
Komisjoni eelnevad nõusolekud komisjoni rakenduseeskirjadega pärast 2014. aastat hõlmatud valdkondades	10	21	23 ²⁶
Komisjoni eelnevad nõusolekud komisjoni rakenduseeskirjadega pärast 2014. aastat hõlmamata valdkondades	4	6	6
Erandid: komisjoni eelnevad nõusolekud komisjoni rakenduseeskirjade kohaldamata jätmise kohta pärast 2014. aastat	1	3	3
Erandid: komisjoni nõusolekud asutuste teistsuguste eeskirjadega (mis erinevad komisjoni rakenduseeskirjadest või eelneva nõusolekuga ette nähtud tüüpotsusest)		5	7
Asutuste poolt eelneva nõusoleku alusel vastu võetud rakenduseeskirjad	284	689	868

Pärast artikli 110 lõike 2 kohaste personalieeskirjade mehhanismi reformi 2014. aastal kohaldavad asutused analoogia põhjal laialdaselt komisjoni rakenduseeskirju või võtavad tüüpotsuse alusel vastu oma eeskirjad. Komisjon andis nõusoleku komisjoni eeskirjade kohaldamata jätmiseks ainult kolmel korral, mis ei ole asutuste seisukohast olulised (kaks komisjoni otsust komisjoni teenistuses olevate mitteamalaste töötajate teenistusaja maksimaalse kestuse kohta²⁷ ning komisjoni otsus nõuniku ametikoha kohta²⁸). Komisjon andis seitse

²⁶ Nende hulka kuuluvad eelnevad nõusolekud kaugtöö ja tööaja kohta, mis enam ei kehti.

²⁷ Komisjoni 16. detsembri 2013. aasta otsus C(2013) 9028, millega muudetakse komisjoni 28. aprilli 2004. aasta otsust komisjoni teenistuses olevate mitteamalaste töötajate teenistusaja maksimaalse kestuse kohta; komisjoni 5. aprilli 2019. aasta otsus C(2019) 2548, millega muudetakse komisjoni 28. aprilli 2004. aasta otsust mitteamalaste töötajate teenistusaja maksimaalse kestuse kohta.

nõusolekut komisjoni rakenduseeskirjadest või tüüpotsusest erinevate rakenduseeskirjade vastu võtmiseks.

LÄBIPAISTVUS

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

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

→ *Aruanne näitab, et 2014. aasta reformiga kehtestatud mehhanisme, mille eesmärk on tagada personalieeskirjade ühtne kohaldamine kõigis asutustes, kasutatakse endiselt laialdaselt ja see on jätkuvalt tulemuslik.*

3. JAOTIS. KVALITATIIVNE HINDAMINE / NÕUETELE VASTAVUS

NÕUETELE VASTAVUS

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

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

→ *Milline on Euroopa Kohtu peetava registri hetkeolukord?*

a) Personalieeskirjadele ja muude teenistujate teenistustingimustele vastavus

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

²⁸Komisjoni 7. juuni 2016. aasta otsus C(2016) 3214 nõuniku ametikoha kohta.

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

Aruande nimetatud loeteludes tuuakse välja ka kõik vastuolud personalieeskirjade ja teenistustingimustega, mis on tekkinud rakenduseeskirjade vastuvõtmise kohustuse täitmisel, kui selline kohustus on ette nähtud, ning asjaomaste rakenduseeskirjade vastuvõtmiseks kehtestatud menetluse järgimisel. See on valik institutsioonide kokkuleppel vastu võetud eeskirjade, üldiste rakendussätete ja muude rakenduseeskirjade vahel. Need märkused on loeteludes esile toodud **paksus kirjas**.

Lõpuks vaadeldakse aruande käesolevas jaotises ka seda, millistele rakenduseeskirjade valdkondadele regulatiivne tegevus aruandeperioodil 2020–2023 keskendus.

Personalieeskirjad

I jaotis. Üldsätted

Artikkel 2. Ametisse nimetavale asutusele või ametiisikule antud volituste kasutamine

Kõik peale ühe institutsiooni on kasutanud volitusi võtta vastu rakenduseeskirjad ametisse nimetavale asutusele või ametiisikule antud volituste kasutamise kohta. Osa institutsioone on kasutanud võimalust anda need volitused muule institutsioonile või institutsioonidevahelisele organile.

