

Europos Sąjungos oficialusis leidinys

C 31



Leidimas
lietuvių kalba

Informacija ir pranešimai

54 tomas
2011 m. sausio 29 d.

<u>Pranešimo Nr.</u>	Turinys	Puslapis
----------------------	---------	----------

IV *Pranešimai*

EUROPOS SAJUNGOS INSTITUCIJŲ, ĮSTAIGŲ IR ORGANŲ PRANEŠIMAI

Audito Rūmai

2011/C 31/01

Ataskaita dėl Europos centrinio banko valdymo veiklos efektyvumo audito 2009 finansiniais metais
„ECB žmogiškųjų išteklių valdymas“ su Europos centrinio banko atsakymais 1

LT

Kaina:
3 EUR

IV

(Pranešimai)

EUROPOS SAJUNGOS INSTITUCIJŲ, ĮSTAIGŲ IR ORGANŲ PRANEŠIMAI

AUDITO RŪMAI

ATASKAITA

dėl Europos centrinio banko valdymo veiklos efektyvumo audito 2009 finansiniais metais „ECB žmogiškųjų išteklių valdymas“ su Europos centrinio banko atsakymais

(2011/C 31/01)

TURINYS

	<i>Dalys</i>	<i>Puslapis</i>
ĮVADAS	1–3	3
AUDITO APIMTIS IR METODAS	4–6	3
AUDITO REZULTATAI	7–66	3
Ar ECB nustatė išsamias personalo įdarbinimo sąlygas ir taisykles?	7–10	3
Ar ECB priėmė ir taikė skaidrias personalo atrankos taisykles ir procedūras?	11–24	4
ECB personalo atrankos taisyklės ir procedūros	12–13	4
Personalo atrankos taisyklių ir procedūrų taikymas	14–24	4
Ar ECB personalo pareigų atlikimo vertinimo, karjeros vystymo ir mokymo politikos kryptys ir procedūros buvo tinkamos?	25–40	5
Personalo pareigų atlikimo vertinimo procedūros	26–28	5
Individualūs personalo vertinimai	29–30	5
Karjeros vystymas	31–37	6
Mokymas	38–40	7
Ar ECB naudojosi priemonėmis savo žmogiškųjų išteklių veiklai valdyti ir vadovybės bei personalo informacijos poreikiams tenkinti?	41–66	7
Informacinės sistemos, naudojamos žmogiškiesiems ištekliams valdyti	41–55	7
Informacijos poreikiai	56–66	8
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	67–72	9
Ar ECB nustatė išsamias personalo įdarbinimo sąlygas ir taisykles?	67	9

	<i>Dalys</i>	<i>Puslapis</i>
Ar ECB priėmė ir taikė skaidrias personalo atrankos taisykles ir procedūras?	68	9
Ar ECB personalo pareigų atlikimo vertinimo, karjeros vystymo ir mokymo politikos kryptys ir procedūros buvo tinkamos?	69–70	10
Ar ECB naudojosi priemonėmis savo žmogiškųjų išteklių veiklai valdyti ir vadovybės bei personalo informacijos poreikiams tenkinti?	71–72	10
Europos centrinio banko atsakymai		11

IVADAS

1. Europos centrinis bankas (ECB – „bankas“) ir visų Europos Sąjungos (ES) valstybių narių nacionaliniai centriniai bankai drauge sudaro Europos centrinių bankų sistemą (ECBS). Pagrindinis ECBS tikslas – palaikyti kainų stabilumą. ECBS taip pat remia ES bendrąsias ekonominės politikos kryptis, kad padėtų įgyvendinti ES tikslus⁽¹⁾. Siekdamas šio tikslo, ECB atlieka savo statute⁽²⁾ nustatytas užduotis ir yra atsakingas už savo veiklos ir finansų valdymą.

2. Audito Rūmų atliekamas ECB veiklos efektyvumo auditas pagrįstas protokolo dėl ECBS ir ECB statuto 27 straipsnio 2 dalimi⁽³⁾. 2009 m. audito tema – ECB nustatytos taisyklės, procedūros ir sistemos žmogiškiesiems ištekliams valdyti.

3. Vykdomosios valdybos siūlymu Valdančioji taryba nustato ECB personalo įdarbinimo sąlygas⁽⁴⁾. Pagrindiniai dokumentai, kuriais vadovaujantis valdomi ECB žmogiškieji ištekliai, yra įdarbinimo sąlygos, personalo taisyklės ir kiti administraciniai aplinkraščiai bei gairės konkrečiomis temomis, pavyzdžiui, įdarbinimo, paaukštino, judumo ir elgesio kodekso. Visą ECB darbo jėgą sudaro tikrasis personalas (1 386 darbuotojų 2009 m. pabaigoje) ir kitas personalas (278 darbuotojai 2009 m. pabaigoje). Kitą personalą sudaro: ESCB ir (arba) Tarp-tautinių organizacijų darbuotojai (127), absolventų programos dalyviai (24), doktorantai ir studentai praktikantai (72), kviestiniai mokslo darbuotojai (9) ir laikini pavaduojantys darbuotojai (46). Be to, ECB pagal konkrečius poreikius sudaro sutartis su konsultantais.

AUDITO APIMTIS IR METODAS

4. Auditui ECB atlikti Audito Rūmai taiko rotacinį audito metodą, kiekvienais metais atrinkdami tikrinti skirtingą valdymo sritį. 2009 m. audito tikslas buvo įvertinti, kaip ECB valdo žmogiškuosius išteklius, siekiant atsakyti į šiuos svarbius audito klausimus:

- Ar ECB nustatė išsamias personalo įdarbinimo sąlygas ir taisykles?
- Ar ECB priėmė ir taikė skaidrias personalo atrankos taisykles ir procedūras?
- Ar ECB personalo pareigų atlikimo vertinimo, karjeros vystymo ir mokymo politikos kryptys ir procedūros buvo tinkamos?
- Ar ECB naudojosi priemonėmis savo žmogiškųjų išteklių veiklai valdyti ir vadovybės bei personalo informacijos poreikiams tenkinti?

⁽¹⁾ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 127 straipsnio 1 dalis.

⁽²⁾ ECBS ir ECB statutas yra prie Sutarties pridėtas protokololas.

⁽³⁾ 27 straipsnio 2 dalyje nustatyta: „Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 287 straipsnio nuostatos taikomos tik ECB vadovybės veiklos efektyvumui tirti“.

⁽⁴⁾ Protokolo dėl Europos centrinių bankų sistemos ir Europos centrinio banko statuto 36 straipsnio 1 dalis.

5. Audito Rūmai išnagrinėjo, kokių veiksmų buvo imtasi atsižvelgiant į ankstesnius nustatytus faktus ir rekomendacijas šioje srityje, paskelbtais atlikus 2004 m. auditą⁽⁵⁾, kurį atliekant buvo vertinamas ECB žmogiškųjų išteklių veiklos efektyvumas įdarbinimo ir mobilumo, atlyginimų ir kompensacijų bei pravaikštų kontrolės aspektais.

6. Auditas apėmė tik tikrąjį ECB personalą, jį sudarė šie pagrindiniai elementai:

- a) ECB įdarbinimo sąlygų ir personalo taisyklių peržiūra, įskaitant jų lyginamąją analizę su ES institucijų ir kitos finansinės organizacijos personalo taisyklėmis;
- b) personalo atrankos taisyklių ir procedūrų vertinimas analizuojant atitinkamus dokumentus ir išsamiai tiriant 20 atsitiktine tvarka atrinktų procedūrų. Taip pat pasitikėta banko Vidaus audito direktorato (D-IA) atliktu įdarbinimo proceso auditu, teigiamai įvertinus D-IA vykdomo audito tinkamumą ir apimtį šioje srityje. Audito Rūmų atrinkta klausimų grupė papildė klausimus, kuriuos nagrinėjo D-IA;
- c) banko personalo pareigų atlikimo vertinimo ir atlygio sistemų vertinimas, išnagrinėjant gaires ir ištiriant iš trijų veiklos sričių atrinktus 24 įvertinimus, mokymo politikos krypties peržiūra, įskaitant atrinktų centralizuotų ir necentralizuotų mokymo renginių analizę;
- d) banko žmogiškųjų išteklių informacinės sistemos peržiūra ir informacijos žmogiškųjų išteklių klausimais, teikiamos vadovybei ir personalui, įvertinimas.

