

APSTIPRINU
Tieslietu ministrs
Jānis Bordāns

2019. gada 10. maijā



Maksātspējas kontroles dienests

Maksātspējas kontroles dienesta darbības stratēģija 2019. - 2020. gadam

Saturs

1. Ievads
2. Misija, vīzija, vērtības
3. Darbības pilnvarojums
4. Īstenotie darbības virzieni
5. Darbības prioritātes
6. Iestādes struktūra un personāla raksturojums
7. Iestādes darbības spēju izvērtējams

Lietotie saīsinājumi:

Administrators – maksātspējas procesa administrators

LAPK – Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss

MKD – Maksātspējas kontroles dienests

Pamatnostādnes - Maksātspējas politikas attīstības pamatnostādnes 2016. - 2020. gadam

Pamatnostādņu īstenošanas plāns – Maksātspējas politikas attīstības pamatnostādņu 2016.-
2020. gadam īstenošanas plāns

EMUS – Elektroniskā maksātspējas uzskaites sistēma

TA- Tiesu administrācija

TAP - tiesiskās aizsardzības process

Uzraugošā persona - tiesiskās aizsardzības procesa uzraugošā persona

1. Ievads

MKD stratēģija iekļauj galvenos mērķus un uzdevumus laika periodam no 2019. gada līdz 2020. gadam. Stratēģijas plānošanas perioda beigas sakrīt ar vidēja termiņa politikas plānošanas periodu. Stratēģijas uzdevums ir veicināt visu MKD nodarbināto iesaistīšanu izvirzīto mērķu sasniegšanā.

MKD virsmērķis – likumīgs un efektīvs maksātnespējas process un TAP, tādējādi veicinot stabilu komercdarbības vidi.

Stratēģija atbilst Tieslietu ministrijas darbības stratēģijā 2018. – 2020. gadam noteiktajām nozares kopējām prioritātēm un galvenajiem veicamajiem uzdevumiem un sasniedzamajiem rezultātiem.

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

2. Misija

Īstenot valsts un sabiedrības interešu aizsardzību, kas tiek realizēta efektīvā un atklātā maksātnespējas procesā un TAP.

Vīzija

Efektīva un progresīva valsts pārvaldes iestāde, kura veicina godīgu un caurskatāmu maksātnespējas procesu un TAP norisi.

Vērtības

Tiesiskums, profesionalitāte, atklātība, koleģialitāte, sadarbība, inovācija.

Tiesiskums - MKD darbība atbilst tiesību normām, darot visu iespējamo savas kompetences ietvaros, lai nepieļautu iespēju negodprātīgām personām īstenot prettiesiskas darbības maksātnespējas jomā.

Professionalitāte - MKD kolektīvs ir profesionāls, augsti kvalificēts, ar augstu atbildības sajūtu un lielām darba spējām, kas pastāvīgi pilnveido nepieciešamās zināšanas un prasmes.

Koleģialitāte - cienot katra nodarbinātā individuālo profesionalitāti un zināšanas, augstu tiek vērtētas spējas darboties saliedētā, atsaucīgā un draudzīgā kolektīvā, virzoties uz noteikto mērķi. Kvalitāte ir noteicošais faktors mērķu sasniegšanā.

Atklātība - MKD nodrošina gan sabiedrību izglītojošus pasākumus, gan administratorus informējošus pasākumus. Informācija par iestādes darbību ir pārskatāma un atklāta, vienlaikus nodrošinot personas datu aizsardzības un informācijas atklātības kontroli.

Sadarbība - MKD darbība ir cieši saistīta ar sekmīgu sadarbību gan ar nevalstisko sektoru, gan citām valsts iestādēm, tostarp ar tiesībsargājošajām iestādēm.

Inovācija - MKD balsta savu darbību uz nodarbināto pieredzi, apvienojot to ar inovatīvu informācijas tehnoloģiju ieviešanu, lai nodrošinātu modernu pieeju kontroles jomā.

MKD ir atvērts pārmaiņām, efektīvāku un kvalitatīvāku risinājumu ieviešanai maksātnespējas procesa norises likumības kontroles un uzraudzības nodrošināšanai, kā arī TAP likumības kontrolei, veicinot nepārtrauktu savas darbības pilnveidi un attīstību.