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

Kõik institutsioonid on kasutanud personalieeskirjadega antud võimalust määrata üksikasjalikumalt kindlaks iga ametikoha liigiga kaasnevad ülesanded ja volitused. Üks institutsioon on selles valdkonnas vastu võtnud ka üldised rakendussätted.

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

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

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

Kõik peale ühe institutsiooni on kasutanud volitust määrata kindlaks organite koosseis ja töökord.

Artikkel 10. Personaleeskirjade komitee liikmete ametissenimetamise kord

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

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

Viis institutsiooni on kehtestanud erandid personalieeskirjade XIII lisa artikli 30 lõikest 2 seoses palgaastmetele AD 9 kuni AD 14 kuuluvate, erikohustusi täitvate ametnike määramisega ametikohale „üksuse juhataja või samaväärne“ või „nõunik või samaväärne“ enne 31. detsembrit 2015.

Kuigi personalieeskirjades ei ole seda sõnaselgelt nõutud, on mõned institutsioonid ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade I jaotises: puue, sotsiaalmeetmed, kaugtöö, hüvitis teatavatele Luksemburgis teenistuses olevate töötajate kategooriatele, eeskirjad ametisse nimetamise küsimustega tegeleva nõuandekomitee kohta, tervishoiu- ja ohutusstandardid ning üleviimine/liikuvus.

Ajavahemikul 2020–2023 mõne institutsiooni lisatud teemad olid kaugtöö, eeskirjad ametisse nimetamise küsimustega tegeleva nõuandekomitee kohta ning hüvitis teatavatele Luksemburgis teenistuses olevate töötajate kategooriatele.

II jaotis. Ametnike õigused ja kohustused

Artikkel 22c. Rikkumisest teatamist käsitlevad sise-eeskirjad

Kõik institutsioonid on vastu võtnud rikkumisest teatamist käsitlevad rakenduseeskirjad.

Mõned institutsioonid on vastu võtnud rakenduseeskirjad ka järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade II jaotises: eetilised ja usaldusväärsus, ahistamise ennetamine (sealhulgas seoses Euroopa Parlamendi liikmetega), teenistuskohustusteväline töö (sealhulgas seoses valimistega), elukoht, finantsvastutus, ametiühingud ning koolitus (sealhulgas omaalgatuslik).

Ajavahemikul 2020–2023 mõne institutsiooni lisatud valdkonnad olid eelkõige Euroopa Parlamendi liikmetega seotud ahistamiskaebused, omaalgatuslik koolitus ning ametiühingud.

III jaotis. Ametnike teenistuskäik

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

Ainult üks institutsioon võttis selles valdkonnas vastu üldised rakendussätted.

Artikli 32 teine lõik. Palgaastme määramine töölevõtmisel

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

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

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

Artikkel 42a. Lapsehoolduspuhkus, üksikvanemad

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lapsehoolduspuhkust käsitlevad rakendussätted, sealhulgas üksikvanemate tunnustamise küsimuses, et võimaldada nende lapsehoolduspuhkuse kestust kahekordistada. **Üks institutsioon siiski ei ole neid eeskirju vastu võtnud üldiste rakendussätete vormis, mis on ette nähtud personalieeskirjade artikli 42a lõigus 1.**

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

Kõik institutsioonid on vastu võtnud üldised rakendussätted ametniku pädevust, tulemuslikkust ja tööalast käitumist käsitleva iga-aastase aruande kohta. Kolm institutsiooni võtsid selles valdkonnas vastu ka muid rakenduseeskirju.

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

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

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

Kõik institutsioonid on vastu võtnud rakendussätted, mis annavad võimaluse nimetada tegevusüksuse AST ametniku tegevusüksuse AD ametikohale (nn sertifitseerimismenetlus). **Üks institutsioon siiski ei ole neid eeskirju vastu võtnud üldiste rakendussätete vormis, mis on ette nähtud personalieeskirjade artikli 45a lõikes 5.**

Artikli 51 lõige 1. Ebapädevust käsitlevad menetlused

Kaheksa institutsiooni on vastu võtnud institutsioonisisesed sätted ebapädevuse tuvastamiseks, sellega tegelemiseks ja selle lahendamiseks õigel ajal ja sobival viisil. **Üks institutsioon on need eeskirjad vastu võtnud üldiste rakendussätete vormis.**

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

Valdkonnad, mille mõned institutsioonid ajavahemikul 2020–2023 lisasid, on geograafiline tasakaal, perepuhkus, teenistuse huvides puhkusele saatmine ja ametialane ebapädevus.

