

ЕВРОПЕЙСКА СМЕТНА ПАЛАТА
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
CÚIRT INIÚCHÓIRÍ NA HEORPA



CORTE DEI CONTI EUROPEA
EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA
EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK
IL-QORTI EWROPEA TAL-AWDITURI
EUROPESE REKENKAMER
EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY
TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU
CURTEA DE CONTURI EUROPEANĂ
EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV
EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE
EUROOPAN TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN
EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

Aruanne Euroopa Keskpanga juhtimise tulemuslikkuse auditi kohta eelarveaastal 2009:

Inimressursi juhtimine Euroopa Keskpangas

koos Euroopa Keskpanga vastustega

SISUKORD

	Punkt
Sissejuhatus	1 – 3
Auditi ulatus ja Lähenemisviis	4 – 6
Auditileiud	7 – 66
Kas EKP kehtestas põhjalikud töötajate töölepingutingimused ja ametieeskirjad?	7 – 10
Kas EKP võttis vastu läbipaistvad töötajate valiku eeskirjad ja menetlused ning kohaldas neid?	11 – 24
EKP töötajate valiku eeskirjad ja menetlused	12 – 13
Töötajate valiku eeskirjade ja menetluste kohaldamine	14 – 24
Kas EKP töötajate töö tulemuslikkuse hindamise, karjääri arendamise ning koolituse põhimõtted ja menetlused olid otstarbekohased?	25 – 40
Töötajate töö tulemuslikkuse hindamise menetlused	26 – 28
Töötajate individuaalne hindamine	29 – 30
Karjääri arendamine	31 – 37
Koolitus	38 – 40
Kas EKP kasutas oma inimressursiga seotud tegevuse juhtimiseks ning nii juhatusele kui ka töötajatele vajaliku teabe andmiseks vahendeid?	41 – 66
Inimressursi juhtimiseks kasutatavad infosüsteemid	41 – 55
Teabevajadused	56 – 66
Järeldused ja soovitused	67 – 72
Kas EKP kehtestas põhjalikud töötajate töölepingutingimused ja ametieeskirjad?	67
Kas EKP võttis vastu läbipaistvad töötajate valiku eeskirjad ja menetlused ning kohaldas neid?	68

Kas EKP töötajate töö tulemuslikkuse hindamise, karjääri arendamise ning koolituse põhimõtted ja menetlused olid otstarbekohased?	69 – 70
Kas EKP kasutas oma inimressursiga seotud tegevuse juhtimiseks ja nii juhatusele kui ka töötajatele vajaliku teabe andmiseks vahendeid?	71 – 72

SISSEJUHATUS

1. Euroopa Keskpank (EKP, edaspidi „pank”) ja kõikide ELi liikmesriikide riiklikud keskpangad moodustavad koos Euroopa Keskpankade Süsteemi (EKPS). EKPSi esmane eesmärk on hinnastabiilsuse säilitamine. Samuti toetab EKPS liidu üldist majanduspoliitikat, et kaasa aidata liidu eesmärkide saavutamisele¹. EKP täidab oma põhikirjas² sätestatud ülesandeid ning vastutab oma tegevuse ja vahendite haldamise eest.
2. Kontrollikoja EKP juhtimise tulemuslikkuse audit põhineb EKPSi ja EKP põhikirja kohta koostatud protokollis artikli 27 lõikel 2³. 2009. aasta audit hõlmas eeskirju, menetlusi ja süsteeme, mis EKP on kehtestanud oma inimressursi juhtimiseks.
3. Juhatuse ettepanekul kehtestab nõukogu EKP töötajate töölepingutingimused⁴. EKP inimressurssi reguleerivad põhidokumendid on töölepingutingimused, ametieeskirjad ning muud haldusringkirjad ja suunised konkreetsetel teemadel, näiteks töölevõtmine, edutamine, liikuvus ja käitumisjuhend. EKP kogu tööjõud koosneb koosseisulistest töötajatest (2009. aasta lõpus 1 386) ja koosseisuvälistest töötajatest (2009. aasta lõpus 278). Koosseisuvälised töötajad on: EKPSi / rahvusvaheliste organisatsioonide töötajad (127), diplomiõppeprogrammis osalejad (24), doktoriõppes ja õppepraktikal olevad üliõpilased (72), külalisteadurid (9) ja renditud töötajad (46). Lisaks on EKP-l erivajaduste jaoks lepingud konsultantidega.

¹ Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 127 lõige 1.

² EKPSi ja EKP põhikiri on lisatud protokollina Euroopa Liidu toimimise lepingule.

³ Artikli 27 lõikes 2 on sätestatud: „Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 287 kohaldatakse ainult Euroopa Keskpanka juhtimise tõhususe kontrollimiseks“.

⁴ Euroopa Keskpankade Süsteemi ja Euroopa Keskpanka põhikirja protokollis artikli 36 lõige 1.

AUDITI ULATUS JA LÄHENEMISVIIS

4. Kontrollikoda kohaldab EKP auditeerimisel rotatsiooni põhimõtet, võttes igal aastal vaatluse alla eri juhtimisvaldkonna. 2009. aasta auditi eesmärk oli hinnata, kui hästi on EKP oma inimressurssi juhtinud, lähtudes järgmistest põhilistest auditiküsimustest:

- Kas EKP kehtestas laiaulatuslikud töötajate töölepingutingimused ja ametieeskirjad?
- Kas EKP võttis vastu läbipaistvad töötajate valiku eeskirjad ja menetlused ning kohaldas neid?
- Kas EKP töötajate töö tulemuslikkuse hindamise, karjääri arendamise ning koolituse põhimõtted ja menetlused olid otstarbekohased?
- Kas EKP kasutas oma inimressursiga seotud tegevuse juhtimiseks ja nii juhatusele kui ka töötajatele vajaliku teabe andmiseks vahendeid?

5. Kontrollikoda teostas järelkontrolli ka oma varasemate leidude ja soovitude üle, mis olid esitatud kõnealuse valdkonna kohta 2004. aasta auditis,⁵ milles käsitleti EKP inimressursi juhtimise tõhusust seoses töölevõtmise, liikuvuse, tasustamise ja hüvitamisega ning ka puudumiste haldamist.

6. Kõnealune audit hõlmas üksnes EKP koosseisulisi töötajaid ning koosnes järgmistest põhipunktidest:

- a) EKP töölepingutingimuste ja ametieeskirjade läbivaatamine, sealhulgas võrdlusuuring ELi institutsioonide ning muu finantsorganisatsiooni ametieeskirjadega;
- b) töötajate valiku eeskirjade ja menetluste hindamine, analüüsides asjakohaseid dokumente ning uurides üksasjalikult 20 juhuslikult valitud

⁵ ELT C 119, 19.5.2006, lk 17.

menetlust. Pärast positiivse hinnangu andmist panga siseauditi direktoraadi (D-IA) audititegevuse nõuetekohasusele ja ulatusele seoses töölevõtmise protsessiga toetuti ka D-IA audititegevusele selles valdkonnas. Kontrollikoja võetud valim täiendas D-IA kontrollitud küsimusi;

- c) panga töötajate töö tulemuslikkuse ja preemiasüsteemide hindamine, vaadates läbi suunised ning testides kolmest tegevusharust valitud 24 hindamist, ning koolituspõhimõtete läbivaatamine, sealhulgas nii tsentraliseeritud kui ka detsentraliseeritud koolitusürituste valimi testimine;
- d) panga personaliinfosüsteemide läbivaatamine ning nii juhatusele kui ka töötajatele inimressursi kohta esitatud teabe hindamine.