AUDITO REZULTATAI

Ar ECB nustatė išsamias personalo įdarbinimo sąlygas ir taisykles?

7. Personalo įdarbinimo sąlygos ir taisyklės turėtų būti išsamios, detalios išaiškinančios visus žmogiškųjų išteklių valdymo aspektus, pavyzdžiui, atlyginimą, laisvadienius, viršvalandžius, komandiruotes, bandomąjį laiką, pravaikštų kontrolę, priekabavimą ir kt.

8. Pagrindinių personalo įdarbinimo sąlygų ir taisyklių patikrinimas parodė, kad jos yra išsamios. Šiuo metu ECB visas taisykles ir reglamentus įtraukia į Personalos vadovą, papildantį Veiklos praktikos vadovą, kuris buvo išleistas 2007 m. ir paskutinį kartą atnaujintas 2009 m. kovo mėn.

⁽⁵⁾ OL C 119, 2006 5 19, p. 17.

9. Audito Rūmai anksčiau rekomendavo, kad ECB periodiškai vertintų, ar jo personalo įdarbinimo sąlygos panašios į kitų ES institucijų ir finansinių institucijų sąlygas ⁽¹⁾.

10. ECB atliko konkrečią lyginamąją savo pensijų plano ⁽²⁾ analizę ir vykdė tam tikrą skaičių teminių palyginimų su ES institucijomis ir kitomis panašiomis finansinėmis institucijomis. Atlikus šiuos palyginimus paaiškėjo, kad nereikia imtis kokių nors svarbių ECB personalo įdarbinimo sąlygų pakeitimų. Apskritai, ECB mano, kad jo personalo sąlygos yra tinkamos, tai liudija nedidelė personalo kaita ⁽³⁾ ir tai, kad atranką praėję kandidatai atsisakė labai nedaug darbo pasiūlymų.

Ar ECB priėmė ir taikė skaidrias personalo atrankos taisykles ir procedūras?

11. Kad būtų užtikrinti skaidrūs ir veiksmingi personalo įdarbinimo procesai, būtinos tinkamos personalo atrankos taisyklės ir procedūros. Audito Rūmai vertino, ar bankas:

- nustatė išsamias ir aiškias personalo atrankos taisykles ir procedūras; ir
- tas taisykles ir procedūras nuosekliai taikė kiekviename įdarbinimo proceso etape, tai yra:
 - formuluojuant ir skelbiant pranešimą apie laisvą darbo vietą; ir
 - per pačią atrankos procedūrą.

ECB personalo atrankos taisyklės ir procedūros

12. Turėtų būti parengtas išsamių ir aiškių personalo atrankos taisyklių ir procedūrų, suprantamai ir detaliam apibūdinančių visus pagrindinius šio proceso etapus, rinkinius. Jame turėtų būti nurodytas(-i) asmuo(-ys), atsakingas(-i) už atskirus įdarbinimo proceso etapus, sprendimai, kuriuos reikės priimti, ir reikalingi dokumentai.

13. Bendrosios įdarbinimo taisyklės yra išsamios, aiškios ir lengvai prieinamos visoms suinteresuotosioms šalims. Tačiau nėra parengta jokie išsami vadovai ir nėra kontrolinio sąrašo, užtikrinančio, kad buvo tinkamai atlikti visi įdarbinimo ciklo etapai.

Personalo atrankos taisyklių ir procedūrų taikymas

14. Personalo įdarbinimas turėtų būti vykdomas laikantis nustatytų taisyklių ir procedūrų. Atrankos procedūrų tikslas turėtų būti laiku ir skaidriai įdarbinti personalą, kuris labiausiai atitinka darbo aprašymą.

15. ECB atrankos procedūrų tikslas – užtikrinti tai, kad „visus ECB personalo narius atranka, skiria ir paaukština Vykdomoji

valdyba tinkamai atsižvelgdama į profesinės kvalifikacijos, viešumo, skaidrumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus ⁽⁴⁾“.

16. Atliekant auditą, nagrinėtos ir įdarbinimo kampanijos, ir tiesioginiai paskyrimai į postus. Tirti tiesioginiai paskyrimai į postus buvo aiškiai užregistruoti dokumentuose ir atitiko nustatytas ECB taisykles. Įdarbinimo kampanijos yra sudėtingesnis procesas, jas tikrinant buvo vertinami tokie aspektai kaip pranešimai apie laisvas darbo vietas ir atrankos procedūros.

Pranešimas apie laisvą darbo vietą

17. Visoms įdarbinimo kampanijoms turėtų būti parengtas pranešimas apie laisvą darbo vietą, kuriame turėtų būti aiškiai nurodoma pagrindinė šio posto atsakomybės sritis ir bendras reikalaujamo ir (arba) pageidaujamo išsilavinimo bei kitų kvalifikacijų, kompetencijos ir patirties apibūdinimas. Pranešime apie laisvą darbo vietą taip pat turėtų būti nurodytas sutarties pobūdis ir trukmė, tai pat atrankos kriterijai. Visi pranešimai apie laisvas darbo vietas turėtų būti skelbiami ECB elektroninėje įdarbinimo sistemoje, taip pat, jei tinkama, gali būti skelbiami kitais būdais.

18. Tirtuose pranešimuose apie laisvas darbo vietas pateiktas pakankamas reikalaujamos patirties ir kvalifikacijų, taip pat darbo pobūdžio ir atrankos kriterijų apibūdinimas. Nustatytas pagrįstas terminas paraiškoms teikti.

19. Nepaisant ECB pastangų skatinti personalo judumą ir pritraukti tokius kandidatus, kuriuos bankas galėtų panaudoti įvairiose savo veiklos srityse, dažnai buvo nurodytos itin techninio pobūdžio sąlygos postams užimti. Apskritai, didelės svarbos suteikimas labai konkrečioms techninėms žinioms apsunkina tolesnį personalo judumą ECB viduje. Nėra parengtas svarbiausių standartinių kompetencijų sąrašas užduotims įvairiuose vyresniškumo lygiuose atlikti, kurio tikslas – palengvinti pranešimų apie laisvas darbo vietas rengimą ir skatinti vidinį personalo judumą.

Atrankos procedūra

20. ECB taisyklėse nustatyta, kad paskirtasis atrankos komitetas turėtų spręsti, ar atrankos procedūroje bus naudojami testai, raštiškos užduotys ar kitos atrankos priemonės. Visose įdarbinimo procedūrose turi būti surengta bent po vieną atrankos komiteto narių pokalbį su kiekvienu kandidatu. Vadovavimo gebėjimų vertinimą visiems vadovaujantiems postams turėtų atlikti išorinis konsultantas. Atrankos komitetas taip pat gali svarstyti su postu susijusias buvusių kandidato darbdavių rekomendacijas ir aktualias dabartinių ir buvusių ECB vadovų rekomendacijas. Vertinimas turėtų būti grindžiamas pranešime apie laisvą darbo vietą nurodytais kvalifikacijos ir patirties reikalavimais.

⁽¹⁾ Žr. rekomendaciją Audito Rūmų 2004 m. ataskaitoje, OL C 119, 2006 5 19, p. 17.

⁽²⁾ Į Audito Rūmų auditą neįėjo ECB pensijų planas.