IV jaotis. Ametnike töötingimused²⁹

Artikli 55 lõige 3. Valveajakohustus

Ükski institutsioon ei ole kehtestanud üksikasjalikke eeskirju selle artikli kohast valveajakohustust käsitlevate sätete kohaldamiseks. Kaks institutsiooni on aga vastu võtnud personalieeskirjade artikli 56b kohast valveajakohustust käsitlevad rakenduseeskirjad.

Artikli 55 lõige 4. Tööaeg / paindlik tööaja korraldus

Kõik institutsioonid on kasutusele võtnud paindliku tööaja korralduse.

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

Kõik institutsioonid on kehtestanud üksikasjalikud eeskirjad osalise tööajaga tööd käsitlevate sätete kohaldamiseks. Seitse institutsiooni võtsid selle artikli alusel vastu ka kaugtöö eeskirjad.

Artikkel 55b. Ametikoha jagamine

²⁹ IV jaotises on sätestatud ka komisjoni (enne personalieeskirjade 2014. aasta reformi nõukogu) erivolitused määrata delegeeritud õigusaktidega kindlaks ametnikud, kellel on õigus saada eritoetust (vahetustega töö, valveajakohustus, eriti rasked töötingimused). Aruandes ei käsitleta neid delegeeritud õigusakte (vt joonealune märkus nr 5).

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

Artikkel 56. Ületunnitöö

Seitse institutsiooni on kehtestanud eeskirjad ületunnitöö lubamise korra või kindlasummalise hüvitise maksmise tingimuste kohta.

Artikkel 57. Põhipuhkus

Institutsioonid ei ole kehtestanud omavahelisel kokkuleppel eeskirju põhipuhkuse kohta. Selle asemel on üheksa institutsiooni võtnud selles valdkonnas vastu oma rakenduseeskirjad.

Artikkel 61. Riigipühade loetelu

Kõik institutsioonid on koostanud omavahelisel kokkuleppel riigipühade loetelu.

Osa institutsioone on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade IV jaotises: rasedus- ja sünnituspuhkus, haiguspuhkus, invaliidsusmenetlus, iga-aastane tervisekontroll, personalieeskirjade artikli 56b kohane valveajakohustus ja töölt puudumine.

Valdkonnad, mille mõned institutsioonid ajavahemikul 2020–2023 lisasid, olid eelkõige rasedus- ja sünnituspuhkus, põhipuhkus, kaugtöö, haiguspuhkus, personalieeskirjade artikli 56b kohane valveajakohustus ja töölt puudumine. Kaugtööd käsitlevaid sätteid võtsid institutsioonid vastu nii käesoleva jaotise eri sätete kui ka I jaotise alusel.

V jaotis. Ametnike töötasud ja sotsiaalkindlustushüvitised

Artikli 72 lõige 1. Ravikindlustus

Kõik institutsioonid on omavahelisel kokkuleppel koostanud ravikindlustust käsitlevad eeskirjad.

Artikli 72 lõige 1. Ravikulude hüvitamine

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

Artikli 73 lõige 1. Kutsehaiguse- ja tööõnnetuseriski kindlustus

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

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

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

VII lisa artikli 3 lõige 1. Õppetoetus

Kõik institutsioonid on kehtestanud õppetoetust käsitlevad üldised rakendussätted.

VII lisa artikli 9 lõige 1. Kolimiskulud

Kõik institutsioonid on vastu võtnud kolimiskulusid käsitlevad rakendussätted. Üks institutsioon siiski ei ole neid eeskirju vastu võtnud üldiste rakendussätete vormis, mis on ette nähtud personalieeskirjade VII lisa artikli 9 lõikes 1.

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

Kaks institutsiooni on kindlaks määranud väljaspool Euroopa Liitu asuvates riikides toimuvate lähetustega seotud kulude skaala.