AUDITILEIUD

Kas EKP kehtestas põhjalikud töötajate töölepingutingimused ja ametieeskirjad?

7. Töötajate töölepingutingimused ja ametieeskirjad peaksid olema põhjalikud, hõlmates üksikasjalikult kõiki inimressursi juhtimise tahke, nagu tasustamine, puhkus, ületunnitöö, lähetused, katseaeg, puudumiste haldamine, ahistamine jne.

8. Töötajate peamiste töölepingutingimuste ja ametieeskirjade läbivaatamine näitas, et need on põhjalikud. EKP konsolideerib hetkel kõik eeskirjad ja korraldused töötajate käsiraamatuks, täiendades äritegevuse käsiraamatut, mis avaldati 2007. aastal ja mida viimati ajakohastati 2009. aasta märtsis.

9. Kontrollikoda on varem soovitanud, et EKP peaks korrapäraselt hindama, kas tema töölepingutingimused on võrreldavad muude ELi institutsioonide ja finantsasutustega⁶.

⁶ Vt kontrollikoja soovitusel 2004. aasta aruandes, EL T C 119, 19.5.2006.

10. EKP on teinud võrdlusuuringu oma pensioniplaani⁷ ning piiratud arvu temaatiliste võrdluste kohta ELi institutsioonidega ning muude võrreldavate finantseerimisasutustega. Võrdlused ei põhjustanud EKP töötajate töölepingutingimustes olulisi muutusi. EKP on üldiselt seisukohal, et töötajate tingimused on kohased; seda kinnitab töötajate vähene voolavus⁸ ning asjaolu, et edukad kandidaadid lükkasid tagasi väga vähe tööpakkumisi.

Kas EKP võttis vastu läbipaistvad töötajate valiku eeskirjad ja menetlused ning kohaldas neid?

11. Töötajate valiku eeskirjad ja menetlused on läbipaistva ja tõhusa töötajate töölevõtmise menetluse seisukohalt vajalikud, kui need eeskirjad ja menetlused on asjakohased. Kontrollikoda hindas, kas pank oli:

- kehtestanud põhjalikud ja selged töötajate valiku eeskirjad ja menetlused ning
- kohaldanud järjepidevalt neid eeskirju ja menetlusi värbamisprotsessi igas etapis, nimelt:
 - vaba ametikoha teate koostamisel ja avaldamisel ning
 - valikumenetluse ajal.

EKP töötajate valiku eeskirjad ja menetlused

12. Töötajate valikul tuleks kasutada põhjalikke ja selgeid eeskirju ja menetlusi, mis hõlmaksid selgelt ja üksikasjalikult protsessi kõiki etappe. Neis peaksid olema kindlaks määratud töölevõtmise protsessi eri etappide eest vastutav(ad) isik(ud), tehtavad otsused ja nõutud dokumendid.

⁷ Kontrollikoja audit ei hõlmanud EKP pensioniplaani.

⁸ Töötajate aastane voolavus ajavahemikul 2004–2008 oli 2,0–2,6 %.

13. Töölevõtmise üldeeskirjad on täielikud, selged ning neid saavad hõlpsasti kasutada kõik asjaomased sidusrühmad. Terviklikku käsiraamatut ei ole siiski koostatud ning puudub kontrollnimekiri, mis tagaks töölevõtmise menetluse kõikide etappide nõuetekohase täitmise.

Töötajate valiku eeskirjade ja menetluste kohaldamine

14. Töötajad tuleks võtta tööle vastavalt kehtestatud eeskirjadele ja menetlustele. Valikumenetluste eesmärk peaks olema võtta õigeaegselt ja läbipaistval viisil tööle ametijuhendile kõige paremini vastavad töötajad.

15. EKP valikumenetluste eesmärk on tagada, et „kõiki EKP personali liikmeid valib, nimetab ametisse ja edutab juhatus, võttes arvesse ametialase kvalifikatsiooni, avalikkuse, läbipaistvuse, võrdse juurdepääsu ja mittediskrimineerimise põhimõtteid“⁹.

16. Auditi käigus uuriti nii värbamiskampaaniaid kui ka otseseid ametisse nimetamisi. Uuritud otsese ametisse nimetamise juhtumid olid selgelt dokumenteeritud ja vastasid EKP kehtestatud eeskirjadele.

Värbamiskampaaniad on keerulisem protsess, mille puhul hinnati vaba ametikoha teate avaldamist ja valikumenetlust.

Vaba ametikoha teade

17. Iga värbamiskampaania korral tuleks koostada vaba ametikoha teade, milles tuleks selgelt märkida ametikoha peamised kohustused ning üldiselt kirjeldada nõutavat ja/või soovivat haridustaset ning muid kvalifikatsioone, pädevusi ja kogemusi. Vaba ametikoha teates peaks olema märgitud ka lepingu liik ja kestus ning valikukriteeriumid. Kõik vabade ametikohtade teated

⁹ Euroopa Keskpanga 19. veebruari 2004. aasta otsuse, millega võetakse vastu Euroopa Keskpanga kodukord (EKP/2004/2) (2004/257/EÜ), artikli 20 lõiked 1 ja 2.

tuleks avaldada EKP elektroonilises värbamissüsteemis ning neid võib vajaduse korral reklaamida ka muul viisil.

18. Uuritud vabade ametikohtade teadetes olid nõutav kogemus ja kvalifikatsioon ning ametikoha iseloom ja valikukriteeriumid piisavalt määratletud. Taotluste esitamiseks oli kehtestatud piisav täheaeg.

19. Hoolimata EKP jõupingutustest toetada töötajate liikuvust ja meelitada ligi selliste oskustega kandidaate, keda võib kasutada mitmes tegevusharus, olid ametikohtade eeltingimused sageli väga tehnilised. Väga konkreetsete tehniliste teadmiste tugev rõhutamine raskendab üldiselt järgnevat liikuvust EKP-s. Veel ei ole välja töötatud eri ametijärgude ülesannete täitmiseks vajalikke põhipädevusi, mis lihtsustaksid vabade ametikohtade teadete koostamist ning suurendaksid töötajate asutusesisest liikuvust.

