

SPRENDIMAI

EUROPOS CENTRINIO BANKO SPRENDIMAS (ES) 2017/274

2017 m. vasario 10 d.

kuriuo nustatomi principai dėl nacionalinių kompetentingų institucijų koordinatorių padėjėjų darbo vertinimo teikimo ir kuriuo panaikinamas Sprendimas (ES) 2016/3 (ECB/2017/6)

EUROPOS CENTRINIO BANKO VALDANČIOJI TARYBA,

atsižvelgdama į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo,

atsižvelgdama į 2013 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentą (ES) Nr. 1024/2013, kuriuo Europos Centriniam Bankui pavedami specialūs uždaviniai, susiję su rizikos ribojimu pagrįstos kredito įstaigų priežiūros politika⁽¹⁾, ypač į jo 6 straipsnio 1 ir 7 dalis,

kadangi:

- (1) Reglamento (ES) Nr. 1024/2013 (ES) 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad Europos Centrinis Bankas (ECB) yra atsakingas už tai, kad bendras priežiūros mechanizmas (BPM) veiktų veiksmingai ir nuosekliai. To reglamento 79 konstatuojamoje dalyje nurodoma, kad veiksmingai priežiūrai vykdyti reikalingi labai motyvuoti, gerai apmokyti ir nešališki darbuotojai;
- (2) vadovaujantis Europos Centrinio Banko reglamento (ES) Nr. 468/2014 (ECB/2014/17)⁽²⁾ 3–6 straipsniais, ECB yra atsakingas už jungtinių priežiūros grupių, sudarytų iš ECB ir nacionalinių kompetentingų institucijų darbuotojų, sukūrimą ir sandarą. Jungtinės priežiūros grupės (JPG) koordinatorius, kuriam padeda vienas ar daugiau nacionalinių kompetentingų institucijų (NKI) koordinatorių padėjėjų, užtikrina JPG darbo koordinavimą;
- (3) atsižvelgiant į svarbų NKI koordinatorių padėjėjų vaidmenį koordinuojant į JPG jų NKI deleguotus narius, būtina ir proporcinga nustatyti vienodą NKI koordinatorių padėjėjų JPG darbo vertinimo tvarką. Kadangi darbo vertinimas padėtų nuolat gerinti NKI koordinatorių padėjėjų darbą, jis galėtų padėti užtikrinti tinkamą JPG veiklą;
- (4) NKI yra atsakingos tik už savo darbuotojų vertinimą, o ECB yra atsakingas tik už savo darbuotojų vertinimą. Tačiau NKI gali naudoti pagal šį sprendimą pateiktą darbo vertinimą savo personalo valdymo tikslais ir jis gali būti naudojamas kaip indėlis į NKI vidaus personalo pareigų atlikimo vertinimo sistemas, jei tai leidžiama pagal atitinkamą nacionalinę teisę;
- (5) pradiniu bandomuoju laikotarpiu NKI koordinatorių padėjėjų darbas buvo vertinamas vadovaujantis principais, įtvirtintais Europos Centrinio Banko sprendime (ES) 2016/3 (ECB/2015/36)⁽³⁾. Pasibaigus tam bandomajam laikotarpiui, minėtas sprendimas turėtų būti panaikintas siekiant teisinio aiškumo;
- (6) bandomuoju laikotarpiu įgyta patirtis parodė, kad NKI koordinatorių padėjėjų darbo vertinimo mechanizmas gali būti naudingas siekiant užtikrinti veiksmingą JPG veiklą. Tačiau reikalingas papildomas vertinimas. Dėl šios priežasties darbo vertinimo mechanizmas turėtų būti papildomai tęsiamas vienerių metų trukmės bandomuoju laikotarpiu. Turėtų būti atlikta kita peržiūra siekiant įvertinti, ar būtų naudinga tęsti darbo vertinimo mechanizmą nuolat;

⁽¹⁾ O L L 287, 2013 10 29, p. 63.

⁽²⁾ 2014 m. balandžio 16 d. Europos Centrinio Banko reglamentas (ES) Nr. 468/2014, kuriuo sukuriamas Europos Centrinio Banko, nacionalinių kompetentingų institucijų ir nacionalinių paskirtųjų institucijų bendradarbiavimo Bendrame priežiūros mechanizme struktūra (BPM pagrindų reglamentas) (ECB/2014/17) (O L L 141, 2014 5 14, p. 1).

⁽³⁾ 2015 m. lapkričio 18 d. Europos Centrinio Banko sprendimas (ES) 2016/3, kuriuo nustatomi principai dėl nacionalinių kompetentingų institucijų koordinatorių padėjėjų darbo Bendro priežiūros mechanizmo jungtinėse priežiūros grupėse vertinimo teikimo (ECB/2015/36) (O L L 1, 2016 1 5, p. 4).