VII lisa artikkel 13a. Lähetuskulud

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lähetuskulusid käsitlevad üldised rakendussätted. Kolm institutsiooni võtsid selles valdkonnas vastu ka muid rakenduseeskirju.

VII lisa artikli 14 lõige 2. Esinduskulud

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

VII lisa artikli 17 lõige 2. Töötasu osa ülekandmine

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

VIII lisa artikli 11 lõige 2. Pensioni ülekandmine

Üheksa institutsiooni on vastu võtnud üldised rakendussätted, et kindlaks määrata pärast valitsusasutuse või riikliku või rahvusvahelise organisatsiooni teenistusest lahkumist või töötuna olemist või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist liidu teenistusse asuva ametniku endisest teenistusaajast tuleneva pensioniõigusliku staaži aastate arv liidu pensioniskeemi raames. Üks institutsioon ei ole personalieeskirjade VIII lisa artikli 11 lõikes 2 nõutud üldisi rakendussätteid veel vastu võtnud. Üks institutsioon võttis selles valdkonnas vastu ka muid rakenduseeskirju.

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

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

Valdkonnad, mille mõned institutsioonid ajavahemikul 2020–2023 lisasid, olid lähetus- ja ametisõitudega seotud kulud ning ühistranspordikulude hüvitis.

VI jaotis. Distsiplinaarmedmed

IX lisa artikli 2 lõige 3. Haldusjuurdlused

Kõik institutsioonid on võtnud haldusjuurdlusi käsitlevad rakenduseeskirjad vastu üldiste rakendussätete vormis.

IX lisa artikkel 30. Distsiplinaarmenetlus

Kõik institutsioonid on vastu võtnud üldisemalt distsiplinaarmenetlusi käsitlevad rakenduseeskirjad.

Üks institutsioon on vastu võtnud EPSO valikukomisjonidega seotud juurdلusi käsitlevad rakenduseeskirjad ning üks institutsioon on vastu võtnud pettuse, korruptsiooni ja muu ebaseadusliku tegevuse tõkestamise rakenduseeskirjad.

VII jaotis. Edasikaebamine

Üks institutsioon on vastu võtnud rakenduseeskirjad, mis käsitlevad kaebusi personalieeskirjade artiklite 90 ja 91 tähenduses.

VIIIa jaotis. Välisteenistuse suhtes kohaldatavad erisätted

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

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

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

X lisa artikli 1 kolmas lõik. Kolmandates riikides töötavad ametnikud

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on vastu võtnud üldised rakendussätted, mida kohaldatakse kolmandates riikides töötavate Euroopa Liidu ametnike suhtes. Euroopa Kohus on oma praktikas selgitanud, et personalieeskirjad ei kohusta institutsioone vastu võtma personalieeskirjade X lisa üldisi rakendussätteid. Kui institutsioon otsustab seda siiski teha, tuleb järgida personalieeskirjade artikliga 110 ette nähtud korda (st vastuvõtmine üldiste rakendussätetena)³⁰.

X lisa artikkel 2. Kolmandates riikides töötavate ametnike üleviimine

Kaks institutsiooni on kehtestanud üksikasjalikud rakenduseeskirjad, mis käsitlevad ametnike üleviimist erimenetluse ehk nn liikuvusmenetluse teel.

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

Kaks institutsiooni on kehtestanud üldised rakendussätted õppetootuse andmise kohta töötajatele, kes määratakse ajutiselt ametisse peakontorisse.

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

Kaks institutsiooni on kehtestanud ametnike majutamist käsitlevad üksikasjalikud eeskirjad.

X lisa artikli 10 lõige 3. Elamistingimuste eest makstav toetus

Kaks institutsiooni on vastu võtnud elamistingimuste eest makstavat toetust käsitlevad üksikasjalikud sätted. Üks institutsioon on selles valdkonnas vastu võtnud ka üldised rakendussätted.

³⁰ Vt kohtuotsus, Euroopa Kohus, Euroopa välisteenistus vs. Alba Aguilera jt, C-427/18 P, punkt 77.

X lisa artikkel 23. Kolmandates riikides töötavate ametnike üürikulude hüvitamine

Kaks institutsiooni on kehtestanud majutustoetust või üürikulude hüvitamist käsitlevad üksikasjalikud eeskirjad.