Valikumenetlus

20. EKP eeskirjadega nähakse ette, et ametisse määratud valikukomisjon peaks otsustama, kas valikumenetlusse kuuluvad testid, kirjalikud ülesanded või muud valikumehhanismid. Töölevõtmise menetlus peaks hõlmama vähemalt üht valikukomisjoni liikmete intervjuud iga kandidaadiga. Kõigi täitmata juhtivate ametikohtade korral peaks juhtimisoskusi hindama väliskonsultant. Valikukomisjon võib arvesse võtta ka ametikohale asjakohaseid soovituskirju kandidaatide varasematelt tööandjatelt ning EKP asjakohastelt praegustelt või varasematelt järelvaatajatelt. Hindamine peaks põhinema vaba ametikoha teates täpsustatud kvalifikatsiooni- ja kogemuse nõuetel.

21. Pärast valikumenetluse lõpuleviimist peaks valikukomisjon koostama oma järelduste põhjal nimekirja kandidaatidest, kes on järjestatud sobivuse järgi. Seejärel peaks valikukomisjon taotlema kinnitust selle tegevusharu juhilt, kus vaba ametikoht tekkis, või juhatuselt, juhul kui ametikoht on teatud ametijärgust kõrgem.

22. Iga uuritud värbamiskampaania korral kasutati kandidaatide sobivuse hindamiseks mitut meetodit (vt **1. selgitus**).

1. selgitus – värbamiskampaaniate puhul kasutatud hindamismeetodid

- eelhindamine / nimekirja koostamine
- kirjalik test
- soovitude kontrollimine
- intervjuu valikukomisjoniga
- juhtimisoskuste välishindamine
- intervjuu juhatuse liikmega

23. Uuritud värbamiskampaaniad olid teostatud õigeaegselt. Igas protsessi etapis tehtud otsuseid oli valikumenetluse protokollis põhjendatud. Uuritud protokollid sisaldasid siiski üksnes verbaalset hinnangut ning sageli puudus selge viide saavutatud tulemustele. Isegi kui valitud kandidaatidel oli vajalik kogemus ja kvalifikatsioon, oli enamikul juhtudel raske tuvastada kandidaatide nimekirja koostamise ja valiku tegemise täpset viisi. Kirjalike testide ja kandidaatidega peetud intervjuude hinnangud olid enamasti kirjeldavad ning ei olnud koostatud järjestustabeleid selleks, et kõigi kandidaatide hinnanguid võrrelda.

24. Värbamiskampaaniate puhul, kus kontrolliti soovitusi, ei olnud kontrolli tulemust värbamistoimikus alati dokumenteeritud ja puudusid tõendid selle kohta, et neid oleks süsteemselt valikukomisjoniga arutatud.

Kas EKP töötajate töö tulemuslikkuse hindamise, karjääri arendamise ning koolituse põhimõtted ja menetlused olid otstarbekohased?

25. Kontrollikoda hindas, kas EKP oli:

- kehtestanud põhjalikud ja selged töötajate töö tulemuslikkuse hindamise menetlused ning kas neid kohaldati järjepidevalt;

- kehtestanud asjakohased karjääri arendamise põhimõtted ning
- kavandanud koolitustegevust nõuetekohaselt ja hinnanud koolitusprogramme korrapäraselt.

Töötajate töö tulemuslikkuse hindamise menetlused

26. Tuleks välja anda selged suunised, mis hõlmavad töötajate töö tulemuslikkuse hindamise süsteemi kõiki tahke. Töötajate hindamissüsteemis peaksid olema määratletud ülesanded ja selgelt märgitud, mida oodatakse nii hindajatelt kui ka hinnatavatelt.

27. „EKP hindamise suunistes“ kirjeldatakse panga kohaldatud hindamissüsteemi põhitahke. Kasutataval hindamislehel on järgmised väljad:

- i) hinnatava töö tulemuslikkuse läbivaatamine eelmise aasta hindamisel seatud ülesannete ja eesmärkide põhjal; ii) töö tulemuslikkuse üldine hindamine vastavalt EKP väärtustele; iii) oskuste taseme läbivaatamine EKP pädevuste alusel; iv) ülesannete ja eesmärkide seadmine eelolevaks perioodiks; v) koolitus ja areng; vi) kahe hindaja märkuste kokkuvõte ning vii) hinnatava märkused.

28. Kontrollikoja analüüsis hindamismenetluste kohta täheldati, et:

- a) süsteem on piisavalt põhjalik ning suunistes on kirjeldatud protsessi selgelt;
- b) süsteem hõlbustab tasakaalustatud tagasiside andmist, kuna: i) iga hinnatavat peab hindama vähemalt kaks hindajat ja vajaduse korral tuleb taotleda veel ühe hindaja arvamust ning ii) juhtide töö tulemuslikkuse kohta tuleb iga kolme kuni nelja aasta järel saada tagasisidet mitmest allikast;
- c) hindamise osa selle kohta, kuidas hinnatav on oma igapäevases töös järginud EKP väärtusi, on teoreetiline ega anna eriti väärtuslikku teavet, mis aitaks konkreetset töötajat hinnata ja arendada; ning

- d) hindamislehe osa „koolitus ja areng“ kolme alajagu oli kasutatud ebajärjekindlalt.

Töötajate individuaalne hindamine

29. Töötajate individuaalsel hindamisel tuleks järgida „EKP hindamise suuniste“ sätteid. Suuniste sätteid tuleks järjepidevalt kohaldada kõigi tegevusharude korral selleks, et tagada ühtne lähenemisviis ja kõigi töötajate õiglane hindamine.

30. Tegevusharudest välja valitud individuaalsete hindamiste testimine näitas, et:

- a) töötajate individuaalseid hindamisi teostatakse üldiselt vastavalt suuniste sätetele;
- b) hindamiste kvaliteet on hindajast olenevalt erinev;
- c) 2009. aasta hindamistest oli 2010. aasta jaanuari lõpuks lõpetatud üksnes 48 %, kuigi kõikide tegevusharude peamine tulemusnäitaja oli 100 %;
- d) paljudel juhtudel olid kehtestatud eesmärgid ebamäärased ja raskesti mõõdetavad,¹⁰ v.a turutehingute peadirektoraadi tegevusharus;
- e) konkreetseid parandusi vajavaid valdkondi ei tuvastatud ning
- f) täheldati muid puudusi töötajate individuaalsetes hindamistes, nt hindamised, mille korral ei olnud eesmärke kindlaks määratud või koolitusvajadusi piisavalt määratletud.

¹⁰ Näiteks teiste tegevusharude klientidega jätkuvate heade suhete toetamine, töötajate väljaõppe kaudu kvaliteetsete teenuste toetamine, töö peamiste tulemusnäitajatega, keerulise õigusliku iseloomuga lepingute koostamine, hankemenetluses osalemine lepingu saamiseks.

Karjääri arendamine

31. EKP peaks välja töötama asjakohased karjääri arendamise põhimõtted ning menetlused, mis on ette nähtud töötajate premeerimiseks nende töö tulemuslikkuse eest ning motiveeritud tööjõu tagamiseks.