⁽³⁾ Metinė personalo kaita 2004–2008 m. laikotarpiu buvo nuo 2,0 % iki 2,6 %.

⁽⁴⁾ 2004 m. vasario 19 d. ECB sprendimo dėl Europos centrinio banko darbo reglamento patvirtinimo (ECB/2004/2) (2004/257/EB) (OL L 80, 2004 3 18, p. 33) 20 straipsnio 1 ir 2 dalys.

21. Baigus atrankos procedūrą, atrankos komitetas turėtų parengti išvadą dėl kandidatų trumpojo sąrašo, kuriame jie išvardyti pagal tinkamumą. Tuomet atrankos komitetas turi gauti veiklos srities, kurioje atsirado laisva darbo vieta, vadovo pritarimą arba, jei postas yra aukštesnis nei tam tikras vyresniškumo lygmuo, Vykdomosios valdybos pritarimą.

22. Kiekvienoje tirtyje įdarbinimo kampanijoje kandidatų tinkamumui įvertinti buvo derinami keli metodai (žr. langelį).

Langelis

Įdarbinimo kampanijose naudoti vertinimo metodai

- Išankstinis patikrinimas ir (arba) trumpojo sąrašo sudarymas
- Testas raštu
- Rekomendacijų nagrinėjimas
- Pokalbis su atrankos komiteto nariais
- Nepriklausomas vadovavimo gebėjimų vertinimas
- Pokalbis su Vykdomosios valdybos nariu

23. Tirtos įdarbinimo kampanijos buvo vykdytos laiku. Kiekviename atrankos etape priimti sprendimai pagrįsti atrankos memorandumu. Tačiau tirtuose memorandumuose pateiktas tik aprašomojo pobūdžio vertinimas ir dažnai nėra aiškios nuorodos į gautus konkrečius rezultatus. Nors atrinkti kandidatai turėjo reikalaujamos patirties ir kvalifikacijos, daugumoje atvejų buvo sunku atsekti, kaip iš tikrųjų buvo sudarytas kandidatų trumpasis sąrašas ir kaip jie atrinkti. Testų raštu ir pokalbių su kandidatais vertinimai daugiausia buvo aprašomojo pobūdžio, dažnai nebuvo sudarytos eiliškumo lentelės, leidžiančios palyginti kandidatų vertinimus.

24. Įdarbinimo kampanijose, kuriose buvo tikrinamos rekomendacijos, patikrų rezultatai ne visada buvo įrašyti įdarbinimo byloje ir nebuvo įrodymų, kad atrankos komitetas juos sistemingai aptardavo.

Ar ECB personalo pareigų atlikimo vertinimo, karjeros vystymo ir mokymo politikos kryptys ir procedūros buvo tinkamos?

25. Audito Rūmai vertino, ar ECB:

- nustatė išsamias ir aiškias personalo pareigų atlikimo vertinimo procedūras ir ar jos buvo sistemingai taikomos,

— nustatė tinkamas karjeros vystymo politikos kryptis,

— tinkamai planavo mokymo veiklą ir reguliariai vertino mokymo programas.

Personalo pareigų atlikimo vertinimo procedūros

26. Turėtų būti parengtos aiškios gairės, apimančios visus personalo pareigų atlikimo vertinimo aspektus. Personalo pareigų atlikimo vertinimo sistemoje turėtų būti apibrėžtos funkcijos ir aiškiai nurodyta, ko tikimasi ir iš vertintojų, ir iš vertinamųjų.

27. „ECB vertinimo gairėse“ apibūdinti visi pagrindiniai banke taikomi vertinimo sistemos aspektai. Į naudojamą vertinimo formą įtrauktos šios sritys: i) tikrinamojo pareigų atlikimo įvertinimas atsižvelgiant į užduotis ir tikslus, išskeltus per ankstesnių metų vertinimą; ii) bendras pareigų atlikimo vertinimas vadovaujantis ECB vertybėmis; iii) gebėjimų lygio patikrinimas pagal ECB kompetencijas; iv) užduočių ir tikslų išskėlimas tolesniam laikotarpiui; v) mokymo ir tobulinimo dalis; vi) dalis, į kurią įtrauktos dviejų vertintojų komentarų santraukos ir vii) vertinamojo komentarams skirta dalis.

28. Išanalizavę vertinimo procedūras, Audito Rūmai konstatavo, kad:

- a) sistema yra pakankamai išsami, gairėse aiškiai apibūdintas vertinimo procesas;
- b) sistema sudaro galimybes teikti subalansuotą nuomonę, kadangi: i) kiekvieną vertinamąjį turi vertinti mažiausiai du vertintojai ir, prireikus, prašoma dar vieno vertintojo pagalbos; ir ii) kas trejus ar ketverius metus turi būti pateikiama įvairių šaltinių nuomonė apie vadovų atliekamas pareigas;
- c) vertinimo dalis, kurioje nustatoma, kaip vertinamasis savo kasdiniame darbe laikosi ECB vertybių, yra teorinė ir neteikia ypač vertingos informacijos, kuri būtų naudinga vertinimui ar atskiro personalo nario tobulėjimui; ir
- d) nenuosekliai naudojami vertinimo formos dalies „Mokymas ir tobulinimas“ trys skirsniai.

Individualūs personalo vertinimai

29. Atliekant individualius personalo vertinimus turėtų būti laikomasi „ECB vertinimo gairių“ nuostatų. Gairių nuostatos turėtų būti nuosekliai taikomos visose veiklos srityse siekiant užtikrinti vienodą požiūrį į visą personalą ir sąžiningą darbuotojų vertinimą.

30. Iš veiklos sričių atrinktų individualių vertinimų patikrinimas parodė, kad:

- a) apskritai, individualūs personalo vertinimai atliekami laikantis gairių nuostatų;
- b) vertinimų kokybė skiriasi priklausomai nuo vertinimą atliekančių asmenų;
- c) tik 48 % 2009 m. vertinimų buvo baigti iki 2010 m. sausio mėn., nepaisant to, kad pagal pagrindinį veiklos rodiklį (PVR) darbas visose veiklos srityse buvo užbaigtas 100 %;
- d) daugeliu atvejų išskelti tikslai buvo neapibrėžti ir sunkiai įvertinami ⁽¹⁾, išskyrus Rinkos operacijų generalinio direktorato (DG-M) veiklos sritį;
- e) nenurodyta jokių konkrečių tobulintinų sričių; ir
- f) individualiuose personalo vertinimuose pastebėta kitų trūkumų, pavyzdžiui, kai kuriuose vertinimuose neiškelti tikslai arba nepakankamai nurodyti mokymo poreikiai.

Karjeros vystymas

31. ECB turėtų parengti tinkamas karjeros vystymo politikos kryptis ir procedūras, skirtas atlyginti personalui už jo vykdomas pareigas ir palaikyti darbo jėgos motyvaciją.

32. Audito Rūmai peržiūrėjo karjeros vystymo politikos kryptis ir taisykles ir patikrino, kaip tas politikos kryptis ir taisykles atitinka atrinkta imtis.

33. Personalto tobulinimo klausimai ir demografinio iššūkio sprendimas ⁽²⁾ yra vieni iš ECB prioritetų, paminėtų pirmininko 2009 m. laiške ⁽³⁾. Pagal ECB strategiją, viena iš svarbiausių pastarųjų metų politikos kryptų – neutralumas tikrųjų darbuotojų skaičiaus atžvilgiu. Demografinis iššūkis ir neutralumas tikrųjų darbuotojų skaičiaus atžvilgiu yra pagrindiniai ECB personalo karjeros pažangą varžantys veiksniai. Atkreiptas dėmesys, kad tikrojo personalo skaičiui padidėjus 3 %, žymiai padidėjo kitų darbuotojų skaičius (nuo 154 asmenų 2006 m. iki 254 asmenų 2009 m.).