- (7) peržiūros rezultatai turėtų būti pateikti Priežiūros valdybai. Atsižvelgiant į peržiūrą, Valdancijai tarybai turėtų būti pateiktas pasiūlymas dėl to, ar darbo vertinimo mechanizmas turėtų būti tęsiamas ar ne;
- (8) vadovaujantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamento Nr. (EB) 45/2001 ⁽¹⁾ 27 straipsniu, buvo konsultuojamasi su Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnu, kuris 2015 m. balandžio 7 d. pateikė savo nuomonę, pripažindamas, kad darbo vertinimas yra būtinas JPG valdymui, ir pritardamas darbo vertinimo mechanizmui, kartu rekomenduodamas, kad konkretus jo veikimas turėtų būti apibrėžtas atitinkamoje teisinėje priemonėje,

PRIĖMĖ ŠĮ SPRENDIMĄ:

1 straipsnis

Sąvokų apibrėžtys

Šiame sprendime vartojamos Reglamento (ES) Nr. 1024/2013 2 straipsnyje ir Reglamento (ES) Nr. 468/2014 (ECB/2014/17) 2 straipsnyje pateiktos sąvokų apibrėžtys.

2 straipsnis

Darbo vertinimas

1. JPG koordinatoriai pateikia NKI koordinatorių padėjėjams jų ir jų grupės darbo, vykdant jų uždavinius ir tikslus JPG, vertinimą, vadovaujantis I priede išdėstytais principais, ir atsižvelgia į II priede išdėstytas kompetencijas.
2. JPG koordinatoriai, pasikonsultavę su NKI koordinatoriaus padėjėju, nustato pagrindinius NKI koordinatoriaus padėjėjo uždavinius ir tikslus.
3. JPG koordinatoriai teikia ciklo, kuris prasideda šio sprendimo įsigaliojimo dieną ir baigiasi praėjus 12 mėnesių, pabaigos darbo vertinimą.

3 straipsnis

Peržiūra

Pasibaigus darbo vertinimo ciklui, ECB, bendradarbiaudamas su NKI, peržiūri darbo vertinimo mechanizmo veikimą ir apie tai praneša Priežiūros valdybai. Ataskaitoje nurodomas pasiūlymas, ar darbo vertinimo mechanizmas turėtų būti tęsiamas.

4 straipsnis

Panaikinimas

Sprendimas (ES) Nr. 2016/3 (ECB/2015/36) panaikinamas.

⁽¹⁾ 2000 m. gruodžio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 45/2001 dėl asmenų apsaugos Bendrijos institucijoms ir įstaigoms tvarkant asmens duomenis ir laisvo tokių duomenų judėjimo (OL L 8, 2001 1 12, p. 1).

5 straipsnis

Įsigaliojimas

Šis sprendimas įsigalioja 2017 m. vasario 15 d.

Pasirašyta Frankfurte prie Maino 2017 m. vasario 10 d.

ECB valdančiosios tarybos vardu

ECB Pirmininkas

Mario DRAGHI

*I PRIEDAS***Nacionalinių kompetentingų institucijų koordinatorių padėjėjų darbo Bendro priežiūros mechanizmo jungtinėse priežiūros grupėse vertinimo teikimo principai***1 principas***Darbo vertinimo apimtis**

Nacionalinių kompetentingų institucijų (NKI) koordinatorių padėjėjams Bendro priežiūros mechanizmo (BPM) jungtinėse priežiūros grupėse (JPG) darbo vertinimas teikiamas, jei jie JPG dirba bent jau 25 % visą darbo dieną dirbančio darbuotojo etato, kuris apibrėžtas atitinkamos NKI darbo sistemoje.

*2 principas***Darbo vertinimo tikslas**

Tam, kad viso BPM veikimas būtų užtikrintas ir tobulinamas, darbo vertinime pripažįstamas ir vertinamas NKI koordinatoriaus padėjėjo darbas kai jis atlieka savo uždavinius, siekiant išplėsti BPM bendrą tikslų ir savo, kaip NKI koordinatoriaus padėjėjo, įgaliojimų suvokimą ir taip skatinant JPG darbo gerinimą ir integraciją.

*3 principas***Darbo vertinimo procesas**

1. Prasidėjus darbo vertinimo ciklui, JPG koordinatorius, pasikonsultavęs su NKI koordinatoriaus padėjėju, nustato pagrindinius kiekvieno NKI koordinatoriaus padėjėjo, kurio atžvilgiu atliekamas vertinimas pagal 1 principą, uždavinius ir tikslus. Šie uždaviniai ir tikslai išdėstomi BPM vertinimo formoje.

2. Darbo vertinimo ciklo metu JPG koordinatorius teikia kiekvienam NKI koordinatoriaus padėjėjui gaires ir neformaliai vertina jo darbą. Pasibaigus vertinimo ciklui, JPG koordinatorius kiekvienam 1 principu nurodytam NKI koordinatoriaus padėjėjui teikia ciklo pabaigos darbo vertinimą žodžiu ir raštu BPM vertinimo forma. Prieš galutinai įforminant vertinimo formą, koordinatoriaus padėjėjui suteikiama galimybė formaliai išdėstyti savo nuomonę ir pastabas dėl pateikto darbo vertinimo.

3. Neformaliame ir ciklo pabaigos darbo vertinime atsižvelgiama į NKI koordinatoriaus padėjėjo pagrindinius uždavinius ir tikslus, II priede išdėstytas BPM kompetencijas bei jo grupės įnašą į visos JPG veiklą.