32. Kontrollikoda vaatas karjääri arendamise põhimõtted ja eeskirjad üle ning koostas valimi, et testida kõnealuste põhimõtete ja eeskirjade järgimist.

33. Töötajate arendamine ja demograafiliste probleemidega¹¹ tegelemine on EKP prioriteetide hulgas, mida mainiti presidendi 2009. aasta kirjas¹². Vastavalt EKP strateegiale on koosseisuliste töötajate erapooletus olnud üks viimaste aastate peamisi põhimõtteid. Demograafilised probleemid ning koosseisuliste töötajate erapooletus on töötajate karjäärivõimaluste peamiseks piiranguks EKP-s. Täheldati, et kui koosseisuliste töötajate arv suurenes 3 %, siis koosseisuväliste töötajate arv suurenes oluliselt (154-lt 2006. aastal 254-le 2009. aastal).

34. Kuigi EKP edendab liikuvust¹³ ja pakub vajalikku koolitust, sõltub töötajast endast, kas ta kasutab neid võimalusi ja edendab oma karjääri. Eelnevalt kindlaks määratud karjääriplaanid puuduvad ning automaatset karjääriredelil edenemist ei toimu.

35. Vastavalt EKP haldusringkirjale edutamise ja täiendava palgatõusu kohta võidakse töötajat edutada üksnes järgmisel viisil:

¹¹ Üle poole EKP töötajatest on vanuses 35–45, samal ajal kui suur osa juhtidest ja nõustajatest on alla 54 aasta vanused. See tähendab, et suur arv töötajaid kuulub suhteliselt kitsasse vanuseklassi ning neil on sarnased karjääriootused.

¹² Presidendi iga-aastases kirjas esitatakse EKP strateegilised eesmärgid järgmiseks aastaks.

¹³ Esineb kahte liiki liikuvust: sisene ja väline. Asutusesisene liikuvus võib olla püsiv või ajutine; see võib toimuda samal palgatasemel või olla ühendatud edutamisega. Asutusevälise liikuvuse eest võib täielikult tasuda pank või see võib hõlmata töölepingu ajutist peatamist EKPga.

- valikumenetluse kaudu vabale ametikohale (töölevõtmine või otsene ametisse nimetamine);
- ametikoha muutmise kaudu (nt kõrgemale ametijärgule tõusmine) ning
- otsuse kaudu määrata töötajale täiendav palgatõus (*Additional Salary Advancement, ASA*).

36. Lisaks eelmises lõigus kirjeldatud võimalustele toimub töötasu ja boonuste iga-aastane läbivaatamine (*Annual Salary and Bonus Review, ASBR*). EKP preemia määramise põhimõtted on loodud selleks, et premeerida töötajaid individuaalselt töö tulemuslikkuse ja saavutuste eest, sidudes töötajate palgataseme nende panusega EKP eesmärkide saavutamisse. Töötajaid premeeritakse kahel viisil: palgatõus ja boonused.

37. Täheldati järgmist:

- a) 2009. aastal esitati 12 tegevusharus 55 ametikoha muutmise taotlust, mille hulgast EKP valitud viis juhtumit olid hästi dokumenteeritud¹⁴;
- b) 2009. aastal kiideti tegevusharude 17 täiendava palgatõusu ettepanekust heaks 11. Kontrollikoja uuritud neljast juhtumist nähtus, et täiendava palgatõusu määramise põhjused olid hästi dokumenteeritud¹⁵;
- c) töötasu ja boonuste iga-aastase läbivaatamise korral valiti testimiseks kolm tegevusharu ja vaadati läbi 20 individuaalsest hindamisest koosnev valim. EKP ei olnud selgelt sidunud hindamismenetlust ning töötasu ja boonuste iga-aastast läbivaatamist, kuna pank korraldab individuaalset hindamist eraldiseisva ülesandena, erinevalt töötasu ja boonuste iga-aastasest läbivaatamisest, mis on võrdlushinnang. Kontrollikoda ei tuvastanud

¹⁴ Iga juhtumi korral oli täidetud taotlusvorm, milles osutati ärilisele õigustusele, kooskõlale strateegiaga ning organisatsioonilisele ja/või juhtimismõjule.

¹⁵ Iga juhtumi korral oli tehtud kokkuvõtte pikaajalisest töö tulemuslikkusest, selgitatud ettepaneku põhjust ja võetud kokku töötaja hindamised.

hindamiste ning töötasu ja boonuste iga-aastase läbivaatamise otsuste ilmseid vasturääkivusi. Siiski ei leitud otsest seost väga positiivse hindamise ning töötasu ja boonuste iga-aastase läbivaatamise punktide või boonuste vahel ning

- d) otsuse iga-aastase töötasu ja boonuste läbivaatamise kohta langetab tegevusharu juhtkond. Juhtkonna konkreetsed otsused konkreetsetele isikutele määratava protsendi kohta ei ole siiski dokumenteeritud ning tulemused edastatakse üksnes asjaomasele isikule.

Koolitus

38. Iga-aastast koolitustegevust tuleks kavandada asjakohaselt. Tuleks võimaldada eesmärgistatud koolitust, nt uutele töötajatele, juhatajatele ja teistele erioskustega töötajatele. Kõigi koolitusprogrammide korral tuleks hinnata pakutavate programmide kvaliteeti. Kõigil töötajatel peaks olema koolitustegevuse teabele kerge ligipääs ning kõigi koolituste kohta peaks saama teavet ühtsest teabepunktist.

39. EKPs on kaht liiki koolitust: tsentraliseeritud ja detsentraliseeritud. Tsentraliseeritud koolitust pakutakse kõigile töötajatele ning seda haldavad personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektoraat ning infosüsteemide peadirektoraat. Detsentraliseeritud koolitust korraldab iga tegevusharu peamiselt konkreetsetel tehnilistel teemadel.

40. Auditi käigus vaadati läbi 2009. aasta koolitusprogramm ning testiti kolme tegevusharu koolitustegevuse valimit. Testimise tulemustest nähtus, et:

- a) kõigile uutele töötajatele pakutakse piisavat sissejuhatavat koolitust ning muud olulist teavet;
- b) testitud koolitustegevuse korral nähtus tagasisidest, et koolitus vastas kindlaksmääratud vajadustele ning üldine hinnang näitas rahulolu;

- c) detsentraliseeritud koolitustegevuse puhul, mille üle otsustab ja mida rahastab iga tegevusharu eraldi ning mis moodustab ligikaudu kaks kolmandikku EKP koolituseelarvest, puudub ühtne teabepunkt¹⁶ ning
- d) detsentraliseeritud koolituse kohta jagatakse vähe teavet.
Tagasisidearuanded esitatakse ja säilitatakse asjaomase tegevusharu piires, kuid neid ei jagata teiste tegevusharudega.

Kas EKP kasutas oma inimressursiga seotud tegevuse juhtimiseks ning nii juhatusele kui ka töötajatele vajaliku teabe andmiseks vahendeid?