34. Nors ECB skatina judumą ⁽⁴⁾ ir teikia reikiamą mokymą, nuo paties personalo nario priklauso gebėjimas pasinaudoti

šiomis galimybėmis ir siekti karjeros. Nėra iš anksto nustatytų karjeros kelių ir automatinio kilimo karjeros laiptais.

35. Pagal ECB administracinę aplinkraštį dėl paaugštinimų ir papildomo atlyginimo padidimo, personalo narys gali būti paaugštintas tik:

- po atrankos procedūros į laisvą darbo vietą (įdarbinimas arba tiesioginis paskyrimas),
- po posto pertvarkymo (pvz., paaugštinimo), ir
- priėmus sprendimą suteikti jam papildomą atlyginimo padidinimą (PAP).

36. Be ankstesnėje pastraipoje aprašytų galimybių, yra metinė atlyginimų ir premijų peržiūra (MAPP). ECB atlyginimų politika buvo sukurta siekiant atlyginti asmenims už atliekamas pareigas ir laimėjimus, atlyginimo dydį siejant su jų indėliu į sėkmingą ECB tikslų įgyvendinimą. Personalto nariai turi teisę į dviejų rūšių atlygi: atlyginimo didinimą ir premiją.

37. Nustatyta, kad:

- a) 2009 m. pertvarkant postus, iš viso pateikti 55 prašymai iš 12 veiklos sričių, ECB atrinkti penki atvejai buvo tinkamai užregistruoti dokumentuose ⁽⁵⁾;
- b) 2009 m. PAP srityje patvirtinta 11 iš 17 pasiūlymų, pateiktų iš skirtingų veiklos sričių. Audito Rūmams išnagrinėjus 4 pasiūlymus nustatyta, kad PAP skyrimo pagrindas buvo tinkamai užregistruotas dokumentuose ⁽⁶⁾;
- c) dėl MAPP, tyrimui atrinktos trys veiklos sritys ir peržiūrėta 20 individualių vertinimų. ECB tiesiogiai nesieja vertinimo procedūros su MAPP, nes bankas individualų vertinimą atlieka kaip autonomišką užduotį, priešingai MAPP, kuri yra lyginamoji užduotis. Audito Rūmai nenustatė jokių akivaizdžių prieštaravimų tarp įvertinimų ir MAPP sprendimų. Tačiau taip pat nebuvo nustatyta tiesioginio ryšio tarp labai teigiamų įvertinimų ir suteiktų MAPP taškų skaičiaus arba premijos; ir

⁽¹⁾ Pavyzdžiui: prisidėti prie tolesnio gerų santykių su klientais užtikrinimo kitose veiklos srityse, įnešti indėlį mokant personalą teikti aukštos kokybės paslaugas, dirbti su PVR, rengti teisiniu požiūriu sudėtingas sutartis, dalyvauti viešųjų pirkimų sutarties procedūroje.

⁽²⁾ Daugiau nei pusė ECB personalo yra tarp 35 ir 45 m. amžiaus, o didžioji dauguma vadovų ir patarėjų – jaunesni nei 54 m. Tai reiškia, kad yra daug patenkančio į santykinai siaurą amžiaus grupę personalo, kuris turės panašią karjeros lūkesčių.

⁽³⁾ Kasmet skelbiamame pirmininko laiške nustatomi ECB strateginiai tikslai kitiems metams.

⁽⁴⁾ Yra dviejų rūšių judumas: vidaus ir išorės. Vidaus judumas gali būti nuolatinis arba laikinas; jis gali būti to paties atlyginimo lygio arba siejamas su paaugštinimu; išorės judumas gali būti visiškai apmokamas banko arba gali būti laikinai sustabdyta ECB darbo sutartis.

⁽⁵⁾ Kiekvienu atveju buvo užpildyta prašymo forma, nurodant veiklos srities pagrindimą, strateginį suderinamumą bei organizacinį ir (arba) valdymo poveikį.

⁽⁶⁾ Kiekvienu atveju parengta santrauka apie ilgalaikį pareigų atlikimą, tiksliai paaiškinta pasiūlymo priežastis ir apibendrinti personalo įvertinimai.

d) sprendimą dėl MAPP priima veiklos sričių vadovybė. Tačiau konkretūs jos sprendimai dėl konkrečioms asmenims skiriamų procentų nėra užregistruoti dokumentuose, apie juos tik pranešta atitinkamiems asmenims.

Mokymas

38. Kasmetinė mokymo veikla turėtų būti tinkamai planuojama. Būtina teikti tikslinį mokymą, pvz., naujai įdarbintam personalui, vadovams ir kitiems specialių gebėjimų darbuotojams. Turėtų būti įvertinta visų teikiamų mokymo programų kokybė. Informacija apie mokymo veiklą turėtų būti lengvai prieinama visam personalui, turėtų būti įrengta viena informacijai apie visus mokymo renginius skirta vieta.

39. ECB yra teikiamos dvi mokymo rūšys: centralizuotas ir decentralizuotas mokymas. Centralizuotas mokymas siūlomas visam personalui, jam vadovauja Žmogiškųjų išteklių, biudžeto ir organizavimo generalinis direktoratas (DG-H) ir Informacinių sistemų generalinis direktoratas (DG-IS). Decentralizuotą mokymą, dažniausiai – specialiomis techninėmis temomis, organizuoja kiekvienos veiklos srities vadovybė.

40. Atliekant auditą, peržiūrėta 2009 m. mokymo programa ir patikrinta įvairios mokymo veiklos imtis iš trijų veiklos sričių. Tikrinimo rezultatai parodė, kad:

- a) visam naujai įdarbintam personalui suteikiamas pakankamas įvadinis mokymas ir kita svarbi informacija;
- b) atsiliepimai apie tikrąją mokymo veiklą rodė, kad mokymas atitiko nustatytus poreikius, bendras vertinimas rodė dalyvių pasitenkinimą;
- c) nėra sukurto vieno informacinio centro ⁽¹⁾ apie decentralizuotą mokymo veiklą, dėl kurios sprendimus priima ir kurią finansuoja kiekvienos veiklos srities padalinys, ir kuriai skiriama vidutiniškai du trečdaliai ECB mokymo biudžeto; ir
- d) per mažai dalijamasi informacija apie decentralizuotą mokymą. Atskaitos apie mokymą yra pateikiamos atitinkamos veiklos srities padaliniai ir jame saugomos, tačiau jomis nesidalijama su kitų veiklos sričių direktoratais.

Ar ECB naudojosi priemonėmis savo žmogiškųjų išteklių veiklai valdyti ir vadovybės bei personalo informacijos poreikiams tenkinti?

Informacinės sistemos, naudojamos žmogiškiesiems ištekliams valdyti

ECB žmogiškųjų išteklių informacinės sistemos

41. Žmogiškųjų išteklių duomenys turėtų būti valdomi integruotai, siekiant užtikrinti išsamų, patikimą ir nuoseklų

⁽¹⁾ Yra vienas informacinis centras apie centralizuotus mokymo kursus, kuriame teikiama informacija apie siūlomus kursus, parašykų teikimą, kitus organizacinius reikalus ir t. t.

duomenų planavimą, stebėjimą ir pranešimų apie žmogiškųjų išteklių veiklą teikimą.

42. Dalis žmogiškųjų išteklių informacijos (pavyzdžiui, darbo sutartys) yra tvarkoma ir saugoma spausdintinėse kopijose personalo byloje. ECB šiuo metu diegia skaitmenines personalo bylas. DG-H naudojami dvi pagrindinės sistemos: ISIS ir elektroninio įdarbinimo sistema, kurią planuojama laipsniškai panaikinti 2011 m. ISIS yra SAP pagrįsta programinės įrangos sistema, ECB įdiegta 2008 m. sausio mėnesį. Ji turėjo didelės įtakos daugelio užduočių, susijusių su žmogiškųjų išteklių valdymu, vykdymui. Keli moduliai jau naudojami arba diegiami.

