

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

Revīzijas palātas ziņojums

par revīziju saistībā ar Eiropas Centrālās bankas vadības darbības efektivitāti

2004. finanšu gadā

ar Eiropas Centrālās bankas atbildēm

1. Palāta veica Eiropas Centrālās bankas darbības efektivitātes revīziju saskaņā ar 27. panta 2. punktu Protokolā par Eiropas Centrālo banku sistēmas Statūtiem un Eiropas Centrālās bankas Statūtiem¹. Revīzijai izvēlētais temats 2004. finanšu gadam bija Eiropas Centrālās bankas (ECB) personāla politikas efektivitāte. Palāta veica arī pēcpārbaudi par projektu uzraudzību un konkursu organizēšanu saistībā ar trešo personu sniegtajiem pakalpojumu un šādu pakalpojumu pārvaldību.

PERSONĀLA POLITIKA

2. ECB budžets 2004. gadā bija 376,4 miljoni eiro, no kā personāla izmaksas bija 145,9 miljoni eiro (39 %)².

3. Kopš ECB izveides 1999. gadā tā ir piedzīvojusi strauju izaugsmi: 1999. gadā – 518 darbinieki un 2004. gada beigās – 1 309 darbinieki. Darbības aizsākumā personāla direktorāts galvenokārt nodarbojās ar personāla atlasu un ikdienas administratīviem uzdevumiem, kā arī risināja īstermiņa problēmas saistībā ar personāla politiku. Pašreizējā konsolidācijas periodā ECB ir konstatējusi³ vairākas ar personālu saistītas jomas, kurās jāveic uzlabojumi un jāīsteno pasākumi.

4. Palātas veiktās revīzijas mērķis bija novērtēt ECB personāla politikas darbības efektivitāti saistībā ar personāla atlasu un darbinieku mobilitāti, atalgojumu un prombūtnes pārvaldību. Palāta novērtēja, vai ECB:

¹ 27. panta 2. punkts nosaka "Šā Līguma 248. pants attiecas tikai uz ECB vadības darbības efektivitātes pārbaudi". Organizatoriski noteikumi saistībā ar Eiropas Centrālo banku ir iekļauti EK Līguma 110. pantā.

² Ietverot 133,2 miljonus eiro kā tiešās atalgojuma izmaksas un 12,7 miljonus eiro kā netiešās personāla izmaksas, piemēram, pabalsti saistībā ar pieņemšanu darbā un pārcelšanos.

³ Īstenojot organizatorisko izmaiņu programmu "ECB kustībā" jeb "*ECB in Motion*", Valde veica vairākus darbinieku apsekojumus, lai uzlabotu ECB produktivitāti un efektivitāti.

- ir izstrādājusi visaptverošu un saskanīgu personāla politiku atbilstoši ECB vajadzībām;
- ir izveidojusi piemērotus mehānismus centrālajā līmenī, lai veiktu personāla politikas īstenošanas uzraudzību;
- visos līmeņos ir pienācīgi īstenojusi personāla politiku.

5. ECB personāla politikas pilnīgums izvēlētajās jomās tika salīdzināts ar situāciju citās starptautiskās organizācijās – Eiropas Investīciju bankā (EIB), Eiropas Rekonstrukcijas un attīstības bankā (ERAB) un ES iestādēs. Turklāt Palāta pārbaudīja ECB centrālajiem dienestiem pieejamo vadības informāciju, kas vajadzīga, lai uzraudzītu personāla politikas īstenošanu. Revīzijai atlasītajā struktūrvienību paraugā⁴ Palāta pārbaudīja personāla politikas īstenošanu izvēlētajās jomās.

6. Gadu gaitā ECB ir izstrādājusi saskanīgu personāla politiku, kas risina ECB vajadzības, tomēr vēl ir iespējams uzlabot tādas jomas kā personāla atlase, amata pakāpju noteikšana, disciplinārsodi un uzmākšanās un agresijas novēršana darbinieku vidū. Dažās no minētajām jomām Padomes direktīvas nav pilnībā ievērotas.

7. Lai gan centrālajā līmenī ir izveidoti mehānismi personāla politikas īstenošanas uzraudzībai, personāla direktorāta uzraudzības loma joprojām norāda uz nepilnībām, jo īpaši saistībā ar personāla atlasī, struktūrvienību organizētajiem mācību kursiem un darbinieku atvaļinājumu un prombūtnes laika pārvaldību.

8. Lai arī tika konstatētas nepilnības saistībā ar konsekvenci un saskaņotību tādās jomās kā atalgojuma noteikšana, premiālo piemaksu sadale, personāla atlase un mācības, kopumā ECB ir īstenojusi lielāko daļu personāla politikas visos līmeņos saskaņā ar tās izstrādāto politiku. Tomēr visnozīmīgākā

⁴ Termins "struktūrvienība" tiek izmantots kontekstā ar ECB "ģenerāldirektorātiem" un "direktorātiem".

nepilnība attiecās uz nepietiekamu noteikumu ievērošanu saistībā ar darbinieku atvaļinājumiem un prombūtni.