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse personalieeskirjade VIIIb jaotises ja X lisas: lisapuhkus, vääring ja paranduskoefitsient, kolmandatesse riikidesse ametisse määratud ametnike tasustamine, Euroopa välisteenistuse lepinguliste töötajate liikuvus, ajutine majutustoetus ja veokulud, ravikindlustus ja õnnetusjuhtumikindlustus. Komisjon võttis vastu ka rakenduseeskirjad, mida kohaldatakse komisjoni Gröönimaa esinduse töötajatele, kelle suhtes kohaldatakse Gröönimaa eristaatuse tõttu personalieeskirjade X lisa sätteid.

Ajavahemikul 2020–2023 lisasid komisjon ja Euroopa välisteenistus üksnes rakenduseeskirjad õppetoetuse andmise kohta töötajatele, kes määratakse ajutiselt ametisse peakontoris. Komisjon võttis vastu ka rakenduseeskirjad, mida kohaldatakse komisjoni Gröönimaa esinduse töötajate suhtes.

IX jaotis. Ülemineku- ja lõppsätted

Üks institutsioon võttis vastu rakenduseeskirjad hüvitise kohta ja üldised rakendussätted pensioniõiguste kohta.

Muude teenistujate teenistustingimused

II jaotis. Ajutised töötajad

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

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

Artikli 12 lõige 5. Ajutiste töötajate töölevõtmise kord

Viis institutsiooni on vastu võtnud ajutiste töötajate töölevõtmise korda käsitlevad rakendussätted. **Viies institutsioonist kaks ei ole paraku täitnud nõuet võtta sellised eeskirjad vastu üldiste rakendussätetena, nagu on nõutud teenistustingimuste artikli 12 lõikes 5. Ajutiste töötajate töölevõtmise eeskirju ei ole veel vastu võtnud viis institutsiooni.**

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

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

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

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

Artikkel 42. Päritoluriigis pensioniõiguste saamiseks või säilitamiseks tehtavate maksete tingimused

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

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

Kõik asutused on vastu võtnud üldised rakendussätted ajutiste töötajate (teenistustingimuste artikli 2 punkt f) järgmisele kõrgemale palgaastmele määramist käsitlevate sätete rakendamiseks. Kõik asutused peale ühe võtsid need üldised rakendussätted vastu komisjoni eelneva nõusoleku alusel ja üks asutus võttis vastu oma teistsugused eeskirjad.

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

Kõik asutused on vastu võtnud üldsätted ajutiste töötajate (teenistustingimuste artikli 2 punkt f) töölevõtmise ja kasutamise korra rakendamiseks. Kõik asutused peale kahe võtsid need eeskirjad vastu komisjoni eelneva nõusoleku alusel ja kaks asutust võtsid vastu oma teistsugused eeskirjad.

Mõned institutsioonid on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse teenistustingimuste II jaotises: noorte spetsialistide programm, ajutiste töötajate töölevõtmise ja kasutamise üldine kord, ajutiste töötajate uuele palgaastmele määramine, sotsiaalmeetmed, ajutiste töötajate palgajärgu määramine, ajutiste töötajate töötingimused, sõidukijuhid, emapuhkuse hüvitis ning ennetähtaegselt pensionile jäämine.

Ajavahemikul 2020–2023 lisatud valdkondade hulka kuulusid eelkõige ajutiste töötajate töölevõtmise ja ajutiste töötajate palgajärgu määramise üldised põhimõtted.

IV jaotis. Lepingulised töötajad

Artikli 79 lõige 2. Lepinguliste töötajate kasutamine

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lepinguliste töötajate kasutamist reguleerivad üldised rakendussätted. Kaks institutsiooni võtsid selles valdkonnas vastu ka muid rakenduseeskirju.

Artikli 82 lõige 6. Lepinguliste töötajate töölevõtmine

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lepinguliste töötajate töölevõtmise korda käsitlevad üldised rakendussätted. Kolm institutsiooni võtsid selles valdkonnas vastu ka muid rakenduseeskirju.

Artikli 86 lõige 1. Lepingulistele töötajatele palgaastme määramine

Kõik institutsioonid on vastu võtnud lepingulistele töötajatele palgaastme määramist käsitlevad üldised rakendussätted. Üks institutsioon võttis selles valdkonnas vastu ka muid rakenduseeskirju.