3. Iestādes darbības pilnvarojums

Atbilstoši MKD nolikumam¹ MKD ir tieslietu ministra pārraudzībā esoša tiesās pārvaldes iestāde. Tieslietu ministrs MKD pārraudzību īsteno ar Tieslietu ministrijas starpniecību.

MKD normatīvajos aktos noteiktās kompetences ietvaros īsteno valsts politiku TAP un maksātspējas procesa jautājumos, aizsargā darbinieku intereses viņu darba devēja maksātspējas gadījumā un likumā noteiktajā kārtībā īsteno valsts un sabiedrības interešu aizsardzību TAP un maksātspējas procesa jautājumos, kā arī savas kompetences ietvaros izstrādā Ministru kabineta noteikumu, rīkojumu un informatīvo ziņojumu projektus, kā arī apkopo un sniedz priekšlikumus ar maksātspējas jomu saistīto tiesību aktu pilnveidošanai.

MKD darbība aptver šādus darbības aspektus (skat. 1. attēlu):

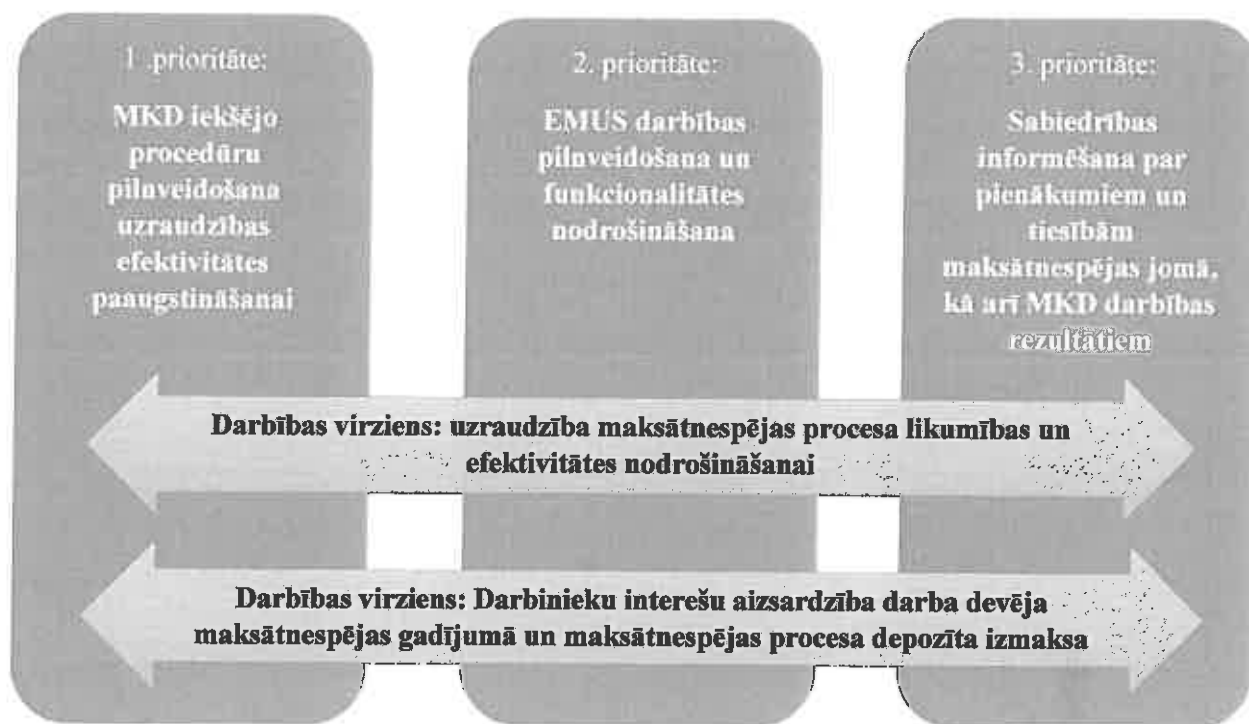
1. attēls



¹ <https://likumi.lv/ta/id/303504-maksatnespejas-kontroles-dienesta-nolikums> [aplūkots 02.01.2019.]

