

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJA (ES) 2021/1648**(2021. gada 29. aprīlis)****ar konstatējumiem, kas ir neatņemama daļa no lēmuma par BEREC atbalsta aģentūras (BEREC biroja) 2019. finanšu gada budžeta izpildes apstiprināšanu**

EIROPAS PARLAMENTS,

- ņemot vērā lēmumu par BEREC atbalsta aģentūras (BEREC biroja) 2019. finanšu gada budžeta izpildes apstiprināšanu,
 - ņemot vērā Reglamenta 100. pantu un V pielikumu,
 - ņemot vērā Budžeta kontroles komitejas ziņojumu (A9-0082/2021),
- A. tā kā saskaņā ar BEREC atbalsta aģentūras ("BEREC birojs") ieņēmumu un izdevumu pārskatu ⁽¹⁾ tās 2019. finanšu gada galīgais budžets bija 5 653 185 EUR, t. i., par 30,53 % lielāks nekā 2018. gadā, kas galvenokārt ir saistīts ar darbinieku skaita palielināšanos; tā kā BEREC biroja budžets tiek pilnībā finansēts no Savienības budžeta;
- B. tā kā Revīzijas palātas ziņojumā par BEREC biroja 2019. finanšu gada pārskatiem ("Revīzijas palātas ziņojums") ir norādīts, ka tā ir guvusi pamatotu pārliecību par to, ka BEREC biroja gada pārskati ir ticami un ka pakārtotie darījumi ir likumīgi un pareizi,

Budžeta un finanšu pārvaldība

1. ar gandarījumu atzīmē, ka 2019. finanšu gadā veiktās budžeta uzraudzības rezultātā budžeta izpildes līmenis bija 99,93 %, t. i., par 0,07 % augstāks nekā 2018. gadā; norāda, ka maksājumu apropriāciju izpildes līmenis bija 82,68 %, t. i., par 0,69 % zemāks nekā 2018. gadā;
2. ar bažām norāda, ka BEREC birojā joprojām ir liela darbinieku mainība, kas nopietni apdraud BEREC biroja darba programmas īstenošanu; turklāt norāda, ka pēc tam, kad tika izveidotas jaunas amata vietas, lai pildītu Regulā (ES) 2018/1971 noteiktās jaunās pilnvaras, BEREC birojam izdevās ātri pieņemt darbā vēl 13 jaunus darbiniekus (trīs pagaidu darbiniekus, septiņus līgumdarbiniekus un trīs norīkotos valsts ekspertus);

Sniegums

3. norāda, ka BEREC birojs izmanto vairāku veidu rādītājus kā galvenos snieguma rādītājus, lai novērtētu tā darbību pievienoto vērtību un uzlabotu budžeta pārvaldību, piemēram, pilnībā nokomplektēta personāla rādītāju (plānotais personāls salīdzinājumā ar faktisko personālu), BEREC birojam un tā darba grupām sniegtā atbalsta kvalitātes rādītājs un atbalsta rīku pieejamības rādītājs;
4. ar bažām norāda, ka BEREC birojs ir paziņojis, ka savu ierobežoto pašu resursu dēļ tas resursus neizmanto kopīgi ar citām Savienības aģentūrām; ar bažām norāda, ka BEREC birojs nav varējis atrast partneri iekšējās kontroles koordinatora un drošības speciālista funkciju veikšanai; norāda, ka BEREC birojs ir sācis 2019. gadā parakstīto kopīgo projektu IT infrastruktūras koplietošanai ar vairākiem kopuzņēmumiem; atzinīgi vērtē šo kopīgo projektu un mudina BEREC biroju turpināt pētīt iespējamus veidus, kā uzticēt tās uzdevumus ārpalpojumu sniedzējiem un uzdevumu pārklāšanās gadījumā sadarboties ar citām Savienības aģentūrām, birojiem un struktūrām;
5. aicina BEREC biroju turpināt attīstīt sinerģiju un paplašināt sadarbību un labas prakses apmaiņu ar citām Savienības aģentūrām, lai uzlabotu efektivitāti (attiecībā uz cilvēkresursiem, ēku apsaimniekošanu, IT pakalpojumiem un drošību);
6. uzsver, ka ir svarīgi palielināt BEREC biroja digitalizāciju iekšējo operāciju un pārvaldības procedūru izpildē; uzsver, ka BEREC birojam šajā ziņā arī turpmāk jābūt proaktīvam, lai nekādā gadījumā nepieļautu digitālās plaisas veidošanos starp Savienības aģentūrām; tomēr vērs uzmanību uz to, ka ir jāveic visi nepieciešamie drošības pasākumi nolūkā novērst jebkādu risku apstrādājamās informācijas drošībai tiešsaistē;

