

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

Správa Dvora audítorov
o audite prevádzkovej efektívnosti
hospodárenia Európskej centrálnej banky
za rozpočtový rok 2004

spolu s odpoveďami Európskej centrálnej banky

1. Audit prevádzkovej efektívnosti Európskej centrálnej banky (ECB) vykonáva Dvor audítorov na základe povinnosti vyplývajúcej z článku 27 ods. 2 Protokolu o Štatúte Európskeho systému centrálnych bánk (ESCB) a Európskej centrálnej banky¹. Na rozpočtový rok 2004 bola ako predmet auditu zvolená efektívnosť politiky riadenia ľudských zdrojov v ECB. Dvor audítorov vykonal audit prijatia následných opatrení zameraný na kontrolu projektov a na obstarávanie a riadenie externých služieb.

POLITIKA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

2. Rozpočet ECB na rok 2004 predstavoval 376,4 mil. EUR, pričom mzdové náklady dosiahli výšku 145,9 mil. EUR (39 %)².

3. ECB prešla od svojho založenia v roku 1999 obdobím rýchleho rastu, keď v roku 1999 zamestnávala 518 zamestnancov a na konci roka 2004 mala 1309 zamestnancov. V počiatočnej fáze sa riaditeľstvo ľudských zdrojov (Directorate Human Resources – D-HR) zaoberalo predovšetkým prijímaním zamestnancov, každodennými administratívnymi úlohami a riešením krátkodobých problémov súvisiacich s politikou ľudských zdrojov. V súčasnej konsolidačnej fáze ECB určila³ niektoré oblasti, ktoré je potrebné vylepšiť, a konkrétne opatrenia v oblasti ľudských zdrojov.

¹ V článku 27 ods. 2 je uvedené: 'Ustanovenia článku 248 Zmluvy sa budú uplatňovať len na preskúmanie prevádzkovej efektívnosti hospodárenia ECB'. Inštitucionálne opatrenia týkajúce sa Európskej centrálnej banky sú stanovené v článku 110 Zmluvy o ES.

² Zahŕňajú 133,2 mil. EUR priamych mzdových nákladov a 12,7 mil. EUR nepriamych nákladov na ľudské zdroje, ako príspevky spojené s prijímaním zamestnancov a príspevky na sťahovanie.

³ V rámci programu organizačných zmien s názvom „ECB v pohybe“ výkonná rada uskutočnila medzi zamestnancami celý rad prieskumov s cieľom zlepšiť efektívnosť a účinnosť ECB.

4. Cieľom auditu Dvora audítorov bolo zhodnotiť prevádzkovú efektívnosť politiky ľudských zdrojov ECB z hľadiska prijímania zamestnancov a pracovnej mobility, odmien a náhrad, ako aj riadenia absencií. Dvor audítorov hodnotil, či ECB:

- vypracovala komplexnú a jasnú politiku ľudských zdrojov, ktorá zodpovedá organizačným potrebám;
- vytvorila vhodné mechanizmy na ústrednej úrovni na monitorovanie realizácie politiky ľudských zdrojov;
- riadne implementovala politiku ľudských zdrojov na všetkých úrovniach.

5. Komplexnosť politiky ľudských zdrojov ECB sa vo vybraných oblastiach porovnala s ostatnými medzinárodnými organizáciami, ako sú Európska investičná banka (EIB), Európska banka pre obnovu a rozvoj (EBOR) a inštitúcie EÚ. Dvor audítorov ďalej preskúmal manažérske informácie, ku ktorým majú prístup ústredné oddelenia ECB, aby mohli kontrolovať realizáciu politiky ľudských zdrojov. Dvor audítorov na vzorke obchodných jednotiek⁴ preveril, ako bola implementovaná politika ľudských zdrojov vo vybraných oblastiach.

6. ECB si v priebehu rokov vytvorila jasnú politiku ľudských zdrojov, ktorá zohľadňuje jej hlavné organizačné potreby. Stále však existuje priestor na zlepšenie najmä v oblasti prijímania zamestnancov, zaraďovania do platových tried, disciplinárneho konania a prevencie proti zastrašovaniu a obťažovaniu na pracovisku. Niektoré oblasti ešte nie sú úplne zosúladené so smernicami Rady.

7. Na ústrednej úrovni síce boli zavedené mechanizmy na monitorovanie realizácie politiky ľudských zdrojov, ale kontrolná úloha D-HR je stále

⁴ Výraz 'obchodné jednotky' sa v texte používa na označenie 'generálnych riaditeľstiev' a 'riaditeľstiev' ECB.

nedostatočná, predovšetkým v oblasti prijímania zamestnancov, školení organizovaných obchodnými jednotkami a riadenia dovoleniek a absencií.

8. Celkovo ECB implementovala väčšiu časť svojej politiky ľudských zdrojov na všetkých úrovniach podľa postupov, ktoré zaviedla. Napriek tomu boli odhalené nedostatky súvisiace s uplatňovaním nekonzistentných a nejednotných pravidiel pre výpočet miezd, prideľovanie prémie, prijímanie zamestnancov a odbornú prípravu. Najvýznamnejším nedostatkom bola nízka miera dodržiavania pravidiel pre čerpanie dovoleniek a absencií.