Inimressursi juhtimiseks kasutatavad infosüsteemid

Personaliinfosüsteemid EKPs

41. Personaliandmeid tuleks hallata integreeritult, et tagada täielik, usaldusväärne ja järjepidev andmeallikas inimressursiga seotud tegevuse kavandamiseks, kontrollimiseks ning aruandluseks.

42. Osa inimressursiga seotud teabest (nt töölepingud) töödeldakse ja säilitatakse töötajate pabertoimikutes. EKPs on praegu toimumas digitaalsete personalitoimikute kasutuselevõtmine. Personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektoraat kasutab kaht peamist infotehnoloogiasüsteemi: ISIS ja elektrooniline töölevõtmise süsteem, mille kasutamine loodetakse järk-järgult lõpetada 2011. aastal. ISIS on SAPil põhinev tarkvarasüsteem, mis võeti EKPs kasutusele 2008. aasta jaanuaris. Sellel oli suur mõju paljudele inimressursi juhtimisega seotud ülesannetele. Mitu moodulit on juba kasutusel või rakendamisetapis.

43. ISIS-portaalile pääsevad sisevõrgu kaudu ligi kõik EKP töötajad. EKP töötajad vastutavad oma isikuandmete, näiteks pangakonto andmete ja isikliku

¹⁶ Ühtne teabepunkt on olemas tsentraliseeritud koolituskursuste korral, nt milliseid kursuseid pakutakse, kuidas registreeruda, muud korralduslikud üksikasjad jne.

teabe hooldamise eest. Oma isikuandmete haldamine töötajate poolt on parandanud andmekvaliteeti.

44. 2009. aasta lõpus ei olnud ISIS-süsteemi valdajaks määratud ühtegi konkreetset direktoraati, kuigi ISIS-süsteem on olnud kasutusel juba 2008. aasta jaanuarist. Süsteemi valdas ajutiselt projekti juhtrühm. Lisaks oli sõlmimata teenustaseme kokkulepe. Teenustaseme kokkulepped on levinud tava; nendega määratakse kindlaks teenustase, mida kasutajatoe pakkuja peab tagama infosüsteemi kasutajatele, ning lepingupoolte ülesanded ja kohustused.

ISISe personalimoodulite rakendamine

45. Enne uue infosüsteemi rakendamist tuleks testida kasutajapoolset omaksvõttu ning saavutada kasutajate heakskiitmine. Kogu testimine tuleks nõuetekohaselt dokumenteerida, läbi vaadata ja heaks kiita ning see peaks olema süsteemi dokumentatsiooni üks osa.

46. Pärast edukat testimist peaks süsteem olema valmis üleviimiseks kasutuskeskkonda. Selles etapis peaksid kasutajad olema välja töötanud menetlused ning saanud täieliku koolituse uue süsteemi kasutamiseks. Pärast uue süsteemi rakendamist tuleks läbi viia rakendamisjärgne läbivaatamine, et kontrollida, kas süsteem on nõuetekohaselt kavandatud ja välja töötatud ning kas süsteemi on sisse viidud asjakohased kontrollimenetlused.

47. ISISe personalimoodulid rakendati etappidena. Iga mooduli väljalaske korral testiti enne selle kasutuselevõtmist kasutajapoolset omaksvõttu ning kinnitati kasutajate heakskiitmist käsitlevad avaldused. Kontrollikoda testis valimi alusel mooduli väljalasetega seotud testjuhtumite olemasolu ja dokumenteerimist. Kahe uuritud testjuhtumi korral oli rakendatud protsessi kasutusjuhend ainus kättesaadav dokument.

48. Enne ISIS-süsteemi käivitamist viidi läbi tootmiseelne turvalisuse hindamine, mis hõlmas infotehnoloogiaga seotud riskide tuvastamist ning

tegevuskava/kontrolle nende riskide juhtimiseks. ISISe väljalaskmisele eelnenud tootmiseelse turvalisuse hindamisel jäid siiski paljud kriteeriumid täitmata. Süsteemi valdaja, käesoleval juhul personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektoraat, aktsepteeris jääkriske. Kontrollikoda leiab, et nendest riskidest kaks on potentsiaalselt suured ning nendega oleks tulnud tegeleda, et tagada konfidentsiaalsus, andmeterviklus ning infovara kättesaadavus.

49. Pärast ISIS-süsteemi personalimoodulite rakendamist toimusid kasutajate koolitamiseks klassiõpe ja praktilised kursused. Praegu koolitavad uusi töötajaid nende kolleegid (kes jälgivad nende töötegemist). Koolituskursusi korraldatakse teatavate kasutajarühmade, nt juhiabide ja koosseisuväliste töötajate jaoks. ISISe teabelehte avaldatakse kord kuus; käsiraamatud ja tutvustused on olemas ning EKP sisevõrgus kättesaadavad.

50. ISISe rakendusprojekti ei ole veel lõpule viidud ja seega ei kohaldata veel rakendusjärgset läbivaatamist, et kontrollida, kas süsteem on kujundatud ja välja töötatud nõuetekohaselt ning asjakohased kontrollimenetlused on süsteemi sisse viidud.

51. Kõik ISIS-süsteemi muudatused lepitakse kokku protsessi valdajatega. ISIS-süsteemi kindlaksmääratud standardsete muudatuste jaoks seati sisse muudatuste haldamise kiirmenetlus. Auditi käigus uuriti kolme muudatuste haldamise kiirmenetlusega seotud töökorda. Kõik kolm dokumenti olid projektid. Ei olnud võimalik saada teavet selle kohta, kes ja millal kõnealused töökorrad heaks kiidab.

Personaliandmete haldamine

52. Isikuandmeid tuleks töödelda kooskõlas andmekaitse-eeskirju käsitlevate õigusnormidega. Töötajatele tuleks teadmisvajaduse põhjal võimaldada asjakohane juurdepääs eri andmetasemetele. Kui osakonnast lahkub töötaja, kellel on juurdepääs personaliinfosüsteemile, siis tuleks tema juurdepääs peatada.

53. EKP on sisse seatud teatamise kord, mille alusel peab asjaomane vastutav töötaja enne isikuandmete töötlemisega seotud uute töötlemistoimingute kasutuselevõtmist teavitama sellest andmekaitseametnikku, kasutades võrguliidest, millele pääseb ligi andmekaitseametniku EKP sisevõrgus asuva veebisaidi kaudu. Töötajate isikuandmeid töödeldakse muu hulgas ISISe personalimoodulites. Andmekaitseametnikku teavitati 2008. aasta septembris, kuigi ISIS-süsteemi on olnud kasutusel alates 2008. aasta jaanuarist.

54. Igale töötajale on ISIS-süsteemi personalimoodulis määratud konkreetsed õigused. ISIS-programmi inimressursi vanemeksperdile on antud pädevus kiita heaks õiguste kirjeldused.