⁽¹⁾ OV C 107, 31.3.2020., 140. lpp.

Personāla politika

7. norāda, ka 2019. gada 31. decembrī bija aizpildīti 87,50 % no štatu sarakstā paredzētajām amata vietām un darbā bija pieņemti 14 pagaidu darbinieki no Savienības budžetā apstiprinātajām 16 pagaidu darbinieka vietām (salīdzinājumā ar 14 apstiprinātajām vietām 2018. gadā); norāda, ka papildus tam 2019. gadā BEREC birojā strādāja arī 18 līgumdarbinieki un seši norīkoti valstu eksperti;
8. ar bažām norāda, ka līdz 2019. gada 31. decembrim dzimumu līdzsvars salīdzinājumā ar 2018. gadu bija samazinājies par 8 % darbinieku līmenī (44 % sieviešu un 56 % vīriešu 2019. gadā salīdzinājumā ar 52 % sieviešu un 48 % vīriešu 2018. gadā) un vidējā līmeņa vadītāju amatos (33 % sieviešu un 67 % vīriešu 2019. gadā salīdzinājumā ar 50 % sieviešu un 50 % vīriešu 2018. gadā); prasa BEREC birojam turpmāk nodrošināt dzimumu līdzsvaru darbinieku un vidējā līmeņa vadības līmenī; pauž bažas par to, ka valdes locekļu vidū nav panākts dzimumu līdzsvars, proti, 28 locekļu vidū ir tikai 7 sievietes; šajā sakarībā aicina Komisiju un dalībvalstis ņemt vērā to, cik svarīgi ir nodrošināt dzimumu līdzsvaru, izvirzot kandidātus BEREC biroja valdes locekļa amatam; norāda, ka tika panākts ģeogrāfiskais līdzsvars, jo BEREC birojā bija nodarbināti 32 darbinieki no 13 dalībvalstīm;
9. ar bažām norāda, ka 2019. gadā vidējais nodarbinātības periods BEREC birojā bija tikai 2,68 gadi salīdzinājumā ar 2,7 gadiem 2018. gadā; saprot, ka BEREC birojam ir grūti piesaistīt speciālistus, cita starpā saistībā ar uzņēmējas valsts relatīvi zemo atalgojuma korekcijas koeficientu (78,6 % 2019. gadā salīdzinājumā ar 74,9 % 2018. gadā); atzīst, ka BEREC birojs pastāvīgi strādā pie sava personāla darba apstākļu uzlabošanas un piemēro citus ietekmes mazināšanas pasākumus, un aicina BEREC biroju ziņot budžeta izpildes apstiprinātājiestādei par šajā jomā sasniegto progresu;
10. pieņem zināšanai, ka Revīzijas palātas ziņojumā par iepriekšējos gados formulēto apsvērumu pēcpārbaudi ir norādīts, ka BEREC birojs dažāda veida pakalpojumu ziņā (piemēram, lietvedības un sekretariāta atbalsta pasākumi, pasākumu organizēšana un darbinieku labjutība un integrācija) joprojām ir atkarīgs no ārējiem resursiem un jo īpaši no viena uzņēmuma, kas rada risku darbības nepārtrauktībai;
11. pauž bažas par lielo BEREC biroja valdes locekļu skaitu, kas sarežģī lēmumu pieņemšanas procesu un rada ievērojamas administratīvās izmaksas;
12. mudina BEREC biroju censties izstrādāt ilgtermiņa cilvēkresursu politikas satvaru, kurā būtu risināti tādi jautājumi kā darba un privātās dzīves līdzsvars, mūžilga profesionālā orientācija un karjeras attīstība, dzimumu līdzsvars, tādārbs, ģeogrāfiskais līdzsvars un personu ar invaliditāti pieņemšana darbā un integrācija;

