

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

EUROOPA KONTROLLIKODA

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

EUROPEAN COURT OF AUDITORS

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE



CORTE DEI CONTI EUROPEA

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA

EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

IL-QORTI EWROPEA TA' L-AWDITURI

EUROPESE REKENKAMER

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV

EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE

EUROOPAN
TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

Zpráva
Účetního dvora
k auditu provozní efektivity
řízení Evropské centrální banky
za rozpočtový rok 2004

spolu s reakcemi Evropské centrální banky

1. Čl. 27 odst. 2 Protokolu o statutu Evropského systému centrálních bank (ESCB) a Evropské centrální banky¹ vyžaduje, aby Účetní dvůr provedl audit provozní efektivity Evropské centrální banky (ECB). Jako předmět auditu byla pro rozpočtový rok 2004 zvolena provozní efektivita politiky lidských zdrojů ECB. Účetní dvůr také provedl audit následných opatření u sledování projektů a u zadávání veřejných zakázek a řízení externích služeb.

POLITIKA LIDSKÝCH ZDROJŮ

2. Rozpočet ECB na rok 2004 činil 376,4 milionu EUR. Z této částky připadlo na náklady na zaměstnance 145,9 milionu EUR (39 %)².

3. Od svého založení v roce 1999 prošla ECB obdobím rychlého růstu z 518 pracovníků v roce 1999 až na 1 309 pracovníků ke konci roku 2004.

V počáteční fázi se ředitelství lidských zdrojů (D-HR) zabývalo hlavně přijímáním pracovníků, každodenními administrativními úkoly a řešením krátkodobých omezení týkajících se politiky lidských zdrojů. V současné fázi konsolidace ECB identifikovala³ několik oblastí, kde se nabízí prostor pro zlepšení, a oblastí, kde je žádoucí vyvinout v rámci lidských zdrojů iniciativu.

4. Cílem auditu provedeného Účetním dvorem bylo zhodnotit provozní efektivitu politiky ECB v oblasti lidských zdrojů, pokud jde o přijímání a mobilitu

¹ Čl. 27 odst. 2 stanoví, že „ustanovení článku 248 Smlouvy se vztahuje výlučně na přezkoumání provozní efektivity řízení ECB“. Institucionální ustanovení týkající se Evropské centrální banky jsou obsažena v článku 110 Smlouvy o založení ES.

² Z této částky připadá 133,2 milionu EUR na přímé náklady na mzdy a 12,7 milionu EUR na nepřímé náklady na lidské zdroje jako přijímání pracovníků a náhrady při přesídlení.

³ V rámci programu organizačních změn nazvaném „ECB v pohybu“ (*ECB in Motion*) zveřejnila výkonná rada několik průzkumů provedených mezi zaměstnanci za účelem zlepšení účelnosti a účinnosti ECB.

pracovníků, odměňování a náhrady a řízení absence. Účetní dvůr hodnotil, zda ECB:

- vyvinula propracovanou a konzistentní politiku lidských zdrojů odpovídající jejím organizačním potřebám;
- na centrální úrovni vytvořila vhodný mechanismus pro sledování realizace politiky lidských zdrojů;
- řádně prováděla svou politiku lidských zdrojů na všech úrovních.

5. Komplexnost politiky lidských zdrojů ECB ve vybraných oblastech se porovnávala s jinými mezinárodními organizacemi, konkrétně s Evropskou investiční bankou (EIB), Evropskou bankou pro obnovu a rozvoj (EBRD) a orgány EU. Účetní dvůr dále zkoumal manažerské informace, které mají k dispozici ústřední útvary ECB pro sledování realizace politiky lidských zdrojů. Na vzorku obchodních útvarů⁴ poté Účetní dvůr přezkoumal, jak se provádí politika lidských zdrojů ve vybraných oblastech.

6. V průběhu let vyvinula ECB promyšlenou politiku lidských zdrojů odpovídající jejím hlavním organizačním potřebám. Stále však existuje prostor ke zlepšení v oblasti přijímání pracovníků, zařazování do platových tříd, disciplinárních opatření a v prevenci šikanování a obtěžování. U některých z těchto oblastí ještě nebylo dosaženo plného souladu se směrnicemi Rady.

7. Zatímco mechanismy pro sledování realizace politiky lidských zdrojů na centrální úrovni již byly vytvořeny, ředitelství pro lidské zdroje ve své monitorovací roli stále vykazuje jisté nedostatky, zejména v oblasti přijímání pracovníků, odborné přípravy organizované obchodními útvary a řízení dovolených a absencí.

⁴ Výraz „obchodní útvary“ se v textu používá pro „generální ředitelství“ a „ředitelství“ ECB.