55. Koos personaliandmetega saadi ISISes kõigi andmete lugemise õigust omavate töötajate nimekiri, et hinnata, kas selline õigus oli üksnes asjaomastel töötajatel. Kolmel juhul oli personaliandmete lugemise õigus antud koosseisuvälisele töötajale (renditud töötajad ja konsultant) ning kolmel ülejäänud juhul lühiajalise lepinguga töötajale. Isegi kui need kuus töötajat moodustavad mitme meeskonna lahutamatu osa, suurendab juurdepääsu võimaldamine koosseisuvälistele ja lühiajalise lepinguga töötajatele delikaatsete isikuandmete konfidentsiaalsuse rikkumise ohtu. Neljal juhul oli EKPst lahkunud töötajal endiselt ISISe juurdepääsuõigus.

Teabevajadused

Juhtimisteave

56. „Töötajad on asutuse kapital ja inimeste juhtimine jääb juhatuse peamiseks ülesandeks“¹⁷. Personaliinfosüsteemid peaksid olema usaldusväärne vahend aruannete koostamisel, et aidata juhatust strateegia ja taktika planeerimises ning operatiivsete otsuste tegemisel. Inimressursi juhtimise probleemidest

¹⁷ Presidendi 2008. aasta kiri.

tuleks korrapäraselt ja õigeaegselt aru anda. Edastatud teave peaks olema põhjalik ja täpne.

57. ISISe kasutuselevõtmine on oluliselt parandanud teabe liikumist EKPs, kuna nii juhtkond kui ka töötajad võivad igal ajal näha personaliandmeid ühes süsteemis. See kõrvaldab puudused, mille kontrollikoda tuvastas oma 2004. aasta auditis seoses personaliandmete käsitsi kinnitamisega.

58. Kooskõlas inimressursi detsentraliseeritud juhtimise kasutuselevõtmisega EKPs kohustub inimressursiga seotud küsimusi tegevusharus jälgima peamiselt vastava tegevusharu juht. Tegevusharu esindajatelt saadud tagasiside põhjal on kättesaadav teave jätkuva inimressursi juhtimise kohta piisav ning ISISe andmed on piisavalt kvaliteetsed. Värbamist ja detsentraliseeritud koolitust hallatakse siiski väljapool ISIS-süsteemi. ISISes on kättesaadaval ka standardaruanded. Lisaks võimaldavad äriteabe aruanded koostada aruandeid äriprotsesside ja nende tulemuste kohta ning andmeid analüüsida ja tõlgendada.

59. Alates kontrollikoja 2004. aasta auditist ei ole juhatusele esitatav inimressursi juhtimisega seonduv ametliku aruandluse süsteem muutunud. Juhatusele ja kõrgemale juhtkonnale esitatakse ulatuslik iga-aastane aruanne tööle võtmise ja töötajate liikuvuse kohta (kuigi töölevõetute arv on oluliselt vähenenud), kuna samas ei kontrollita samal määral ametliku aruandluse kaudu muude põhimõtete rakendamist.

60. 2008. aasta aprillis tutvustati EKP kõrgemale juhtkonnale haiguspuhkuste teemat (2006. ja 2007. aasta kohta), sellal kui personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektoraadis esitleti direktoraadisiseselt haiguspuhkuste teemat 2008. aasta kohta. Töötajate haiguspuhkuste arv suurenes aastatel 2006–2008. Peamisteks muutusteks aastatel 2007–2008 olid haiguspuhkuse tõttu kaotatud tööpäevade koguarvu suurenemine 13,3 % võrra ning pikaajalise haiguspuhkuse tõttu kaotatud päevade arvu suurenemine 37 % võrra. 2009. aastal vähenes haiguspuhkuse tõttu kaotatud tööpäevade koguarv 9,9 %

võrra ning pikaajalise haiguspuhkuse tõttu kaotatud tööpäevade arv 42,3 % võrra. Haiguspuhkuse ametlikku statistikat juhatusele ei esitatud.

61. EKP on viimastel aastatel rakendanud organisatsioonile strateegiliselt olulisi põhimõtteid, näiteks mitmekesisuse põhimõtte, ja mitu meetet demograafiliste probleemide leevendamiseks. Kuigi 2007. aastal esitati juhatusele järeelmeetmete aruanne EKP töötajate mitmekesisuse kohta, ei toimu korrapärast aruandlust, et jälgida kõnealuste põhimõtete rakendamist ja nendest tulenevaid probleeme. Samuti ei anta ametlikult ega korrapäraselt juhatusele aru enamikust rakendatud personali, eelarve ja organisatsiooni põhimõtetest. Siiski täheldati, et on loodud korralduskomitee, mis arutab muu hulgas inimressursiga seotud küsimusi.

Üldteave töötajate kohta

62. Teabe kättesaadavus ja sellele ligipääsetavus on oluline, et tagada läbipaistvus ja töötajate suhtes kohaldatavate eeskirjade järgimine. Sel põhjusel peaks olema kogu asjakohane teave inimressurssi käsitlevate eeskirjade ja põhimõtete kohta kättesaadav ja kergesti ligipääsetav kõigile EKP töötajatele.

63. Töötajate peamine ja kõige põhjalikum teabeallikas on EKP sisevõrk. Sisevõrgu leheküljel „minu töökoht“ on avaldatud kõik peamised ametieeskirjad, inimressursiga seotud põhimõtted ja suunised ning lingid taustteabele. Seal avaldatakse ka personaliuudised ja ajakohastatud teave.

64. Personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektoraat avaldas sisevõrgus ka tegevusjuhised, milles kirjeldatakse täpsemalt, kuidas nimetatud peadirektoraat ametieeskirju tõlgendab ja kohaldab. Selle eesmärk oli suurendada läbipaistvust kogu organisatsioonis ja selgitada inimressursiga seotud protsesse. Tegevusjuhised on esitatud teabekastidena ametieeskirjade selgitustega versioonis.

65. Äritegevuse käsiraamat jõustus 2007. aastal ning sellesse on lisatud paljud organisatsioonilised eeskirjad (haldusringkirjad), mis on EKP töötajate jaoks siduvad. Teave eetikasoovituste, töölepingutingimuste, ametieeskirjade (nagu lähetused, edutamised, värbamiseeskirjad jms) kohta ei ole äritegevuse käsiraamatut täiendavasse personali käsiraamatusse veel lisatud.

66. 2008. aastal tehtud pangasisene kasutajate rahulolu-uuring näitas, et vastajad teavad üldiselt, kust leida inimressursiga seotud teavet sisevõrgust, ning samuti leidis suurem osa, et personaliuudised sisevõrgus on asjakohased ja ligi 40 % arvates olid need selged ja lühikesed.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Kas EKP kehtestas põhjalikud töötajate töölepingutingimused ja ametieeskirjad?