Iepirkums

13. ar bažām norāda uz konstatējumiem Revīzijas palātas ziņojumā par 2019. gada maijā parakstīto pakalpojumu pamatlīgumu, kura aplēstā vērtība ir 200 000 EUR, saistībā ar uzlabojumiem, kurus jāveic procedūrā, lai saņemtu un reģistrētu detalizētu informāciju par piedāvājumiem, nodrošinātu pietiekamu dokumentāciju piedāvājumu novērtēšanā un ievērotu pārredzamību iepirkuma procedūrā nolūkā izslēgt interešu konfliktus; pēc iepazīšanās ar BEREC biroja atbildi norāda, ka visiem pretendentiem tika dota iespēja izteikt savus apsvērumus vai iesniegt apelācijas sūdzību, taču šādas sūdzības netika iesniegtas; norāda, ka kredītrīkotājs atkārtoti novērtēja faktus un secināja, ka nepastāv interešu konfliktu risks;
14. pēc iepazīšanās ar Revīzijas palātas ziņojumu ar bažām norāda, ka BEREC birojs 2018. gada decembrī un 2019. gada janvārī parakstīja divus valodu apmācības nodrošināšanas pamatlīgumus, kuru kopējā vērtība nepārsniedz 200 000 EUR, tomēr procedūra bija kļūdaina, jo netika veikta vajadzību analīze un tirgus analīze un nebija pieejamas arī atlases komitejas locekļu deklarācijas par interešu konfliktiem; pēc iepazīšanās ar BEREC biroja atbildi norāda, ka attiecīgā iepirkuma procedūra notika, kad BEREC birojs izmantoja decentralizētā iepirkuma modeli, savukārt no 2019. gada 1. jūlija tika izveidota centralizēta iepirkuma procedūra;
15. pieņem zināšanai, ka Revīzijas palātas ziņojumā par iepriekšējos gados formulēto apsvērumu pēcpārbaudi ir norādīts, ka BEREC birojs līdz 2017. gada beigām atsevišķām procedūrām bija ieviesis e-iespējamību, bet vēl nebija ieviesis e-rēķinus un e-iesniegšanu; pēc iepazīšanās ar BEREC biroja atbildi norāda, ka e-iesniegšana tika ieviesta 2019. gadā un ka turpinās e-rēķinu ieviešana un tā ir atkarīga no Komisijas dienestu pieejamības;

16. ar bažām norāda, ka BEREC birojs nespēja sākt piecas iepirkuma procedūras, kas plānotas 2019. gadā, jo trūka darbinieku, kuri tās īstenotu, vai mainījās plānošana un vajadzības, kā rezultātā no iepirkumu plāna tika parakstīti tikai 44 % līgumu, kas ir krietni mazāk par mērķi, proti, 90 %; norāda, ka BEREC birojs 2019. gadā organizēja iekšējās mācības par iepirkuma procesa tehnisko specifiku skaidru sagatavošanu;