Artikli 96 lõige 2. Lepingulistele töötajatele töötuskindlustushüvitise maksmist käsitlevad sätted

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

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

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

Mõned institutsioonid on ka vastu võtnud rakenduseeskirjad järgmistes valdkondades, mida käsitletakse teenistustingimuste IV jaotises: riigisisese õiguse alusel tööle võetud ja lepinguliseks töötajaks mittesobivate töötajate suhtes kohaldatavad eeskirjad, lepinguliste töötajate hindamine ja nende uuele palgaastmele määramine, mittealaliste töötajate kasutamise maksimaalne kestus, koosseisuvälised konverentsitõlgid, tõlkide töötingimused ja delegatsioonide lepinguliste töötajate liikuvus.

Ajavahemikul 2020–2023 lisati valdkonnana eelkõige lepinguliste töötajate uuele palgaastmele määramine.

V jaotis. Kohalikud töötajad

Komisjon ja Euroopa välisteenistus on vastu võtnud rakenduseeskirjad delegatsioonides töötavate kohalike töötajate töötingimuste, palgameetodi ja sotsiaalkindlustuse ning kohalikke töötajaid käsitlevate ühiskomiteede kohta. Komisjon on vastu võtnud ka rakenduseeskirjad kohalikke töötajaid käsitlevate ühiskomiteede kohta.

VI jaotis. Erinõustajad

Üks institutsioon on vastu võtnud erinõustajaid käsitlevad rakenduseeskirjad.

VII jaotis. Parlamendiliikme assistendid

Artikkel 125. Parlamendiliikme assistendid

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

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

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

Aruandeperioodil ühe või mitme institutsiooni³¹ lisatud valdkondade hulka kuulusid eelkõige täiendava abi andmine puudega inimestele, kaugtöö, hüvitis teatavatele Luksemburgis teenistuses olevate töötajate kategooriatele, Euroopa Parlamendi liikmetega seotud ahistamiskaebused, omaalgatuslik koolitus, ametiühingud, perepuhkus, teenistuse huvides puhkusele saatmine, ametialane ebapädevus, geograafiline tasakaal, rasedus- ja sünnituspuhkus, haiguspuhkus, töölt puudumine, põhipuhkus, lähetus- ja ametisõitudega seotud kulud, ühistranspordikulude hüvitis, personalieeskirjade artikli 56b kohane valveajakohustus, erisätted komisjoni Gröönimaa esinduse töötajate kohta, õppetoetus ajutiselt peakontoris ametisoleku ajaks, noorte spetsialistide programm komisjonis, ajutiste töötajate töölevõtmise ja ajutiste töötajate palgajärgu määramise põhimõtted ning lepinguliste töötajate uuele palgaastmele määramine.

b) Euroopa Kohtu hallatav register

Alates 2014. aasta veebruarist on kõikide institutsioonide ametisse nimetavate asutuste või ametiisikute ja teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutuste vastuvõetud eeskirjade register avalikult kättesaadav riiklike haldusasutuste, ettevõtete ja kodanike suhtlus- ja teabekeskuse (CIRCABC) veebisaidil, millele saab juurdepääsu spetsiaalse Euroopa Komisjoni autentimisteenuse (ECAS) kaudu.

Register näeb ette järgmise dokumendi ülesehituse.

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

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

³¹ Aruandeperioodil lisatud täiesti uued valdkonnad on märgitud kaldkirjas.

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

Kaust sisaldab järgmisi alamkaustasid:

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

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

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

Ühisel kokkuleppel kehtestatud eeskirjade puhul on registriandmed täielikud.

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

Seevastu muude rakenduseeskirjade puhul on oma eeskirjad registrile esitanud enamik asutusi³² ja viis institutsiooni kümnest. Mõne institutsiooni andmed on ajakohasemad, kuid teistel tuleb veel esitada märkimisväärne arv rakenduseeskirju. Kaks institutsiooni ei ole rakenduseeskirju üldse esitanud.