67. EKP kehtestas põhjalikud töötajate ametieeskirjad, mis hõlmavad üksikasjalikult kõiki peamisi inimressursiga seotud tahke. Pank hindas korrapäraselt, kas tema töölepingutingimused on võrreldavad ELi institutsioonide ju muude võrreldavate finantsasutuste omadega.

Kas EKP võttis vastu läbipaistvad töötajate valiku eeskirjad ja menetlused ning kohaldas neid?

68. EKP kehtestas mitmed põhjalikud ja selged töötajate valiku eeskirjad ja menetlused, mis hõlmavad kõiki protsessi põhietappe. Värbamiskampaaniate puhul tuleb märkida järgmist:

- i) valikumenetlused teostati õigeaegselt;
- ii) hoolimata EKP jõupingutustest julgustada töötajate liikuvust, ei olnud vabade ametikohtade teated kavandatud nii, et teha kindlaks selliste oskustega kandidaadid, keda võib kasutada mitmes tegevusharus; ning

- iii) protsessi eri etappides tehtud otsused ei olnud alati piisavalt dokumenteeritud; seega oli raske tuvastada, mille alusel koostati kandidaatide nimekiri ja järjestati kandidaadid pärast võrdlevat hindamist.

Soovitus

1. EKP peaks paremini dokumenteerima kandidaatide valimisel töölevõtmise menetluse käigus tehtud otsuseid, sealhulgas valikumenetluse käigus soovitude kontrollimise tulemust.

Kas EKP töötajate töö tulemuslikkuse hindamise, karjääri arendamise ning koolituse põhimõtted ja menetlused olid otstarbekohased?

69. EKP on välja andnud selged suunised, mis hõlmavad töötajate töö tulemuslikkuse hindamise süsteemi kõiki tahke. Töötajate hindamise süsteemis on selgelt määratletud ülesanded ja täpsustatud, mida oodatakse nii hindajatelt kui ka hinnatavatelt. Siiski esinesid järgmised probleemid:

- i) kuigi 2009. aasta hindamised olid üldiselt tehtud kooskõlas „EKP hindamise suunistega“, ei olnud suur osa neist ettenähtud tähtajaks lõpetatud;
- ii) hindamiste kvaliteet erines;
- iii) konkreetseid parandusi vajavaid valdkondi ei olnud tuvastatud ning
- iv) konkreetsetele koolitusvajadustele ei olnud osutatud.

70. Üldiselt on EKP välja töötanud nõuetekohased karjääri arendamise põhimõtted ja menetlused. Koosseisuliste töötajate erapooletus koos EKP ees olevate demograafiliste probleemidega kujutab endast siiski töötajate karjäärivõimaluste peamist piirangut. Kui otsused töötajate töö tulemuslikkuse premeerimiseks olid üldiselt hästi dokumenteeritud, siis otsused töötasu ja boonuste iga-aastase läbivaatamise kohta ei olnud.

Soovitus

2. Töötajate hindamislehed tuleks täita ettenähtud tähtaegade piires ja nende kvaliteeti tuleks parandada, kehtestades SMART-eesmärgid¹⁸ ja sidudes karjääriredelil edenemise konkreetsete koolitusvajadustega.

Kas EKP kasutas oma inimressursiga seotud tegevuse juhtimiseks ja nii juhatusele kui ka töötajatele vajaliku teabe andmiseks vahendeid?

71. Kuigi ISIS-tarkvarasüsteemi inimressursiga seotud osad on olnud kasutusel juba 2008. aastast, ei ole süsteemi valdamist konkreetsele direktoraadile määratud ega teenustaseme kokkulepet sõlmitud.

72. Usaldusväärne teave inimressursiga seotud küsimuste kohta on alates kontrollikoja 2004. aasta auditist muutunud nii juhatuse kui ka töötajate jaoks oluliselt kättesaadavamaks ja ligipääsetavamaks. Juhatusele esitatava ametliku aruandluse süsteem ei ole sellest asjast siiski muutunud.

Soovitus

3. Tuleks hinnata ISIS-tarkvarasüsteemi inimressursiga seotud osasid, et kontrollida, kas süsteem on saavutanud esialgsed eesmärgid ja kas asjakohased kontrollimenetlused on kasutusel.

¹⁸ Konkreetne, mõõdetav, saavutatav, realistlik ja õigeaegne (*specific, measurable, achievable, realistic and timely*).

IV auditikoda, mida juhib kontrollikoja liige Igors LUDBORŽS, võttis käesoleva aruande vastu 23. novembri 2010. aasta koosolekul Luxembourgis.

Kontrollikoja nimel

Vítor Manuel da SILVA CALDEIRA

president

EUROOPA KESKPANGA VASTUS

Euroopa Keskpang (EKP) tervitab Euroopa Kontrollikoja aruannet 2009. eelarveaasta kohta ning hindab kontrollikoja tähelepanekuid ja parandusettepanekuid.

Allpool on esitatud EKP märkused konkreetsete punktide ja kolme soovitusel kohta.

Punkt 13

Dokumentide süsteemis on iga töölevõtmise protsessi jaoks eraldatud spetsiaalne koht. Süsteemi toetavad automatiseeritud töövood ja mallifailid, et tagada töölevõtmise protsessi kõigi etappide järjekindel ja tõhus täitmine.

Punkt 19

Töölevõtmise protsesse toetab kompetentsiraamistik, mis hõlmab nii tehnilist (st tööga seotud ja üldist) kui ka käitumuslikku kompetentsust. Raamistik aitab tasakaalustada tegevusharu vajadust, et spetsiifiline tehniline pädevus vastaks operatsioonilistele nõuetele, ning organisatsiooni vajadust funktsiooniülese pädevuse (üldine tehniline pädevus ja käitumuslik kompetentsus) järele, mis aitab edendada töötajate liikuvust.

Kooskõlas Euroopa Kontrollikoja järeldustega on EKP viimastel aastatel pööranud vaba ametikoha teadetes üha suuremat tähelepanu käitumusliku kompetentsuse ja üldise tehnilise pädevuse rõhutamisele ning kontrollib kandidaatide vastavat pädevust.

Punkt 23

EKP eelistab rõhutada kandidaatidele antud kvalitatiivset hinnangut nii absoluutväärtuses kui ka võrdluses teiste kandidaatidega. Selle asemel, et juurutada pelgalt saavutatud tulemuste rakendamise mudelit, eelistab EKP lähtuda põhimõttest, et valikukomisjon kasutab hindamismalle komisjonides toimuvates aruteludes, mille käigus jõutakse põhjendatuma üldhinnanguni.

Punkt 24

Soovituste kontrollimine on EKPs muutumas üha tavapärasemaks tegevuspõhimõtteks. Üldjuhul kontrollitakse soovitusi parimate tulemustega kandidaadi/kandidaatide puhul. Kui need kinnitavad valikukomisjoni hinnangut, ei peeta arutelu komisjonis enam vajalikuks. Komisjoni arutelu toimub juhul, kui soovitusi kasutatakse kandidaatide järjestamiseks. Töölevõtmismenetluse protokollil lõplikul vormistamisel osalevad igal juhul kõik valikukomisjoni liikmed, kes võivad esitada märkusi protokollil kõigi osade kohta.