9. Palāta iesaka ECB:

- nodrošināt to, ka ECB personāla politika ir aptverošāka un tiek regulāri pārskatīta un tādējādi atjaunināta, ņemot vērā attīstību salīdzināma līmeņa starptautiskās organizācijās;
- pilnveidot centrālās uzraudzības funkciju personāla jomā, lai nodrošinātu, ka personāla politika tiek vienlīdz īstenota visā ECB, kā arī ieviest darba veikuma mērīšanu personāla vadībā, izmantojot galvenos darba izpildes rādītājus un vērtējot veiksmīgas darbības izšķirošus faktorus;
- risināt problēmas, kas konstatētas saistībā ar darbinieku atvaļinājumiem un prombūtni, uzlabojot uzraudzību, nodrošinot skaidrāku saziņu un labāk definējot darbinieku pienākumus.

IEPRIEKŠĒJO APSVĒRUMU PĒCPĀRBAUDE

10. Palāta veica pēcpārbaudi par projektu uzraudzību⁵ un konkursu organizēšanu saistībā ar trešo personu sniegtajiem pakalpojumu un šādu pakalpojumu pārvaldību⁶.

11. Centralizēti uzrauga tikai tos projektus, kas ir saistīti ar IT, un šāda uzraudzība tiek veikta tikai attiecībā uz IT resursiem. Pārējos projektus struktūrvienības vēl joprojām uzrauga vietēji, neveicot šādām darbībām neatkarīgu otrā līmeņa pārbaudi prioritāšu piešķiršanas, projektu apstiprināšanas un uzraudzības līmenī. Turklāt gandrīz vai pusei projektu, ko uzrauga centrālajā līmenī 2004. gadā, īstenošana kavējās par 20 % salīdzinājumā ar sākotnēji plānoto termiņu.

⁵ OV C 286, 23.11.2004. un OV C 341, 4.12.2001.

⁶ OV C 45, 20.2.2004.

12. Jaunu Administratīvo apkārtrakstu par ECB iepirkuma noteikumiem izdeva 2003. gada septembrī, un ir izveidota prototipa datubāze, lai reģistrētu visus tos izņēmuma gadījumus saistībā ar iepirkuma noteikumiem, kas pārsniedz EUR 10 000, kā arī lai reģistrētu visus liela mēroga iepirkumus, kuru vērtība pārsniedz EUR 250 000. Tomēr ECB vēl nav veikusi konsultantu un piegādātāju veikuma kvalitātes pārbaudi ne centralizētas, ne arī decentralizētas uzraudzības līmenī.

Šo ziņojumu Revīzijas palāta pieņēma 2006. gada 5. aprīļa sēdē Luksemburgā.

Revīzijas palātas vārdā –

priekšsēdētājs

Hubert Weber

EIROPAS CENTRĀLĀS BANKAS ATBILDE
UZ REVĪZIJAS PALĀTAS ZIŅOJUMU PAR REVĪZIJU SAISTĪBĀ AR EIROPAS CENTRĀLĀS
BANKAS VADĪBAS DARBĪBAS EFEKTIVITĀTI 2004. FINANŠU GADĀ

Eiropas Centrālā banka (ECB) atzinīgi novērtē Eiropas Revīzijas palātas ziņojumu par 2004. finanšu gadu un izsaka gandarījumu par Revīzijas palātas atzinumu, ka ECB ir izstrādājusi saskanīgu personāla politiku atbilstoši tās galvenajām vajadzībām.

ECB pieņem zināšanai Revīzijas palātas konstatējumus un ieteikumus par veicamajiem uzlabojumiem. Šajā sakarā ECB par prioritāti uzskata dažādības politikas un uzmākšanās un agresijas novēršanas pamatprincipu izstrādi. Pašlaik darbs pie šiem jautājumiem tuvojas nobeigumam. Lai gan ECB prakse atbilst Eiropas Savienības direktīvu būtībai, ECB veiks tālākus uzlabojumus, lai nodrošinātu, ka tās noteikumi un iekšējā kārtība pilnībā atspoguļo šīs direktīvas. Visos politikas izstrādes projektos ECB ņem vērā norises ne vien līdzīgās starptautiskās organizācijās, bet arī Eiropas Centrālo banku sistēmas nacionālajās centrālajās bankās. Attiecībā uz noteikumu ievērošanu saistībā ar darbinieku atvaļinājumiem un prombūtni, īpaša uzmanība tiks pievērsta tam, lai tuvākajā nākotnē uzlabotu prombūtnes laika pārvaldību. Kas attiecas uz darba veikuma mērīšanu personāla vadībā, ECB ir nolēmusi pamazām uzsākt galveno darba izpildes rādītāju ieviešanu.

Svarīgākos IT un ar IT nesaistītos projektus vienmēr centralizēti uzraudzījusi ECB Projektu vadības komiteja. Kopš 2005. gada 3. ceturkšņa Projektu vadības komitejas centralizētā uzraudzība paplašinājās, aptverot visus ar IT saistītos projektus. Tādējādi tā ietver lielāko daļu ECB īstenoto projektu. Konsultantu un piegādātāju darba kvalitātes kontrole ietilpst vidējā posma vadības pienākumos.