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

Lisaks erinevustele, mis tulenevad registrile esitatud teabe erinevast täielikkusest, tuleneb mõningane erinevus käesolevas aruandes kasutatud metoodika eripärast. Eelkõige sisaldab käesolev aruanne üksnes rakenduseeskirju, mis kehtisid ajavahemikul 2020–2023, samas kui register sisaldab ka rakenduseeskirju, mida sel ajavahemikul enam ei kohaldata. Mõni institutsioon esitab eeskirjad ühes keeleversioonis, teised aga laadivad need üles mitmes keeleversioonis või kõigis olemasolevates keeleversioonides. Pealegi on mõned institutsioonid esitanud kehtivaid eeskirju muutvad eeskirjad registrile eraldi, kuid käesolevas aruandes ei peeta neid eraldi eeskirjadeks. Sellega seoses tuleks tähelepanu juhtida kõigi institutsioonide haldusjuhtide kogu tehtud ettepanekule, et registrist tuleks kustutada

³² Komisjonil ei olnud võimalik uurida, kas kõikide asutuste kõik asjakohased eeskirjad olid esitatud.

kehtivuse kaotanud rakenduseeskirjad, eeskirjad tuleks esitada kõigis olemasolevates keeleversioonides ning iga institutsioon peaks registrit ajakohastama vähemalt kord aastas³³.

NÕUETELE VASTAVUS

→ *Institutsioonid ja asutused on suures osas järginud personalieeskirjade ja teenistustingimuste raamistikku.*

→ *Käesolevas aruandes ei osutata ühelegi süsteemsele või muidu murettekitavale probleemile.*

→ *Aruanne võimaldab kindlaks teha need – kuigi piiratud – valdkonnad, kus institutsioonidel esineb kohustusliku raamistiku kohaldamisel endiselt mahajäämust.*

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

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

³³ CA-D 3654/22.

4. JAOTIS. KOKKUVÕTE

Käesolevas aruandes antakse ülevaade institutsioonides ja asutustes personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakendamiseks vastu võetud eeskirjadest, mis kehtisid ajavahemikul 1. jaanuarist 2020 kuni 31. detsembrini 2023.

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

Aruandest nähtub, et institutsioonid on laialdaselt kasutanud oma volitust võtta vastu eeskirju personalieeskirjade ja teenistustingimuste rakendamiseks, kuigi konkreetsete institutsioonide ja asutuste ametisse nimetavad asutused või ametiisikud ja teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutused on seda volitust kasutanud erineval määral. See erinevus kajastab erinevaid haldustavasid ja iga institutsiooni kui tööandja sõltumatuse põhimõtet, mida tunnustatakse liidu õiguses.

Tuleb märkida, et käesolevas aruandes käsitletavasse ajavahemikku langes COVID-19 pandeemia ja teatavad institutsioonid pidid sel ajal teenistuse vajadustele või rakenduseeskirjade rakendamisega seotud vajadustele reageerimiseks võtma ajutisi meetmeid. Mõned sellistes tingimustes vastu võetud rakenduseeskirjad kavandati üleminekumeetmetena. Seega võeti need eeskirjad vastu ja tunnistati kehtetuks aruandeperioodi jooksul ning need ei mõjuta otseselt aruandeperioodi lõpus kehtinud rakenduseeskirjade üldarvu. Lisaks võtsid kõik institutsioonid vastu uued tööaja ja hübriid töö eeskirjad, mis põhinevad tõenäoliselt COVID-19 pandeemia ajal saadud paindlike tööviisidega seotud kogemustel.

Aruandest nähtub, et aruandeperioodil ühtlustasid institutsioonid rakenduseeskirju paljudes valdkondades veelgi, näiteks ahistamisvastase võitluse ja eetilise käitumise valdkonnas.

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

Nõuete täitmise kohta võimaldab aruanne teha järelduse, et institutsioonide ja asutuste ametisse nimetavad asutused või ametiisikud ja teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutused on rakenduseeskirju vastu võttes suures osas järginud personalieeskirjades ja teenistustingimustes sätestatud õigusraamistikku. Aruandes ei osutata ühelegi süsteemsele või muidu murettekitavale probleemile. Aruanne võimaldab kindlaks teha need – kuigi piiratud – valdkonnad, kus institutsioonidel esineb kohustusliku raamistiku kohaldamisel endiselt mahajäämust.

