

APSTIPRINU
Ministru prezidenta biedrs,
tieslietu ministrs
Jānis Bordāns



Maksātspējas
kontroles dienests


Darbības stratēģija


2021-2025



APMEKLĒ  www.mkd.gov.lv

 @MKD.gov.lv

 @maksatnespeja

 @Insolvency control service



SATURS

Lietotie saīsinājumi.....	2
Ievads.....	3
Misija, vīzija, vērtības	3
Darbības prioritātes un mērķi.....	4
Galvenie snieguma rādītāji.....	5
Uzdevumi un pasākumi.....	6
- Tiesiskuma un uzraudzības stiprināšana maksātnespējas jomā.....	6
- Darba organizēšana iestādē, procesu vienkāršošana un digitalizācija.....	7
- Darbinieku profesionalitāte, izaugsme un motivācija.....	8
- Uzticamības un autoritātes celšana iestādei.....	9
Analīze par institūcijai pieejamajiem resursiem, darbības spējām un riskiem.....	10



LIETOTIE SAĪSINĀJUMI

Administrators – maksātnespējas procesa administrators

EMUS – Elektroniskā maksātnespējas uzskaites sistēma

Maksātnespējas procedūras – tiesiskās aizsardzības process un maksātnespējas process

MKD – Maksātnespējas kontroles dienests

NILLN – noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana

TAP – tiesiskās aizsardzības process

IEVADS

MKD stratēģija iekļauj prioritātes, mērķus, sasniedzamos rezultātus, galvenos snieguma rādītājus un uzdevumus laika periodam no 2021. gada līdz 2025. gadam. Stratēģijas uzdevums ir veicināt visu MKD nodarbināto iesaistīšanu izvirzīto mērķu sasniegšanā.

Saskaņā ar stratēģijā noteiktajām prioritātēm MKD izstrādā darba plānu katram gadam, nosakot konkrētus pasākumus stratēģijā izvirzīto prioritāšu un mērķu īstenošanai, to izpildes termiņus un atbildīgos.

MISIJA

Profesionāla un inovatīva uzraudzības iestāde, kas aizsargā sabiedrības intereses maksātnespējas jomā.

VĪZIJA

Mūsu zināšanās un pieredzē balstīta līderība ir sabiedrības pārliecības pamats par maksātnespēju kā taisnīgu otro iespēju.

VĒRTĪBAS

Taisnīgums, profesionalitāte, atklātība

Taisnīgums – mums uzticētās funkcijas pildām godprātīgi, lai katras situācijas risinājums tiesiskuma ietvaros būtu objektīvs, pamatots, samērīgs un taisnīgs.

Professionalitāte – izmantojam un attīstām nepieciešamās kompetences, lai strādātu efektīvi un kvalitatīvi. Esam atvērti pārmaiņām un iesaistāmies jaunu pieeju un inovāciju izmantošanā. MKD kopīgos mērķus īsteno ar saliedētu komandas darbu.

Atklātība – sniedzam sabiedrībai viegli pieejamu vispusīgu, aktuālu un saprotamu informāciju par savu darbu, vienlaikus nodrošinot personas datu aizsardzības un informācijas atklātības nosacījumu ievērošanu. Esam atklāti pret uzraugāmajiem subjektiem, iestādes pieņemtie lēmumi ir caurspīdīgi un izskaidrojami. Esam elastīgi un atvērti sadarbības iniciatīvām. Uzdrīkstamies pateikt un protam ieklausīties.



DARBĪBAS PRIORITĀTES UN MĒRĶI

Prioritātes

Tiesiskuma un uzraudzības stiprināšana maksātspējas jomā

Procesu vienkāršošana un digitalizācija

Darbinieku profesionalitāte, izaugsme un motivācija

Uzticamības un autoritātes celšana iestādei

Mērķi

Kompetenta un atvērta valsts pārvaldes iestāde, kas būtiski veicina efektīvu maksātspējas procedūru norisi valsts un sabiedrības interešu labā

Moderna valsts pārvaldes iestāde, kura savu funkciju īstenošanai izmanto digitālos rīkus, e-risinājumus

Profesionāla valsts pārvaldes iestāde, kurā strādā augsti kvalificēti un uz attīstību vērsti cilvēki