MKD savu pilnvarojuma un funkciju īstenošanu nodrošina divos darbības virzienos, kuru ietvaros laika posmam no 2019. līdz 2020. gadam ir noteiktas trīs prioritātes (skat. 2. attēlu).

2. attēls



4. Īstenojamie darbības virzieni

Maksātnespējas jomai pēdējo gadu laikā pievērsta īpaša uzmanība. Ministru kabinets 2016. gada 6. septembrī atbalstīja Pamatnostādnes² (Ministru kabineta 2016. gada 21. septembra rīkojums Nr. 527 "Par Maksātnespējas politikas attīstības pamatnostādņem 2016. - 2020. gadam un to īstenošanas plānu"). Valdība, atbalstot Pamatnostādnes un to īstenošanas plānu, apstiprināja maksātnespējas politikas rezultātus un rezultatīvos rādītājus, to ieviešanā iesaistītās institūcijas un atbilstošos uzdevumus.

Pamatnostādņu īstenošanas plānā iekļauto pasākumu kopums ir vērsts uz sabiedrības uzticības atjaunošanu administratoriem un maksātnespējas procesam kopumā, īstenojot administratora profesijas reformu un stiprinot MKD kapacitāti, tādējādi uzlabojot maksātnespējas procesa efektivitāti un kvalitāti, kā arī pozitīvi ietekmējot tautsaimniecības attīstību.

Rezultātu un rezultatīvo rādītāju izpilde tiks nodrošināta vairāku gadu garumā, sadalot to vairākos posmos, iekļaujot arī normatīvā regulējuma pakāpeniskus uzlabojumus. Starptautiskais Valūtas fonds ir veicis maksātnespējas regulējuma (veikto reformu) novērtējumu, kura rezultāti tiks izmantoti turpmākā maksātnespējas politikas plānošanā.³

² Pamatnostādnes, sk. saiti:

<https://likumi.lv/ta/id/284925-par-maksatnespejas-politikas-attistibas-pamatnostadnem-2016-2020-gadam-un-to-istenosanas-planu> [aplūkots 27.11.2018.]

³ ESF projekta "Justīcija attīstībai" ietvaros veiktais Latvijas tieslietu sistēmas novērtējums sadalīts trīs atsevišķos pētījumos. Viens no tiem ir Maksātnespējas regulējuma novērtējums (veikto reformu vērtējums), kuru veic Starptautiskais Valūtas fonds.

Administrātoru profesijas reformas pabeigšanu un attīstības plānošanas dokumentos esošo uzdevumu izpildi tostarp nodrošina 2016. gada 22. decembrī Saeimā pieņemtais likums "Grozījumi Maksātnespējas likumā", kas stājās spēkā 2017. gada 6. janvārī. Ar minēto likumu kardināli mainīts administrātoru ienākšanas profesijā modelis, paredzot kompleksu risinājumu administrātoru darbības un maksātnespējas procesa norises likumības kontroles efektivitātes paaugstināšanai. MKD kompetencē tika nodoti jauni uzdevumi un piešķirti jauni instrumenti iestādes darba efektivitātes paaugstināšanai un administrātoru amata darbības kontroles nodrošināšanai. Iestādes galvenais uzdevums šīs stratēģijas darbības periodā ir nodrošināt normatīvajā regulējumā noteikto instrumentu efektīvu piemērošanu.

4.1. Darbības virziens: uzraudzība maksātnespējas procesa likumības un efektivitātes nodrošināšanai

Mērķis - nodrošināt likumīgu, efektīvu un pārskatāmu maksātnespējas procesa gaitu, uzraugot administrātoru darbību un nodrošinot kvalifikācijas kontroli.

Lai nodrošinātu maksātnespējas procesa likumību un efektivitāti, būtisks ir administrātoru darbības maksātnespējas procesā tiesiskums tā plašākā izpratnē, proti, atbilstoši normatīvā regulējuma mērķim un jēgai. Maksātnespējas procesa likumība zināmā mērā ir atkarīga ne tikai no administrātoru kvalifikācijas, profesionalitātes un reputācijas, bet arī no tā, cik efektīva ir administrātoru darbības uzraudzība.