Punkt 28c

EKP omistab väärtustele väga suurt tähtsust ning töötajatele ja juhtidele selgitatakse nende rakendamist arenguvestlust käsitlevates suunistes. Hindajatel palutakse kirjeldada, kuidas hinnatav on aasta jooksul oma

töös EKP väärtusi järginud, keskendudes konkreetsetele tegevustele ning muutes väärtused seeläbi töötaja arengu jaoks oluliseks teabeks.

Punktid 37c ja 37d

EKP, võttes arvesse Euroopa Kontrollikoja tähelepanekuid, soovib märkida, et on otsustanud mitte siduda iga-aastast hindamist töötasu ja boonuste iga-aastase läbivaatamisega. Kummagi ülesande suhtes rakendatakse erinevaid parameetreid. Hindamise ehk ametialast arengut edendava ülesande eesmärk on hinnata iga töötaja võimekust ja tulemuslikkust kindlaksmääratud eesmärkide seisukohalt ning anda hinnang asjaomase isiku tegevusele oma kohustuste täitmisel. Seega puudutab iga-aastane hindamine kõiki töötajaid individuaalselt ega hõlma kahe või enama inimese võrdlust. Seevastu töötasu ja boonuste iga-aastane läbivaatamine on võrdlev ülesanne, mille käigus hinnatakse, kuidas on suurenenud töötaja osalus EKP eesmärkide täitmisel võrreldes sama tegevusharu ülejäänud töötajate osalusega. Võrdleva hinnangu tulemused dokumenteeritakse rakendamise eesmärgil, nende järjepidevust kontrollitakse ning iga juht selgitab neid individuaalselt kõigile oma töötajatele.

Punkt 42

EKP soovib täpsustada, et praeguse elektroonilise töölevõtmise süsteemi kasutamine lõpetatakse järk-järgult, niipea kui ISISes on käivitatud elektroonilise töölevõtmise süsteemi moodul (kõige varem tõenäoliselt 2011. aastal).

Punktid 44 ja 51

EKP soovib märkida, et pärast projekti sulgemist 2010. aasta keskel on koostatud teenustaseme kokkulepe, mis peaks saama lõplikult vormistatud 2010. aasta lõpuks. Pärast projekti sulgemist on järgitud süsteemi operatsioonilise etapi standardset muudatuste haldamise menetlust.

Punkt 48

EKP riskihalduse raamistikust lähtudes ei tuvastatud turvalisuse tootmiseelse hindamise käigus ühtegi suurt riski, kuid tuvastati üks keskmine ja üks madal risk. Kooskõlas EKP operatsiooniriski poliitikaga tuleb käsitleda üksnes keskmist riski. EKP kavatseb siiski uuesti hinnata mõlema riski mõju.

Punkt 55

Käesoleva punkti viimase lausega seoses teatab EKP, et kõnealustel juhtudel peatati asjaomaste isikute juurdepääsuõigused EKP hoonetele ja, mis veelgi tähtsam, kõikidele IT-süsteemidele pärast seda, kui nad olid EKPst lahkunud. Vahepeal on sisse seatud automatiseeritud töövood, mis samuti blokeerivad EKP endiste töötajate kasutajaõigused ISISes (ning takistavad juurdepääsu kõigile ISISes toimuvatele tegevustele). EKP soovib rõhutada, et koosseisuvälised töötajad peavad ühtlasi alla kirjutama EKPs kehtivatele konfidentsiaalsussätetele.

Punkt 71

EKP soovib selgitada (nagu nimetatud Euroopa Kontrollikoja aruande punktis 44), et ISIS-projekti valdas ajutiselt projekti juhtrühm, kuhu kuulusid kõigi asjaomaste tegevusharude kõrgemad juhid. Alates projekti sulgemisest on protsesside valdajateks konkreetsed tegevusharud.

Punkt 72

EKP võtab arvesse Euroopa Kontrollikoja tähelepanekut ja teatab, et lisaks regulaarsele aruandlusele esitati juba 2010. aastal juhatusele (2009. aasta andmete alusel) põhjalik aruanne, mis hõlmas kõiki inimressurssidega seotud valdkondi, sh töölevõtmine, koolitus, liikuvus, palgad ja muud tasud, tööaeg ja puhkus, töölt puudumine, töötajate ja nende perekondade sotsiaalne lõimumine ning töötajate lahkumine/pensionileminek. Lisaks esitati EKP korralduskomiteele üksikasjalik teave puudumiste haldamise kohta. Mõlemat aruandlusviisi kasutatakse ka edaspidi regulaarselt.

1. soovitus

EKP aktsepteerib soovitusi. Dokumenteerimisega seoses märgib EKP, et olemasolevatele dokumentidele lisaks kavatakse enne 2011. aasta lõpu lõplikult vormistada ja avaldada terviklik töölevõtmise käsiraamat. Ühtlasi töötab EKP selle nimel, et hakata töölevõtmismenetluse protokollides süsteemselt kajastama valikumenetluse käigus soovitude kontrollimise tulemusi. Selle tähtsust rõhutatakse ka töölevõtmise käsiraamatus.

2. soovitus

EKP võtab arvesse soovitusi kolme osa, mis käsitlevad töötajate hindamist, edenemist karjääriredelil ning koolituspõhimõtteid, ning soovib esitada järgmised märkused. Hindamislehtede täitmise kohta märgib EKP, et eelseisva hindamistsükli puhul on selgesõnaliselt teatavaks tehtud hindamise ajakava ning eelkõige hindamislehtede lõpliku vormistamise tähtaeg. Samuti omistatakse suuremat tähtsust teadlikkust tõstvale tegevusele ning on loodud tehniliste küsimustega tegelev kontaktpunkt. Soovitusi teise ja kolmanda aspekti kohta öeldakse, et nii hindajatel kui ka hinnatavatel on võimalus osaleda spetsiaalsetel koolitustel ja teabekoosolekutel, kus käsitletakse SMART-eesmärkide püstitamist ning antakse juhiseid, kuidas määrata töötaja pädevushinnangu alusel kindlaks koolitusvajadused ja välja valida konkreetsed koolitusmeetmed. Soovitusi viimase osa kohta märgitakse, et EKP lähenemisviisis puudub otsene seos koolituste läbimise ja karjääriredelil edenemise vahel, ehkki sobivatel koolitustel osalemine aitab ametialasele arengule loomulikult kaasa. Soovitusi hakati rakendama alates 2010. aasta hindamistest ning rakendamine viiakse lõpule järgmise hindamistsükli möödudes 2011. aasta lõpuks.

3. soovitus

EKP aktsepteerib soovitusi ja rõhutab, et vastavalt projekti lõpparuandele hinnatakse positiivseid tulemusi enne 2011. aasta lõpu.