*4 principas***Prieiga prie darbo vertinimo**

1. Atitinkamai NKI pateikus prašymą, su ciklo pabaigos darbo vertinimu gali susipažinti ir jį naudoti atitinkama NKI tam, kad palengvintų savo įprastą personalo valdymą, jei tai leidžiama pagal taikytiną nacionalinę teisę.

2. NKI gali darbo vertinimą naudoti kaip papildomą įnašą savo vidaus personalo pareigų atlikimo vertinimo sistemose, jei tai leidžiama pagal taikytiną nacionalinę teisę.

3. Prieiga prie darbo vertinimo, taip pat galimybė perduoti jo duomenis NKI suteikiama vadovaujantis Reglamento (EB) Nr. 45/2001 8 straipsnio a punktu.

*5 principas***Darbo vertinimo teikimo kontekste tvarkomų asmens duomenų apsauga**

1. ECB darbo vertinimo duomenis tvarko vadovaudamasis Reglamentu (EB) Nr. 45/2001.
 2. Darbo vertinimo duomenys gali būti naudojami tik 2 ir 4 principuose apibrėžtais tikslais ir saugomi ilgiausiai penkerius metus.
-

II PRIEDAS

BPM dirbantiems darbuotojams ypač svarbių kompetencijų sąrašas (BPM kompetencijos)

Profesinės žinios: Žinios apie priežiūros politiką, metodologiją ir taisykles, ypač BPM kontekste, taip pat apie finansų įstaigų veiklą. Žino apie pokyčius šiose srityse ir taiko žinias atitinkamose darbo srityse.

Komunikacija: Grupėms arba asmenims žodžiu arba raštu perduoda informaciją aiškiai ir nuosekliai, kad būtų užtikrinta, jog jie supranta informaciją ir perduodamą turinį. Tinkamai klausosi kitų ir jiems atsako.

Bendradarbiavimas: Sukuria ir išlaiko tęstinius bendradarbiavimo ryšius su bendradarbiais, kad būtų pasiekti grupės Europos tikslai. Plečia ir išlaiko veiksmingus ryšius su kitais siekdami paskatinti grupės darbą ir prie jo prisidėti. Su grupe aktyviai dalinasi duomenimis, informacija ir žiniomis.

Pasiryžimas pasiekti tikslus: Siekdamas sėkmingų sprendimų, uždavinius atlieka su užsispyrimu ir ištverme, savo elgesį priderina prie situacijos, kad rastų tinkamą būdą teigiamam rezultatui pasiekti.

Išvadų darymas ir kruopštus tyrimas: Analizuoja ir vertina situacijas, duomenis ir informaciją, tam, kad išvystytų tinkamas strategijas, planus ir politiką. Supranta ir formuluoja skirtingus ir vienas kitam prieštaraujančius požiūrius tam tikru klausimu, jei reikia koreguoja metodus pasikeitus situacijos reikalavimams, apsvarsto problemas pagal naujus požiūrius ir išplečia kitų pasiūlytus svarstymus arba sprendimus. Stengiasi visiškai suprasti problemas prieš teikdamas patarimus arba darydamas išvadas, tuo pat metu surinkdamas visą reikalingą ir tikslią informaciją, priima protingus sprendimus pagarbiai užduodamas būtinus klausimus, nuolat siekia identifikuoti galimas problemas ir ieško įvairios informacijos.

Užtikrintumo diapazonas ir perspektyvų ieškojimas: Žvelgia plačiau nei reikalauja užimamos pareigos tam, kad sukurtų platesnį savo veiklos kontekstą, turėdamas išsamų supratimą apie įvairias funkcijas ir veiklos sritis, rodydamas supratimą apie skirtingus kultūrinius kontekstus ir požiūrius bei įvertindamas savo sprendimų poveikį kitiems. Mąsto apie ateitį ir įžvelgia būsimas galimybes bei grėsmes, imasi veiksmų galimybėms sukurti arba užkirsti kelią būsimoms problemoms.

Nešališkas elgesys, išlaikant vientisumą ir nepriklausomumą: Veikia nepriklausomai ir nešališkai, vardan visos Sąjungos interesų, remdamasis BPM profesiniais standartais, patikrindamas aplinkybes, kad gautų išsamų ir realų situacijos vaizdą. Siekia sumažinti arba panaikinti išankstinius nusistatymus, prietarus arba subjektyvius vertinimus remdamiesi patikrinamais duomenimis ir faktais.

BPM grupių valdymas (taikytina tik vadovams): Vadovavimas grupėms telekomunikacijų ir nuotoliniais būdais ir vadovavimas joms siekiant grupės tikslų. Grupės veiklos koordinavimas tarptautiniu lygiu, nurodant kryptį ir naudojant jos kompetenciją ir įvairovę efektyviausiu ir veiksmingiausiu būdu. Stengiasi sumažinti ir išsklaidyti situacijų dviprasmiškumą ir rasti būdų, kaip vadovauti ir pateikti rezultatus esant neaiškumams.