43. Visam ECB personalui ISIS portalas yra prieinamas intranete. ECB personalas atsakingas už savo asmens duomenų, pavyzdžiui, informacijos apie banko sąskaitas ar asmeninės informacijos, tvarkymą. Paties personalo savo duomenų tvarkymas leido pagerinti duomenų kokybę.

44. Nors ISIS sistema faktiškai veikia nuo 2008 m. sausio mėn., 2009 m. pabaigoje ISIS sistemos nuosavybė nebuvo priskirta jokiai konkrečiai direktoratai. Sistema laikinai priklausė Projektų valdymo grupei. Be to, nebuvo pasirašytas susitarimas dėl paslaugų lygio (SPL). Susitarimai dėl paslaugų lygio yra įprasta procedūra, ja apibrėžiamas paslaugų lygis, kurį operacijų vykdymo pagalbos teikėjas garantuoja informacinės sistemos naudotojams, ir nustatomos susitarimo šalių pareigos ir atsakomybė.

ISIS žmogiškųjų išteklių modulių diegimas

45. Prieš įdiegiant naują informacinę sistemą, būtina išbandyti sistemos priimtinumą naudotojams ir pasirašyti priėmimo aktą. Visi bandymai turėtų būti užregistruoti dokumentuose, patikrinti, patvirtinti ir įtraukti į sistemos dokumentaciją.

46. Po sėkmingo išbandymo, sistema turėtų būti paruošta perėjimui į eksploatavimo režimą. Šiame etape turėtų būti parengtos procedūros naudotojams ir jie turėtų būti išmokyti naudotis naująja sistema. Įdiegus naująją sistemą, būtina atlikti patikrinimą, kurio tikslas – nustatyti, ar sistema tinkamai sukurta ir parengta, taip pat ar sistemoje įdiegtos tinkamos kontrolės priemonės.

47. ISIS žmogiškųjų išteklių moduliai buvo diegiami etapais. Kiekvienos sistemos laidos atveju buvo ištirtas sistemos priimtumas naudotojams ir pasirašytas naudotojų priėmimo aktas. Audito Rūmai pagal atrinktas imtis patikrino, ar buvo vykdomi su kiekviena sistemos laida susiję testavimo scenarijai ir kaip jie buvo dokumentuojami. Dviejų tikrintų testavimo scenarijų atveju vienintelis dokumentas buvo įdiegto proceso naudotojo vadovas.

48. Prieš paleidžiant ISIS sistemą, atliktas jos ikieksploatacinis saugumo vertinimas, kuriame nustatyta IT rizika ir veiksmų planas bei priemonės tai rizikai valdyti. Tačiau atlikus ISIS ikieksploatacinio saugumo vertinimą, keli kriterijai nebuvo patenkinti. Savininkas, šiuo atveju – DG-H, prisiėmė liekamąją riziką. Audito Rūmai mano, kad du rizikos atvejai yra potencialiai rimti, ir turėjo būti išspręsti siekiant užtikrinti konfidencialumą, duomenų vientisumą ir informacinių išteklių prieinamumą.

49. Diegiant ISIS sistemos žmogiškųjų išteklių modulius, naudotojams buvo rengiami mokymai auditorijose ir pratybos. Šiuo metu naują personalą naudotis sistemomis moko jų kolegos (pvz., darbo stebėjimas). Mokymai organizuojami tam tikroms naudotojų grupėms, pavyzdžiui, vadovų padėjėjams ir išorės personalui. Kas mėnesį leidžiamas ISIS informacinis biuletenis; parengtus vadovus ir demonstracines versijas galima rasti ECB intranete.

50. ISIS įdiegimo projektas dar nebaigtas, todėl po įdiegimo vykdomas patikrinimas, siekiant patvirtinti, kad sistema buvo tinkamai sukurta ir išplėtotą, taip pat, kad sistemoje yra tinkamos kontrolės priemonės, dar netaikomas.

51. Dėl bet kokių ISIS sistemos pakeitimų tariamasi su proceso savininkais. Nurodytiems standartiniams ISIS sistemos pakeitimams įdiegtas sparčių pakeitimų valdymas. Atliekant auditą ištirtos trys operacijų vykdymo procedūros, susijusios su sparčių pakeitimų valdymu. Visais trim atvejais buvo parengti tik dokumentų projektai. Negauta jokios informacijos apie tai, kas ir kada tvirtins šias procedūras.

Žmogiškųjų išteklių duomenų valdymas

52. Asmens duomenys turėtų būti tvarkomi laikantis įstatymų ir reglamentų dėl duomenų apsaugos taisyklių. Personalui, kuriam konkreči informacija reikalinga darbui, turėtų būti suteikiama tinkama prieiga prie skirtingų duomenų lygių. Jei darbuotojas, turintis prieigą prie žmogiškųjų išteklių informacinės sistemos, nebedirba departamente, ta individuali prieiga turėtų būti panaikinta.

53. ECB parengta pranešimo procedūra, pagal kurią atitinkamas duomenų valdytojas, prieš įvedant naują asmens duomenų tvarkymo veiksmą, apie tai praneša duomenų apsaugos pareigūnui (DAP) pasinaudodamas per DAP tinklalapį ECB intranete prieinama tinklo sąsaja. Personalo narių asmeniniai duomenys, be kita ko, tvarkomi ISIS žmogiškųjų išteklių moduluose. Nors ISIS veikia nuo 2008 m. sausio mėn., pranešimas duomenų apsaugos pareigūnui nusiųstas 2008 m. rugsėjo mėn.

54. ISIS sistemos žmogiškųjų išteklių modulyje kiekvienam personalo nariui priskirtas konkretus statusas. Įgaliojimai tvirtinti personalo statusą suteikti vyresniajam žmogiškųjų išteklių ekspertui ISIS programoje.

55. Gautas viso personalo, turinčio teisę „skaityti viską“ ISIS sistemos žmogiškųjų išteklių duomenų dalyje, sąrašas, siekiant įvertinti, ar šį statusą turi tik tinkamas personalas. Trim atvejais „skaityti žmogiškuosius išteklius“ statusas buvo suteiktas išorės personalui (laikinam pavaduojančiam personalui ir konsultantui), kitais trim atvejais – trumpam laikotarpiui įdarbintam personalui. Nors šie šeši personalo nariai yra neatskiriama įvairių žmogiškųjų išteklių grupių dalis, prieigos prie duomenų suteikimas išorės ir trumpam laikotarpiui įdarbintam personalui padidina delikačių asmens duomenų konfidencialumo pažeidimo riziką. Keturiomis atvejais ECB nebedirbantis personalas vis dar turėjo jiems skirtas prieigos teises ISIS.

Informacijos poreikiai

Valdymo informacija

56. „Personalas yra šios institucijos kapitalas, ir darbuotojų valdymas išliks svarbiausia Vykdomosios valdybos užduotis“⁽¹⁾. Žmogiškųjų išteklių informacinės sistemos turėtų būti patikima priemonė rengti ataskaitas, padedančias vadovybei kurti strateginius ir taktinius planus bei priimti sprendimus dėl veiklos. Ataskaita žmogiškųjų išteklių valdymo klausimais turėtų būti rengiama reguliariai ir tinkamu laiku. Ataskaitoje teikiama informacija turėtų būti išsami ir tiksli.

57. ISIS įdiegimas žymiai pagerino informacijos srautą ECB, nes ir vadovybė, ir personalas gali bet kuriuo metu vienoje sistemoje gauti žmogiškųjų išteklių duomenis. Tai – patobulinimas, leidžiantis pašalinti rankinio žmogiškųjų išteklių duomenų tvirtinimo trūkumus, nustatytus Audito Rūmams atliekant 2004 m. auditą.