8. Celkově prováděla ECB větší část své politiky lidských zdrojů na všech úrovních v souladu s tím, jak tuto politiku vytvořila, i když se objevily nedostatky v důslednosti a jednotnosti v oblasti vyměřování platů, rozdělování prémie, přijímání pracovníků a odborné přípravy. Nejzávažnějším nedostatkem však byla nízká úroveň shody s pravidly pro dovolené a absence.

9. Účetní dvůr doporučuje, aby se ECB:

- více zaměřila na komplexnost své politiky lidských zdrojů a pravidelněji ji revidovala a aktualizovala s ohledem na vývoj ve srovnatelných mezinárodních organizacích;
- posílila centrální monitorovací funkci v oblasti lidských zdrojů, a tak zajistila jednotnou realizaci politiky lidských zdrojů v celé ECB a zavedla měření výkonnosti v oblasti lidských zdrojů s využitím klíčových ukazatelů výkonnosti a kritických faktorů úspěšnosti;
- řešila problémy zjištěné v oblasti dovolených a absencí zlepšením monitorování, jasnější komunikací a lepším vymezením odpovědností.

OPATŘENÍ PŘIJATÁ V NÁVAZNOSTI NA PŘEDCHOZÍ PŘIPOMÍNKY

10. Účetní dvůr provedl audit následných opatření u sledování projektů⁵ a u zadávání veřejných zakázek a řízení externích služeb⁶.

11. Centrálně se monitorují pouze projekty s informačně-technologickým aspektem a monitorování se týká pouze tohoto aspektu. Sledování ostatních projektů provádí pouze lokálně příslušné obchodní útvary bez nezávislého druhého stupně kontroly těchto činností na úrovni určování priorit, schvalování

⁵ Úř. věst. C 286, 23.11.2004 a Úř. věst. C 341, 4.12.2001.

⁶ Úř. věst. C 45, 20.2.2004.

a monitorování. Téměř polovina projektů monitorovaných na centrální úrovni v roce 2004 se navíc ve srovnání s původními plány zpozdila o více než 20 %.

12. Nový administrativní oběžník o pravidlech zadávání veřejných zakázek ECB byl vydán v září 2003. Byla vyvinuta zkušební databáze pro zaznamenávání všech výjimek z těchto pravidel s hodnotou nad 10 000 EUR a všech velkých nákupů (částka nad 250 000 EUR). ECB však zatím ještě nezavedla kontrolu kvality prací provedených konzultanty a dodavateli, a to ani na centrální, ani na decentralizované úrovni.

Tuto zprávu přijal Účetní dvůr v Lucemburku na svém zasedání dne 5. dubna 2006.

za Účetní dvůr

Hubert Weber
předseda

ODPOVĚĚ EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANKY
NA ZPRÁVU ÚČETNÍHO DVORA K AUDITU PROVOZNÍ EFEKTIVITY ŘÍZENÍ EVROPSKÉ
CENTRÁLNÍ BANKY ZA ROZPOČTOVÝ ROK 2004

Evropská centrální banka (ECB) vítá zprávu Evropského účetního dvora za finanční rok 2004 a oceňuje hodnocení Účetního dvora, podle něhož ECB vyvinula konzistentní politiku lidských zdrojů odpovídající jejím hlavním organizačním potřebám.

Zjištění a doporučení Účetního dvora bere ECB na vědomí. V souvislosti s nimi si jako prioritu stanovila posílení pracovní rozmanitosti a rámce pro prevenci šikanování a obtěžování. Práce na těchto opatřeních jsou nyní v závěrečné fázi. Přestože praxe ECB odpovídá podstatě směrnic EU, zaměří se ECB na další zlepšení s cílem zajistit, aby její pravidla a předpisy těmto směrnicím odpovídala plně. Při přípravě všech opatření vychází ECB nejen z vývoje ve srovnatelných mezinárodních organizacích, ale také v národních centrálních bankách, které jsou součástí Evropského systému centrálních bank. Pokud jde o plnění pravidel pro pracovní volno a absence, bude v nejbližší době vynaloženo zvláštní úsilí na zlepšení monitoringu v oblasti řízení absencí. V otázce měření výkonnosti v oblasti lidských zdrojů, se ECB rozhodla postupně zavést používání klíčových ukazatelů výkonnosti.

Významné projekty, ať už se týkaly informačních technologií, či nikoliv, byly v ECB vždy centrálně monitorovány prostřednictvím Výboru pro řízení projektů (Project Steering Committee). Od třetího čtvrtletí roku 2005 byla pravomoc tohoto Výboru rozšířena tak, aby centrálně monitoroval veškeré projekty týkající se informačních technologií. To znamená, že nyní do působnosti tohoto Výboru spadá velká většina projektů ECB. Kontrola kvality prací zajišťovaných konzultanty a dodavateli je nedílnou součástí odpovědnosti přímých nadřízených.