Rezultāti un rādītāji*

1. Palielinājies preventīvo uzraudzības pasākumu, kas vērsti uz atbilstības panākšanu, īpatsvars – 50 %

2. Spēkā atstāto lēmumu skaits uzraudzības ietvaros – ne mazāk kā 90 % lēmumu

3. Palielinājusies aktuālo MKD sniegto viedokļu pieejamība – 80 %

1. Veicināta EMUS e-pakalpojuma lietošana – +20 % gadā

2. Automatizētas regulārās MKD ziņas – 90 %

3. Automatizēta atbilžu sniegšana – 90 %

4. Samazināts iesniegumu darbinieku prasījumu apmierināšanai izskatīšanas vidējais ilgums – vidēji 35 dienu laikā

5. Samazināts iesniegumu par depozīta izmaksu izskatīšanas ilgums – vidēji 10 dienu laikā

1. Nodarbināto izpratne par MKD misiju, vīziju, vērtībām, prioritātēm un mērķiem – 90 % nodarbināto

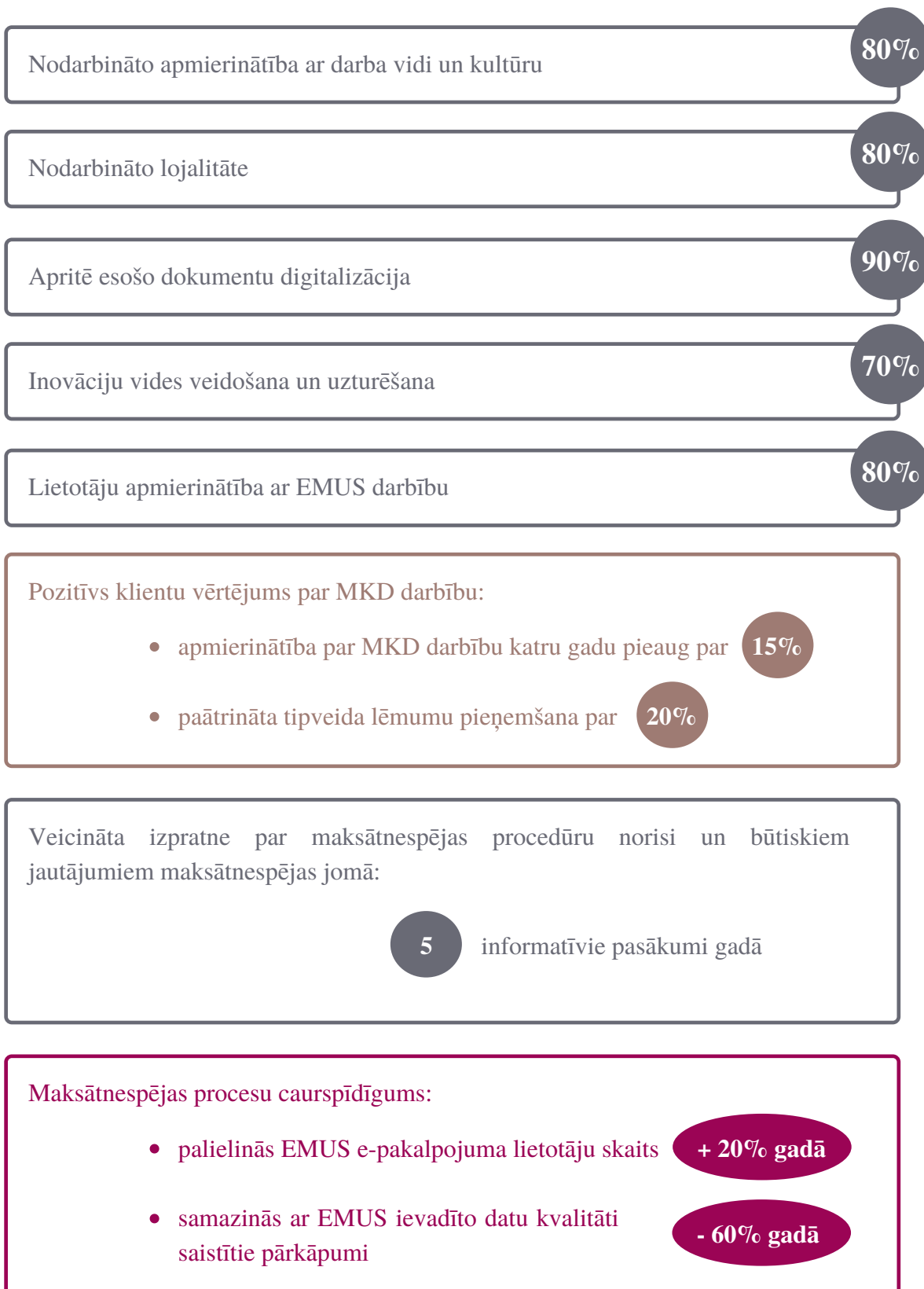
2. Mācību un attīstības pasākumi ir veicinājuši nodarbināto profesionālo izaugsmi un uzlabojuši darba sniegumu – vismaz 80 % gadā nodarbināto pozitīvs vērtējums