58. Pagal ECB decentralizuoto žmogiškųjų išteklių valdymo struktūrą, veiklos srities vadovas atsakingas už žmogiškųjų išteklių klausimų kontrolę savo veiklos srityje. Vertinant veiklos sričių atstovų atsiliepimus, informacija apie nuolatinį žmogiškųjų išteklių valdymą yra pakankama, o ISIS duomenys – tinkamos kokybės. Tačiau, įdarbinimas ir decentralizuotas mokymas vis dar valdomas už ISIS sistemos ribų. ISIS sistemoje taip pat teikiamos standartinės ataskaitos. Be to, žvalgybinės veiklos ataskaitos leidžia rengti ataskaitas apie veiklos procesus ir analizuoti bei interpretuoti duomenis.

⁽¹⁾ 2008 m. pirmininko laiškas.

59. Oficialaus atskaitų žmogiškųjų išteklių valdymo klausimais teikimo Vykdomajai valdybai sistema nepasikeitė nuo Audito Rūmų 2004 m. audito. Išsami metinė ataskaita apie įdarbinimą ir personalo judumą teikiama Vykdomajai valdybai ir vyresniajai vadovybei (nors įdarbintų asmenų skaičius žymiai sumažėjo), tuo tarpu oficialios atskaitos apie kitų politikos krypčių įgyvendinimą nėra teikiamos tokiu pačiu mastu.

60. Informacija apie laikinojo nedarbingumo atostogas ECB pristatyta vyresniajai vadovybei 2008 m. balandžio mėn. (už 2006 ir 2007 m.), tuo tarpu informacija apie laikinojo nedarbingumo atostogas už 2008 m. pristatyta DG-H viduje. Personalas laikinojo nedarbingumo dienų skaičius nuo 2006 iki 2008 m. išaugo. Tarp svarbiausių laikotarpio nuo 2007 iki 2008 m. pokyčių – 13,3 % padidėjo visų darbo dienų, prarastų dėl laikinojo nedarbingumo atostogų, skaičius ir 37 % padidėjo darbo dienų, prarastų dėl ilgalaikių laikinojo nedarbingumo atostogų, skaičius. 2009 m. visos darbo dienų, prarastų dėl laikinojo nedarbingumo atostogų, skaičius sumažėjo 9,9 %, o darbo dienų, prarastų dėl ilgalaikių laikinojo nedarbingumo atostogų, skaičius sumažėjo 42,3 %. Oficialios atskaitos apie laikinojo nedarbingumo atostogų statistiką Vykdomajai valdybai nebuvo pateiktos.

61. Pastaraisiais metais ECB įgyvendino šiai organizacijai strateginės svarbos turinčias politikos kryptis, pavyzdžiui, įvairovės politiką ir grupę priemonių „demografiniam iššūkiui“ švelninti. Nors tolesnės veiklos dėl ECB personalo įvairovės ataskaita buvo parengta ir pateikta Vykdomajai valdybai 2007 m., nėra reguliariai teikiamos oficialios atskaitos apie šių politikos krypčių tolesnį įgyvendinimą ir su jomis susijusius klausimus. Taip pat Vykdomajai valdybai nėra oficialiai ar reguliariai teikiamos atskaitos apie daugumą DG-H įgyvendintų politikos krypčių. Nepaisant to, atkreiptas dėmesys į tai, kad įkurtas valdymo komitetas, kuriame, be kitų klausimų, aptariami ir žmogiškųjų išteklių klausimai.

Bendroji informacija apie personalą

62. Informacijos buvimas ir prieinamumas yra svarbus siekiant užtikrinti personalui taikomų taisyklių skaidrumą ir nuoseklumą. Dėl šios priežasties turėtų būti parengta ir visam ECB personalui lengvai prieinama visa aktuali informacija apie žmogiškųjų išteklių taisykles ir politikos kryptis.

63. Pagrindinis ir išsamiausias informacijos personalui šaltinis yra ECB intranetas. Intraneto puslapyje „Apie mano darbą“ pateiktos visos pagrindinės personalo taisyklės, žmogiškųjų išteklių politikos kryptys ir gairės bei nuorodos į su jomis susijusius dokumentus. Čia taip pat skelbiamos žmogiškųjų išteklių žinios ir naujausia informacija.

64. DG-H taip pat intranete paskelbė veiklos gaires, kuriose pateikiama dar išsamesnė informacija apie tai, kaip personalo taisyklės interpretuojamos ir taikomos DG-H. Tai padaryta siekiant visoje organizacijoje padidinti skaidrumą ir išaiškinti

žmogiškųjų išteklių procesus. Veiklos gairės „informacinių langelių“ forma pateiktos personalo taisyklių aiškinamojoje versijoje.

65. 2007 m. įsigaliojusiam Veiklos praktikos vadove (VPV) apjungtos kelios organizacinės taisyklės (administraciniai aplinkraščiai), kurie yra privalomi ECB personalui. Į personalo vadovą, papildantį VPV, dar nėra įtraukta informacija apie etines rekomendacijas, įdarbinimo sąlygas, personalo taisykles (pavyzdžiui, dėl komandiravimo, paaukštinimo, įdarbinimo ir t. t.).

66. 2008 m. vidaus vartotojų pasitenkinimo apklausa parodė, kad apklausos dalyviai paprastai žino, kur intranete rasti su žmogiškaisiais ištekliais susijusios informacijos, taip pat dauguma mano, kad intranete skelbiamos žmogiškųjų išteklių žinios yra aktualios, o maždaug 40 % teigia, kad jos yra aiškios ir glaustos.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Ar ECB nustatė išsamias personalo įdarbinimo sąlygas ir taisykles?

67. ECB nustatė išsamias personalo įdarbinimo taisykles, detalai apimančias visus pagrindinius žmogiškųjų išteklių aspektus. Bankas periodiškai vertino, ar konkretūs jo įdarbinimo sąlygų aspektai panašūs į ES ir kitų panašių finansinių institucijų įdarbinimo sąlygų aspektus.

Ar ECB priėmė ir taikė skaidrias personalo atrankos taisykles ir procedūras?

68. ECB nustatė išsamias ir aiškias personalo atrankos taisykles ir procedūras, apimančias visus pagrindinius šio proceso etapus. Įdarbinimo kampanijose:

- i) atrankos procedūros buvo atliktos laiku;
- ii) nepaisant ECB pastangų skatinti personalo judumą, pranešimai apie laisvas darbo vietas nebuvo parengti taip, kad leistų atrinkti tokius kandidatus, kuriuos būtų galima panaudoti įvairiose veiklos srityse; ir
- iii) įvairiuose proceso etapuose priimti sprendimai ne visada buvo pakankami užregistruoti dokumentuose, todėl buvo sunku nustatyti kandidatų trumpojo sąrašo sudarymo ir, atlikus lyginamąjį vertinimą, kandidatų eiliškumo nustatymo, pagrindą.

Rekomendacija

1. ECB turėtų toliau gerinti savo sprendimų dėl kandidatų atrankos įdarbinimo procese registravimą dokumentuose, įskaitant įrašus apie atrankos procedūrose atliekamo rekomendacijų nagrinėjimo rezultatus.

Ar ECB personalo pareigų atlikimo vertinimo, karjeros vystymo ir mokymo politikos kryptys ir procedūros buvo tinkamos?

69. ECB parengė aiškias gaires, apimančias visus personalo pareigų atlikimo vertinimo sistemos aspektus. Personalo pareigų atlikimo vertinimo sistemoje aiškiai apibrėžtos funkcijos ir aiškiai nurodyta, ko tikimasi ir iš vertintojų, ir iš vertinamųjų. Tačiau:

- i) nors 2009 m. vertinimai daugiausia buvo atlikti laikantis „ECB vertinimo gairių“, didžioji jų dalis nebuvo baigta per nustatytą terminą;
- ii) skyrėsi vertinimų kokybė;
- iii) nenurodyta jokių konkrečių tobulintinų sričių; ir
- iv) nenurodyti konkretūs mokymo poreikiai.