9. Dvor audítorov ECB odporúča:

- viac sa zamerať na komplexnosť svojej politiky ľudských zdrojov a pravidelnejšie ju revidovať a aktualizovať s ohľadom na vývoj v porovnateľných medzinárodných organizáciách;
- posilniť funkciu kontroly na ústrednej úrovni v oblasti ľudských zdrojov, aby sa zabezpečilo rovnaké uplatňovanie politiky ľudských zdrojov v celej ECB, a zaviesť systém hodnotenia výkonnosti v oblasti ľudských zdrojov prostredníctvom kľúčových ukazovateľov výkonnosti a rozhodujúcich ukazovateľov úspechu;
- vyriešiť problémy súvisiace s dovolenkami a absenciami pomocou zvýšenej kontroly, jasnejšej komunikácie a lepšieho definovania zodpovednosti.

KONTROLA PRIJATIA OPATRENÍ NA ZÁKLADE PREDCHÁDZAJÚCICH PRIPOMIENOK

10. Dvor audítorov vykonal audit následných opatrení zameraný na kontrolu projektov⁵ a obstarávanie a riadenie externých služieb⁶.

⁵ Ú. v. C 286, 23.11.2004 a Ú. v. C 341, 4.12.2001.

⁶ Ú. v. C 45, 20.2.2004.

11. Kontrola na ústrednej úrovni sa vykonáva len pri IT projektoch a týka sa len zdrojov IT. Kontrolu ostatných projektov vykonávajú príslušné obchodné jednotky len na miestnej úrovni, a to bez nezávislého druhého stupňa kontroly týchto činností v štádiu určovania priorít, schvaľovania a monitorovania. V roku 2004 predstavoval percentuálny podiel omeškaní pri takmer polovici projektov kontrolovaných na centrálnej úrovni viac než 20 % v porovnaní s pôvodným časovým plánom.

12. Nový administratívny obežník týkajúci sa pravidiel ECB pre obstarávanie bol vydaný v septembri 2003. Ďalej bol vypracovaný prototyp databázy, ktorý umožňuje zaznamenať všetky výnimky z pravidiel pre obstarávanie pri obstarávaní v hodnote nad 10 000 EUR a pri všetkých veľkých nákupoch (v hodnote nad 250 000 EUR). ECB ešte stále neuskutočnila kontrolu kvality práce konzultantov a dodávateľov na centrálnom monitorovacom stupni ani na decentralizovanom stupni.

Túto správu prijal Dvor audítorov v Luxemburgu na svojom zasadnutí dňa 5. apríla 2006.

Za Dvor audítorov

Hubert Weber
predseda

**ODPOVEĎ EURÓPSKEJ CENTRÁLNEJ BANKY NA SPRÁVU DVORA AUDÍTOROV O AUDITE
PREVÁDZKOVEJ EFEKTÍVNOSTI HOSPODÁRENIA EURÓPSKEJ CENTRÁLNEJ BANKY
ZA ROZPOČTOVÝ ROK 2004**

Európska centrálna banka (ECB) víta správu Európskeho dvora audítorov za rozpočtový rok 2004 a oceňuje jeho vyjadrenie, podľa ktorého si ECB vytvorila jasnú politiku ľudských zdrojov, ktorá zodpovedá jej hlavným organizačným potrebám.

ECB berie na vedomie zistenia a odporúčania dvora. V tejto súvislosti si ECB za prioritu stanovila zdokonalenie politiky diverzity a rámca na prevenciu zastrašovania a obťažovania, pričom práce súvisiace s týmito iniciatívami sú už v konečnej fáze. Aj keď praktiky ECB spĺňajú podstatu smerníc Európskej únie, ECB bude svoje pravidlá a predpisy ďalej zdokonaľovať, aby ich s týmito smernicami zosúladiť v plnej miere. ECB vo všetkých projektoch zameraných na tvorbu politiky berie do úvahy vývoj nielen v porovnateľných medzinárodných organizáciách, ale aj v národných centrálnych bankách Európskeho systému centrálnych bánk. Pokiaľ ide o dodržiavanie pravidiel v oblasti pracovného voľna a absencií, v blízkej budúcnosti sa bude venovať osobitná pozornosť zlepšeniu monitorovania v rámci riadenia absencií. Čo sa týka hodnotenia činnosti v oblasti ľudských zdrojov, ECB sa rozhodla pre proces postupného zavedenia základných výkonnostných ukazovateľov.

Hlavné projekty v oblasti IT a v ďalších oblastiach vždy centrálnie monitoruje Výbor pre riadenie projektov ECB. Od tretieho štvrt'roka 2005 sa rozsah centrálného monitorovania Výboru pre riadenie projektov rozšíril na všetky projekty v oblasti IT. To znamená, že centrálnemu monitorovaniu v súčasnosti podlieha prevažná väčšina všetkých projektov ECB. Za kontrolu kvality práce konzultantov a externých dodávateľov zodpovedá manažment príslušného útvaru.