

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

Kontrollikoja aruanne  
Euroopa Keskpanga juhtimise  
tulemuslikkuse auditi kohta  
2004. eelarveaasta osas

koos Euroopa Keskpanga vastustega

1. Kontrollikoja audit Euroopa Keskpanka juhtimise tulemuslikkuse kohta põhines Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud Euroopa keskpankade süsteemi ja Euroopa Keskpanka (EKP) põhikirja kohta koostatud protokollis artikli 27 lõikel 2<sup>1</sup>. 2004. eelarveaasta auditi teemaks valiti EKP personalipoliitika tõhusus. Kontrollikoda viis läbi ka järelauditi projektide järelevalve ja väljastpoolt tellitud teenuste hankimise ja haldamise osas.

### **PERSONALIPOLIITIKA**

2. EKP 2004. aasta eelarve oli 376,4 miljonit eurot, millest 145,9 miljonit eurot (39 %) kasutati personalikuludeks<sup>2</sup>.

3. Alates EKP loomisest 1999. aastal on asutuse töötajate arv kiiresti tõusnud, kasvades 518 inimeselt 1999. aastal 1 309 inimeseni 2004. aasta lõpus. Personaliosakond tegeles käivitamisetaapis peamiselt personali värbamise ja igapäevaste haldusülesannetega ning lahendas personalipoliitikaga seonduvaid lühiajalisi probleeme. Praeguses ühendamisetapis määratles EKP<sup>3</sup> personalijuhtimises mitmeid valdkondi, mis vajavad edasiarendamist ja parandusmeetmete võtmist.

4. Kontrollikoja auditi eesmärk oli hinnata EKP personalipoliitika tõhusust personali värbamise ja liikuvuse, palkade, hüvitiste ja puudumiste haldamise osas. Kontrollikoda hindas, kas EKP oli:

---

<sup>1</sup> Artikli 27 lõike 2 kohaselt „asutamislepingu artikli 248 sätteid puudutavad üksnes EKP juhtimise tulemuslikkuse hindamist“. Euroopa Keskpanka puudutavad institutsioonilised sätted on toodud EÜ asutamislepingu artiklis 110.

<sup>2</sup> Sellest 133,2 miljonit eurot moodustavad otsesed palgakulud ja 12,7 miljonit eurot kaudsed personalikulud, nagu kulutused värbamisele ja kolimistoetused.

<sup>3</sup> Organisatsiooni muutust puudutava programmi „Uuenev EKP“ („*ECB in Motion*“) raames käivitas juhatus mitmeid personali seas läbiviidud uuringuid, mille eesmärgiks oli EKP tõhususe ja mõjususe parandamine.

- loonud tervikliku ja järjekindla personalipoliitika, mis vastab EKP organisatsiooni vajadustele;
- võtnud kesktasandil kasutusele piisavad mehhanismid personalipoliitika rakendamise järelevalveks;
- rakendanud personalipoliitikat nõuetekohaselt kõikidel tasanditel.

5. EKP personalipoliitika teatud valdkondade terviklikkust võrreldi teiste rahvusvaheliste organisatsioonide – Euroopa Investeerimispanka (EIP), Euroopa Rekonstruktsiooni- ja Arengupanga (EBRD) ja ELi asutuste – personalipoliitikaga. Lisaks uuris kontrollikoda EKP kesktalituste kasutuses olevat juhtimisteavet, mis on mõeldud personalipoliitika rakendamise järelevalve teostamiseks. Organisatsiooniüksustest<sup>4</sup> koostatud valimi põhjal uuris kontrollikoda, kuidas personalipoliitika teatud valdkondi oli rakendatud.

6. EKP on aastate jooksul välja töötanud järjekindla personalipoliitika, mis vastab selle peamistele organisatsioonilistele vajadustele. Parandusi tuleks siiski veel teha värbamise, palgaastmete määramise, distsiplinaarmeetmete ning ka kiusamise ja ahistamise ennetamise osas. Mõne nimetatud valdkonna osas ei suudeta nõukogu direktiive veel täielikult järgida.

7. Kesktasandil on võetud kasutusele mehhanisme personalipoliitika rakendamise järelevalve teostamiseks, kuid personaliosakonna järelevalvefunktsiooni osas esines ikka veel puudusi, mis olid seotud eelkõige värbamise, organisatsiooniüksuste poolt korraldatud koolituse ning puhkuste ja puudumiste haldamisega.

8. Üldiselt on EKP personalipoliitikat kõigil tasanditel rakendanud lähtuvalt vastuvõetud suunistest, kuigi leiti ka terviklikkuse ja ühtsusega seotud puudusi

---

<sup>4</sup> Tekstis kasutatakse EKP peadirektoraatide ja direktoraatide kohta terminit „organisatsiooniüksused“.

palkade kehtestamise, lisatasude jagamise, värbamise ja koolituse osas. Suurimaks puuduseks oli aga see, et puhkuste ja puudumiste osas kehtestatud korda järgiti vaid vähesel määral.