Pārredzamība un interešu konfliktu novēršana un pārvaldība

17. pieņem zināšanai BEREC biroja pašreizējos pasākumus un patlaban īstenotos centienus pārredzamības nodrošināšanā un interešu konfliktu novēršanā un pārvaldībā; ar gandarījumu norāda, ka BEREC biroja valde ir ieviesusi jaunus noteikumus par interešu konfliktu novēršanu un pārvaldību attiecībā uz valdes locekļiem (Lēmums Nr. MB/2019/16) un, pamatojoties uz jaunajiem noteikumiem, valdes locekļiem jāiesniedz CV kopā ar interešu deklarācijām, kas tiek publicētas BEREC biroja tīmekļa vietnē; atzīst, ka vairākuma valdes locekļu CV ir publicēti tā tīmekļa vietnē; tomēr ar bažām norāda, ka BEREC birojs savā tīmekļa vietnē joprojām npublicē visu valdes locekļu CV un interešu deklarācijas un ka ne visi valdes locekļi ievēro jaunus noteikumus; aicina BEREC biroju veikt atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu iekšējo noteikumu ievērošanu visos BEREC biroja līmeņos; aicina BEREC biroju publicēt visu valdes locekļu CV un interešu deklarācijas un ziņot Eiropas Parlamentam par šajā saistībā veiktajiem pasākumiem;
18. uzsver, ka pašreizējā ētikas satvarā, ko piemēro Savienības iestādēm un aģentūrām, ir ievērojami trūkumi, jo tas ir sadrumstalots un pašreizējie noteikumi nav saskaņoti; uzsver, ka šie jautājumi būtu jārisina, izveidojot vienotu ētikas satvaru, kas nodrošinātu augstu ētikas standartu piemērošanu visās Savienības iestādēs un aģentūrās;
19. uzsver, ka vairākas amatpersonas aizpilda deklarācijas par interešu konflikta neesamību un sniedz pašnovērtējumu attiecībā uz ētikas normu ievērošanu; tomēr vērš uzmanību uz to, ka šādas pašdeklarācijas un pašnovērtējumi nav pietiekami un ka tādēļ ir vajadzīga papildu kontrole;

Iekšējā kontrole

20. norāda, ka 2019. gadā BEREC birojs veica iekšēju uzdevumu, lai novērtētu savas iekšējās kontroles sistēmas, un secināja, ka tās ir efektīvi īstenotas; tomēr ar bažām norāda uz Revīzijas palātas konstatētajām iekšējās kontroles nepilnībām attiecībā uz iepirkuma procedūrām, kuras ir jāņem vērā arī BEREC biroja veiktajā iekšējās kontroles sistēmas novērtējumā;
21. norāda, ka 2019. gadā Komisijas Iekšējās revīzijas dienests nāca klajā ar revīzijas ziņojumu "Iepirkums, komandējumi un ekspertu izdevumu atlīdzināšana", kam sekoja korektīvo pasākumu plāns, kura mērķis bija 2020. un 2021. gadā īstenot visus ieteikumus;

Citi komentāri

22. norāda, ka BEREC birojs ir veicis analīzi par Apvienotās Karalistes lēmuma izstāties no Savienības iespējamo ietekmi un noteicis nepieciešamos ietekmes mazināšanas pasākumus; norāda, ka BEREC birojā nav darbinieku, kuriem ir tikai Apvienotās Karalistes pilsonība, un ka tādēļ nepastāv ar cilvēkresursiem saistīts risks;
23. norāda, ka ir nepieciešama kompleksa pieeja, lai Savienības aģentūru, biroju un struktūru tīmekļa vietnes padarītu pieejamas personām ar invaliditāti, kā paredzēts Direktīvā (ES) 2016/2102, tostarp nodrošinot pieejamību valstu zīmju valodās; rosina šajā procesā iesaistīt organizācijas, kas pārstāv personas ar invaliditāti;
24. aicina BEREC biroju koncentrēties uz tās veiktās pētniecības izplatīšanu sabiedrībai;
25. attiecībā uz pārējiem horizontāla rakstura konstatējumiem, kas pievienoti lēmumam par budžeta izpildes apstiprināšanu, atsaucas uz 2021. gada 29. aprīļa rezolūciju par aģentūru sniegumu, finanšu pārvaldību un kontroli ⁽²⁾.

⁽²⁾ Pieņemtie teksti, P9_TA(2021)0215.