3. Palielinājusies nodarbināto iesaiste MKD darba uzlabošanas procesos, inovatīvas kultūrvides veidošanā – +5 % gadā

* Rādītāju vērtības plānots sasniegt līdz 2025. gadam, ja nav norādīts citādi



GALVENIE SNIEGUMA RĀDĪTĀJI*



* Rādītāju vērtības plānots sasniegt līdz 2025. gadam, ja nav norādīts citādi



UZDEVUMI UN PASĀKUMI

Tiesiskuma un uzraudzības stiprināšana maksātnespējas jomā

1

Veicināta sabiedrības un maksātnespējas procedūrās iesaistīto personu izpratne par normatīvo aktu piemērošanu:

- publiskas normatīvo aktu piemērošanas vadlīnijas un labākā prakse,
- popularizēti MKD sniegtie viedokļi,
- pilnveidota iestādes lēmumu un citu procesuālo dokumentu kvalitāte, veicināts princips "īsāk, konkrētāk, skaidrāk",
- izstrādāta uzraudzības stratēģija 2021.-2023. gadam.

2

Konstruktīva un efektīva tiesību normu piemērošanas problēmjaudājumu risināšana.

3

Proaktīva un dinamiska sabiedrības, tostarp nevalstiskā sektora un viedokļu līderu iesaistīšana maksātnespējas jomas pilnveidošanā.

4

Organizētas apmācības uzraugāmajiem subjektiem, iedzīvotājiem un uzņēmējiem:

- organizēti semināri un veidoti informatīvi materiāli par uzraudzības ietvaros konstatēto, skaidrojot problēmjaudājumus,
- MKD tīmekļa vietnē publicēti informatīvi materiāli par maksātnespējas procedūrām un to sekām, darbinieku tiesībām maksātnespējas jomā,
- nodrošinātas apmācības uzraugāmajiem subjektiem par NILLN jautājumiem.

Darba organizēšana iestādē, procesu vienkāršošana un digitalizācija

1

Iekšējās komunikācijas attīstība un efektīva informācijas apmaiņa starp nodarbinātajiem par aktuāliem un problemātiskiem jautājumiem.

2

Nepārtraukta procesu uzlabojumu kultūra:

- pārskatīti, vienkāršoti un digitalizēti darba procesi un dokumenti,
- procesu un risku vadības ietvaros izvērtēti un aktualizēti procesu apraksti, mazāk riskantie procesi vienkāršoti,
- ieviesti efektīvi un inovatīvi digitālie risinājumi,
- pilnveidota MKD pakalpojumu pieejamība.

3

EMUS pilnveidošana:

- veicināta EMUS kā galvenā risku analīzes rīka izmantošana uzraudzības veikšanai,
- pilnveidota EMUS funkcionalitāte kvalitatīvu maksātnespējas nozares statistikas datu iegūšanai,
- EMUS nodrošina administratora un TAP uzraugošās personas funkcionālu darba vidi, kas mazina administratīvo slogu informācijas ieguves un apmaiņas procesā,
- uzlabots EMUS e-pakalpojums kā vienotais rīks kreditoru u.c. procesā iesaistīto personu tiesību īstenošanai,
- izveidoti EMUS saslēgumi ar citām informāciju sistēmām,
- veikti pasākumi finansējuma piesaistei EMUS attīstībai.

4

Digitālo komunikācijas rīku attīstība un pilnveide:

- automatizēti komunikācijas procesi (ziņas),
- attīstīti jauni komunikācijas kanāli, pilnveidots virtuālais asistents, izveidotas interešu grupas digitālajā vidē,
- ieviesti datu analītikas rīki.

Darbinieku profesionalitāte, izaugsme un motivācija

1

Veicinātas nodarbināto izaugsmes iespējas, attīstītas kompetences, profesionālās prasmes un zināšanas, veicināta iesaiste un izpratne par iestādes misiju, vīziju, vērtībām, prioritātēm un mērķiem.

2

Pieredzes apmaiņas veicināšana:

- turpināta aktīva un regulāra sadarbība ar iestādēm, kas veic uzraudzības un kontroles funkcijas, kā arī tiesībsardzības iestādēm par aktuāliem un problemātiskiem jautājumiem,
- īstenota dalība starptautiskās organizācijās un sadarbība ar ārvalsts iestādēm maksātnespējas jomā. Veicināta iestādes iesaiste un atpazīstamība starptautiskā vidē.

3

Motivējošas atlīdzības sistēmas attīstīšana.

4

Mūsdienīga darba vide:

- attīstīta drošās un mūsdienīgās informācijas tehnoloģijās balstīta darba vide un mobilitāte,
- veicināta uz savstarpējo uzticību un sadarbību vērsta kultūra, veidojot pievilcīga darba devēja tēlu.

Uzticamības un autoritātes celšana iestādei

1

Īstenota saprotama un caurspīdīga pārvaldība:

- stiprināts konsultē vispirms princips,
- pilnveidota pārvaldības labā prakse, sniedzot informāciju par iestādes darbību vienkāršākā, lietotājam uztveramākā un kompaktākā veidā,
- organizētas Mediju dienas.