9. Kontrollikoda soovib EKP-l:

- muuta oma personalipoliitika terviklikumaks ja ajakohastada seda regulaarsemalt kui praegu, ning võtta arvesse teistes samalaadsetes rahvusvahelistes organisatsioonides toimuvaid arenguid;
- tugevdada personali kesktasandi järelevalvet, et tagada personalipoliitika ühtne rakendamine terves organisatsioonis ning alustada personali tulemuslikkuse hindamist, kasutades tulemuslikkuse mõõtmise põhi-indikaatoreid ja kriitilisi arengufaktoreid;
- lahendada puhkuste ja puudumiste osas avastatud probleemid järelevalve parandamise, täpsema teabeedastuse ja kohustuste parema määratlemise abil.

### **EELMISTE TÄHELEPANEKUTE JÄRELKONTROLL**

10. Kontrollikoda viis läbi järelauditi projektide järelevalve<sup>5</sup> ja väljastpoolt tellitud teenuste hankimise ja haldamise<sup>6</sup> kohta.

11. Kesktasandi järelevalvet teostatakse üksnes IT-alaste projektide puhul ning see hõlmab ainult IT-ressursse. Teiste projektide järelevalvet teostab iga vastav organisatsiooniüksus ikka veel ainult kohalikul tasandil ilma teise tasandi sõltumatu kontrollita prioriteetide seadmise, kinnitamise ja järelevalve etapis. Lisaks hilinesid peaaegu pooled projektid, mille suhtes teostati 2004. aastal kesktasandi järelevalvet, üle 20 % võrreldes esialgse ajakavaga.

---

<sup>5</sup> ELT C 286, 23.11.2004 ja EÜT C 341, 4.12.2001.

<sup>6</sup> ELT C 45, 20.2.2004.

12. 2003. aasta septembris väljastati uus haldusalane ringkiri EKP hankelepingute sõlmimise korra kohta. Lisaks töötati välja andmebaasi prototüüp, kuhu registreeritakse kõik hankelepingute sõlmimise korra erandid (üle 10 000 euro suurused hanked) ja kõik suured ostud (üle 250 000 euro). Vaatamata sellele ei ole EKP ikka veel rakendanud konsultantide ja tarnijate tegevuse kvaliteedikontrolli ei kesktasandil ega ka detsentraliseeritult.

Kontrollikoda võttis käesoleva aruande vastu 2006. aasta 5. aprilli istungil Luxembourg'is.

*Kontrollikoja nimel*

Hubert Weber  
*President*

**EUROOPA KESKPANGA VASTUS EUROOPA KONTROLLIKOJA ARUANDELE EUROOPA  
KESKPANGA JUHTIMISE TULEMUSLIKKUSE AUDITI KOHTA 2004. EELARVEAASTAL**

Euroopa Keskpank (EKP) tervitab Euroopa Kontrollikoja aruannet 2004. eelarveaasta kohta ja hindab seda, et kontrollikoda tunnustab EKP poolt välja töötatud ühtset personalijuhtimise poliitikat, mis käsitleb tema peamisi organisatsioonilisi vajadusi.

EKP võtab arvesse kontrollikoja tähelepanekuid ja parandusettepanekuid. EKP on seadnud esmatähtsateks eemärkideks arendada mitmekesisuse poliitikat ning luua kiusamise ja ahistamise vältimise raamistik. Töö nende küsimustega on jõudnud lõppjärku. Ehkki EKP tavad on koosõlas Euroopa Liidu direktiivide sisuga, jätkab EKP edasiste täienduste tegemist, tagamaks oma normide ja eeskirjade täielikku vastavust direktiividele. Poliitika väljatöötamisel arvestab EKP alati nii sarnaste rahvusvaheliste organisatsioonide kui ka Euroopa Keskpankade Süsteemi kuuluvate liikmesriikide pankade arengut. Lisaks pööratakse puhkuse ja töölt puudumise reeglite täitmisega seoses lähitulevikus erilist tähelepanu töölt puudumise korralduse järelevalve parandamisele. Personalipoliitika tulemuslikkuse mõõtmise osas on EKP otsustanud järk-järgult rakendada tulemuslikkuse põhinäitajaid.

EKP projektide juhtivkomitee on alati teostanud keskset järelevalvet peamiste IT-alaste ja muude projektide üle. 2005. aasta kolmandast kvartalist alates laienes projektide juhtivkomitee kui keskse järelevalveorgani roll kõikidele IT-projektidele, mis moodustavad valdava osa EKP projektidest. Konsultantide ja hankijate töö kvaliteedi kontrollimine on lahutamatu osa tasandjuhtimise vastutusallas.