70. Apskritai ECB parengė tinkamas karjeros vystymo politikos kryptis ir procedūras. Nepaisant to, neutralumas tikrųjų darbuotojų skaičiaus atžvilgiu ir demografinis ECB iššūkis yra pagrindiniai personalo karjeros pažangą varžantys veiksniai. Nors apskritai sprendimai atlyginti personalui už jo vykdomas pareigas buvo tinkamai užregistruoti dokumentuose, to nebuvo padaryta priimanant sprendimus dėl metinės atlyginimų ir premijų peržiūros.

Rekomendacija

2. Personalo vertinimo formos turėtų būti pildomos per nustatytą terminą, o jų kokybė turėtų būti pagerinta iškeliant SMART ⁽¹⁾ tikslus ir karjeros pažangą susiejant su konkrečiais mokymo poreikiais.

Ar ECB naudojosi priemonėmis savo žmogiškųjų išteklių veiklai valdyti ir vadovybės bei personalo informacijos poreikiams tenkinti?

71. Nors žmogiškiesiems ištekliams skirtos ISIS programinės įrangos sistemos dalys veikia nuo 2008 m., jokiame konkrečiame direktoratui nebuvo priskirta šios sistemos nuosavybė ir nebuvo pasirašytas susitarimas dėl paslaugų lygio.

72. Patikimos informacijos žmogiškųjų išteklių klausimais buvimas ir prieinamumas ir vadovybei, ir personalui nuo Audito Rūmų 2004 m. audito žymiai pagerėjo. Nepaisant to, oficialaus ataskaitų teikimo Vykdomajai valdybai sistema nuo to laiko nepasikeitė.

Rekomendacija

3. Reikėtų atlikti ISIS programinės įrangos sistemos žmogiškųjų išteklių elementų vertinimą, siekiant patvirtinti, kad sistema atitinka iškeltus pirminius tikslus ir kad yra įdiegtos tinkamos kontrolės priemonės.

Šią ataskaitą priėmė IV kolegija, vadovaujama Audito Rūmų nario Igors LUDBORŽS, 2010 m. lapkričio 23 d. Liuksemburge įvykusiame posėdyje.

Audito Rūmų vardu

Pirmininkas

Vitor Manuel da SILVA CALDEIRA

⁽¹⁾ Konkretūs, išmatuojami, pasiekiami, realistiški ir su laiko nuoroda.

EUROPOS CENTRINIO BANKO ATSAKYMAI

Europos centrinis bankas (ECB) palankiai vertina Europos Audito Rūmų ataskaitą dėl 2009 finansinių metų ir reiškia padėką už pastabas bei rekomendacijas, ką reikia dar patobulinti.

Toliau pateikti ECB komentarai dėl konkrečių ataskaitos dalių ir trijų rekomendacijų.

13 dalis

Dokumentavimo sistemoje kiekvieno įdarbinimo procesui skirta atskira dalis, o sistema yra palaikoma automatizuotų procesų ir šablonų siekiant užtikrinti, kad visi įdarbinimo proceso veiksmai būtų nuosekliai ir efektyviai atlikti.

19 dalis

ECB įdarbinimo procese vadovujamasi kompetencijų sistema. Ši sistema apima techninę (t. y. susijusią su pareigomis ir bendrą) ir elgesio kompetencijas ir padeda užtikrinti pusiausvyrą tarp konkrečių techninių žinių, reikalingų tam tikro padalinio veiklai vykdyti, ir institucijai reikalingų įvairias funkcijas apimančių kompetencijų (bendrų techninių ir elgesio kompetencijų), kurios padeda skatinti judumą.

Atsižvelgdamas į Europos Audito Rūmų nustatytus faktus, kelis pastaruosius metus pranešimuose apie laisvas darbo vietas ECB vis labiau akcentuoja elgesio ir bendras technines kompetencijas ir tikrina kandidatų šių kompetencijų lygį.

23 dalis

ECB yra nusprendęs akcentuoti kokybinį kandidatų vertinimą tiek absoliučia reikšme, tiek lyginant su kitais kandidatais. Vietoj atrankos modelio, kai kandidatai vertinami balais, ECB pirmenybę teikia atrankos procesui, kurio metu atrankos komisija naudoja vertinimo lenteles, kuriomis remdamiesi atrankos komisijos nariai aptaria rezultatus, o tai padeda atlikti geriau argumentuotą bendrą įvertinimą.

24 dalis

ECB pradėjo vis dažniau tikrinti rekomendacijas. Dažniausiai tikrinamos geriausiai įvertinto(-ų) kandidato(-ų) rekomendacijos ir, jei rekomendacijos patvirtina atrankos komisijos įvertinimą, nelaikoma, kad jas būtina aptarti atrankos komisijoje. Jei pagal rekomendacijas patikslinamas kandidatų eiliškumas, atrankos komisija paprastai jas aptaria. Bet koku atveju, baigiant ruošti įdarbinimo memorandumą dalyvauja visi atrankos komisijos nariai ir gali teikti pastabas dėl bet kurios memorandumo dalies.

28 dalies c punktas

ECB vertybių sąvokai teikia didelę svarbą ir yra išaiškinęs jų pritaikymą darbuotojams bei vadovams pareigų atlikimo vertinimo pokalbio gairėse, kuriose vertintojai skatinami apibūdinti, kaip vertinamasis visus metus laikėsi šių vertybių savo kasdieniame darbe, daugiausia dėmesio skiriant konkrečioms elgesio situacijoms ir tokiu būdu paverčiant vertybes darbuotojų tobulėjimui naudinga informacija.

37 dalies c ir d punktai

ECB, atsižvelgdamas į Europos Audito Rūmų pastabas, nori atkreipti dėmesį į tai, kad yra priėmęs politinį sprendimą mechaniškai nesusieti metinio vertinimo su MAPP. ECB yra nusprendęs šiems dviem vertinimams taikyti skirtingus parametrus. Pareigų atlikimo vertinimo, kuris yra ir profesinio ugdymo priemonė, tikslas – įvertinti kiekvieno personalo nario gebėjimus ir efektyvumą siekiant nustatytų tikslų bei įvertinti, kaip konkretus asmuo atliko savo pareigas. Tai reiškia, kad metinis kiekvieno personalo nario pareigų atlikimo

vertinimas vykdomas individualiai, t. y. tarpusavyje nelyginami du ar daugiau asmenų. MAPP, priešingai, yra lyginamasis vertinimas – personalo nario indėlio į ECB uždavinių atlikimą padidėjimas yra vertinamas jį lyginant su kitų to paties veiklos padalinio darbuotojų indėliais. Šio lyginamojo vertinimo rezultatas registruojamas dokumentuose ir paruošiamas įgyvendinimui, patikrinamas jo ir kitų rezultatų nuoseklumas, o tada vadovas jį perduoda ir paaiškina atitinkamam savo darbuotojui.

42 dalis

ECB norėtų patikslinti, kad dabartinė elektroninio įdarbinimo sistema bus nuosekliai panaikinta, kai tik ISIS sistemoje bus įdiegtas elektroninio įdarbinimo modulis (anksčiausiai tikėtina 2011 m.).

44 ir 51 dalys

ECB norėtų atkreipti dėmesį į tai, kad, 2010 m. viduryje užbaigus projektą buvo parengtas susitarimas dėl paslaugų lygio, kurį tikimasi pasirašyti iki 2010 m. pabaigos. Pabaigus projektą buvo atliekamos standartinės sistemos operacinio etapo pakeitimų valdymo procedūros.