2

Komunikācijas un sadarbības attīstība ar uzraugāmajiem subjektiem:

- komunikācijas veicināšanai izmantots EMUS,
- izveidots profesionālās interešu sadarbības grupas tīkls,
- veiktas uzraugāmo subjektu aptaujas.

3

Mērķtiecīga sadarbība ar Tieslietu ministriju maksātspējas jomas politikas veidošanā, kā arī valsts pārvaldes institūcijām, tiesībsardzības iestādēm un nevalstiskajām organizācijām, veicinot vienotu izpratni par būtiskiem jautājumiem maksātspējas jomā.

4

Iedzīvotāju un uzņēmēju informēšana un izglītošana, stiprinot iestādes lomu maksātspējas tiesību un teorijas attīstībā:

- organizēti informatīvi semināri, MKD tīmekļa vietnē publicēti informatīvi un skaidrojoši materiāli par maksātspējas procedūrām un sekām,
- dalība diskusijās, sarunu festivālos u.tml. publiskos pasākumos.



ANALĪZE PAR INSTITŪCIJAI PIEEJAMAJIEM RESURSIEM, DARBĪBAS SPĒJĀM UN RISKIEM

MKD stratēģija izstrādāta, ņemot vērā iestādei šobrīd pieejamos resursus (cilvēkresursi, finanšu, tehniskie, organizatoriskie resursi, u.c.), balstoties pieņēmumā, ka pieejamo resursu apjoms nesamazinās.

Iestādes stratēģijas izpilde nesaraujami saistīta ar pieejamajiem cilvēkresursiem. Stratēģijā noteikto prioritāšu kopīgie mērķi vērsti uz to, lai atbrīvotu cilvēkresursu no tehnisku, vienveidīgu darbību veikšanas, rodot iespēju katram nodarbinātajam sniegt pēc iespējas lielāku individuālo intelektuālo pienesumu iestādes mērķu sasniegšanā. Būtiski, ka MKD ir vidēja iestāde, kurā šobrīd izveidotas 62 amata vietas. Līdz ar to katrs nodarbinātais ir vērtība, bieži vien ar individuāli un unikāli veicamu amata pienākumu apjomu. Minētais jo būtiski ņemams vērā, saglabājot un nodrošinot iestādes institucionālo atmiņu, kā arī aizpildot vakantās amata vietas, un katra izveidotā amata vieta ir svarīga iestādes sekmīgai funkcionēšanai ilgtermiņā.

Tehnisko un organizatorisku resursu saprātīga izmantošana caurvij stratēģijā iekļautos mērķus un snieguma rādītājus. Iestādes kapacitāte ir pietiekama visu uz stratēģijas izstrādes brīdi noteikto iestādes funkciju izpildei. Tomēr vērā ņemams apstāklis, ka iestādes kompetencē esošās funkcijas nav nemainīgs lielums, līdz ar to jaunu funkciju nodošana iestādes kompetencē būtiski saistīta ar to finansējuma jautājumu. Stratēģijas izstrādē ņemti vērā kontrolējami riski, kas saistīti ar iestādes funkciju nodrošināšanu, un spēja identificētos riskus vadīt vismaz tādā līmenī, kas nodrošina valsts resursu tiesisku izlietojumu un iestādes funkciju izpildi kvalitatīvi un noteiktajos termiņos.

Maksātnespējas kontroles dienesta finanšu situāciju stratēģijas periodā varētu ietekmēt šādi riska faktori:

- 1) ārkārtējā situācija valstī saistībā ar Covid-19 un moratoriju vai citu iespējamu ierobežojumu noteikšana, kā arī iestādes darba paralizēšana masīvas saslīmšanas vai valsts noteiktas pilnīgas bloķēšanas gadījumā;
- 2) izmaiņas normatīvajā regulējumā – normatīvo aktu projektu virzības ātrums, neplānotas izmaiņas normatīvo aktu projektu virzības gaitā;
- 3) normatīvajos aktos noteikto funkciju apjoma neplānota paplašināšana, nenodrošinot funkcijas izpildei nepieciešamos finanšu līdzekļus;
- 4) uzņēmējdarbības riska valsts nodevas, kas ir galvenais finanšu avots darbinieku prasījumu segšanai, neiekasēšana plānotajā apjomā;
- 5) darbinieku prasījumu skaita un apmēra neplānota palielināšanās;
- 6) nepietiekami finanšu līdzekļi EMUS funkcionalitātes uzlabošanai un attīstībai.

Minētie riska faktori ir ņemti vērā, nosakot prioritāšu īstenošanai sasniedzamos mērķus un uzdevumus, kuri mazinās iespējamo riska faktoru ietekmi.

Maksātnespējas kontroles dienesta direktore

Inese Šteina