48 dalis

Pagal ECB rizikos valdymo sistemą, nei viena iš ikieksplotaciniame saugumo vertinime nustatytų rizikų nebuvo didelė: viena buvo vidutinio lygio, kita – žemo. ECB operacinės rizikos politikoje numatyta, kad turi būti pašalinta tik vidutinio lygio rizika. Vis dėlto, ECB ketina dar kartą įvertinti šių dviejų rizikų poveikį.

55 dalis

Dėl šios dalies paskutinio sakinio ECB informuoja, kad minėtais atvejais teisė patekti į pastatą ir, dar svarbiau, IT prieigos prie visų sistemų teisė buvo panaikinta iškart, kai tik atitinkami asmenys išvyko iš ECB. Be to, jau sukurtas automatizuotas darbų srautas, kuris buvusių personalo narių statusą padaro neveiksnų ISIS sistemoje (todėl nebėra galimybės prieiti prie ISIS). ECB norėtų atkreipti dėmesį į tai, kad ir išorės personalas privalo pasirašyti, kad sutinka laikytis ECB galiojančių konfidencialumo nuostatų.

71 dalis

ECB norėtų patikslinti (kaip Europos Audito Rūmai nurodė 44 dalyje), kad, kol buvo įgyvendinamas ISIS projektas, sistema kolektyvinės nuosavybės teise (laikina) priklausė ISIS projektų valdymo grupei. Projektų valdymo grupę sudarė visų suinteresuotųjų veiklos sričių aukštesnieji vadovai. Pasibaigus projektui, atskirų procesų nuosavybė buvo priskirta atskiroms veiklos sritims.

72 dalis

ECB atsižvelgia į Europos Audito Rūmų pastabą ir informuoja, kad jau nuo 2010 m. Vykdomajai valdybai teikiama daugiau reguliarių ataskaitų – pradėta teikti išsami ataskaita (remiantis 2009 m. duomenimis), apimanti visus žmogiškųjų išteklių aspektus, pavyzdžiui, personalo narių įdarbinimą, mokymą, judumą, atlyginimus ir išmokas, darbo laiką ir atostogas, pravaikštas, darbuotojų ir jų šeimos narių socialinę integraciją bei atstatastydinimus ir (arba) išėjimus į pensiją. Be to, ECB valdymo komitetui buvo pateikta išsami informacija apie pravaikštų kontrolę. Šios ataskaitos bus reguliariai rengiamos ir ateityje.

Pirmoji rekomendacija

ECB sutinka su rekomendacija. Kalbant apie registravimą dokumentuose, ECB pažymi, kad be jau esamų dokumentų planuojama iki 2011 m. pabaigos pabaigti ruošti ir paskelbti išsamų įdarbinimo vadovą. Kalbant apie įrašus apie atrankos metu atliekamo rekomendacijų nagrinėjimo rezultatus, ECB ruošiasi ateityje metodiškai aprašyti šiuos rezultatus įdarbinimo memorandumuose. Įdarbinimo vadove šis aspektas bus dar labiau pabrėžtas.

Antroji rekomendacija

ECB atsižvelgia į tris rekomendacijos dalis dėl personalo pareigų atlikimo vertinimo, karjeros vystymo ir mokymo politikos ir pateikia tokius komentarus: dėl vertinimo formų pildymo ECB pažymi, kad rengiantis artimiausiam personalo pareigų atlikimo vertinimui buvo aiškiai nurodyta, per kiek laiko jis turi būti atliktas, ypač pabrėžiant, iki kada turi būti galutinai parengtos vertinimo formos. Be to, darbuotojai buvo dar intensyviau apie tai informuojami organizuojant specialius renginius ir įsteigiant informacijos centrą techniniams klausimams. Kalbant apie antrą ir trečią rekomendacijos dalis, bus surengti specialūs mokymai ir informaciniai susitikimai vertintojams ir vertinamiesiems, kuriuose bus aiškinama, kaip nustatyti SMART tikslus ir kaip susieti konkretaus darbuotojo kompetencijas su mokymo poreikiais ir konkrečiais pasiūlymais dėl mokymo priemonių. Atsižvelgdamas į paskutinę rekomendacijos dalį, ECB informuoja, kad jo požiūriu, nėra tiesioginio ryšio tarp konkrečių mokymo kursų baigimo ir karjeros pažangos, tačiau, be abejo, pripažįstama, kad sėkmingas atitinkamų mokymo kursų baigimas skatina profesinį tobulėjimą. Šią rekomendaciją pradėta įgyvendinti rengiant 2010 m. personalo pareigų atlikimo vertinimus. Įgyvendinimas bus baigtas 2011 m. pabaigoje užbaigiant kitą vertinimų ciklą.

Trečioji rekomendacija

ECB sutinka su rekomendacija ir norėtų pakartoti, kad, kaip numatyta projekto užbaigimo ataskaitoje, nauda bus įvertinta iki 2011 m. pabaigos.

2011 m. prenumeratos kainos (be PVM, įskaitant paprastosios siuntos išlaidas)

<i>ES oficialusis leidinys</i> , L ir C serijos, tik spausdintinė versija	22 oficialiosiomis ES kalbomis	1 100 EUR per metus
<i>ES oficialusis leidinys</i> , L ir C serijos, spausdintinė versija ir metinis skaitmeninis diskas	22 oficialiosiomis ES kalbomis	1 200 EUR per metus
<i>ES oficialusis leidinys</i> , L serija, tik spausdintinė versija	22 oficialiosiomis ES kalbomis	770 EUR per metus
<i>ES oficialusis leidinys</i> , L ir C serijos, mėnesinis kaupiamasis skaitmeninis diskas	22 oficialiosiomis ES kalbomis	400 EUR per metus
Oficialiojo leidinio priedas, S serija (Konkursai ir viešieji pirkimai), skaitmeninis diskas, leidžiamas vieną kartą per savaitę	daugiakalbis: 23 oficialiosiomis ES kalbomis	300 EUR per metus
<i>ES oficialusis leidinys</i> , C serija. Konkursai	konkursų kalbomis	50 EUR per metus

Europos Sąjungos oficialųjį leidinį, leidžiamą oficialiosiomis Europos Sąjungos kalbomis, galima prenumeruoti bet kuria iš 22 kalbų. Jį sudaro L (teisės aktai) ir C (informacija ir pranešimai) serijos.

Kiekviena kalba leidžiamas leidinys prenumeruojamas atskirai.

Oficialieji leidiniai airių kalba parduodami atskirai, remiantis 2005 m. birželio 18 d. Oficialiajame leidinyje L 156 paskelbtu Tarybos reglamentu (EB) Nr. 920/2005, nurodančiu, kad Europos Sąjungos institucijos laikinai neįpareigojamos rengti ir skelbti visų aktų airių kalba.

Oficialiojo leidinio priedas (S serija. Konkursai ir viešieji pirkimai) skelbiamas viename daugiakalbiame skaitmeniniame diske visomis 23 oficialiosiomis kalbomis.

Pateikę paprastą prašymą *Europos Sąjungos oficialiojo leidinio* prenumeratoriai gali gauti įvairius Oficialiojo leidinio priedus. Apie priedų išleidimą prenumeratoriai informuojami pranešime skaitytojui, kuris skelbiamas *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

Pardavimas ir prenumerata

Įvairių mokamų leidinių, tokių kaip *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, galima užsiprenumeruoti mūsų pardavimo biuruose. Pardavimo biurų sąrašą galima rasti internete adresu

http://publications.europa.eu/others/agents/index_lt.htm

EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) – tai tiesioginė ir nemokama prieiga prie Europos Sąjungos teisės aktų. Šiame tinklalapyje galima skaityti *Europos Sąjungos oficialųjį leidinį*, susipažinti su sutartimis, teisės aktais, precedentine teise bei parengiamaisiais teisės aktais.

Išsamesnės informacijos apie Europos Sąjungą rasite <http://europa.eu>



Europos Sąjungos leidinių biuras
2985 Liuksemburgas
LIUKSEMBURGAS

LT