MKD uzraudzību īsteno dažādos veidos:

- 1) preventīvi - seko līdzi administrātoru darbībai konkrētā maksātnespējas procesā, ņemot vērā administrātoru darbības uzraudzības procesuālo kārtību, analizējot administrātoru darbības pārskatus, kreditoru sapulču protokolus un citus dokumentus;
- 2) veic administrātoru darbības pārbaudes prakses vietā – plānotās un neplānotās, pamatojoties uz saņemtajām sūdzībām, administrātoru riska līmeņa novērtējumu, kā arī ņemot vērā administrātoru profesionālo darbību;
- 3) izskata sūdzības par administrātoru rīcību, lemjot par administrātoru rīcību un atzīstot, vai administrātoram ir pārkāpis normatīvo aktu prasības, kā arī uzliekot administrātoram tiesisko pienākumu novērst konstatētos pārkāpumus;
- 4) izskata administratīvo pārkāpumu lietas saskaņā ar LAPK iestādei noteikto kompetenci;
- 5) iesniedz tiesā pieteikumu par administrātoru atcelšanu no administrātoru pienākumu pildīšanas konkrētā maksātnespējas procesā, ja konstatēti pārkāpumi, kuru radītās sekas nav savienojamas ar administrātoru pienākumu pildīšanu konkrētā procesā;
- 6) īsteno Maksātnespējas likumā noteiktās kreditoru tiesības maksātnespējas procesos, kuros MKD ir kreditoru statuss;
- 7) izvērtē jautājumus saistībā ar administrātoru amata darbību, piemēram, par administrātoru atstādināšanu no amata darbības, atcelšanu no amata, disciplinārlietas ierosināšanu.

Šobrīd būtiskākais izaicinājums attiecībā uz preventīvo uzraudzību (ietverot arī pārbaudes administrātoru prakses vietā) ir pilnveidot uzraudzības modeli tā, lai ierobežotu resursu apstākļos MKD veiktu uz risku izvērtējumu balstītu uzraudzību, proti, spētu atklāt būtiskus normatīvo aktu pārkāpumus, kas ietekmē maksātnespējas nozares politikas rezultātīvos rādītājus – maksātnespējas procesa izmaksas, atgūstamības rādītājus (recovery rate), maksātnespējas procesa ilgumu⁴.

⁴ Pamatnostādnes, sk. saiti:

Pastiprināta uzmanība jāvelta maksātnespējas procesa izmaksu kontrolei, tam, vai administrators izvērtējis parādnieka darījumus pirms maksātnespējas procesa pasludināšanas, veicis visas nepieciešamās darbības parādnieka mantas pārdošanai par augstāko cenu, kā arī izvērtējis parādnieka pārvaldes institūcijas locekļu rīcību un informējis tiesībsardzības institūcijas par iespējamu noziedzīgu nodarījumu izdarīšanu.

Ņemot vērā to, ka 2019. gada janvārī bija aktīvi apmēram 4300 maksātnespējas procesi, bet preventīvajā uzraudzībā MKD nodarbināto cilvēkresursu skaits ir salīdzinošai neliels, ir būtiski atlasīt riskantākos maksātnespējas procesus. Savukārt, lai to paveiktu, MKD ir nepieciešama informācija par maksātnespējas procesiem automatizēti apstrādājamā veidā.

Lai realizētu iepriekš minēto un MKD varētu īstenot efektīvu uzraudzību, savlaicīgi iegūstot nepieciešamo informāciju, to atlasot, apstrādājot un analizējot, ir izveidota EMUS, kas darbojas no 2018. gada 1. jūlija, savukārt no 2019. gada 1. janvāra tās funkcionalitāte ir ievērojami paplašināta. EMUS ieviešana ir būtisks solis administratoru uzraudzības un procesu caurskatāmības nodrošināšanā, un tās mērķis ir sekmēt MKD uzdevumu veikšanu, kā arī atvieglot administratoru darbu, vienkāršot kreditoru prasījumu iesniegšanas procedūru.

No 2019. gada 1. janvāra EMUS ir administratoru un uzraugošo personu darba vide. MKD kā EMUS pārzinim sadarbībā ar TA kā EMUS turētāju šīs stratēģijas darbības periodā būtiski ir veikt nepieciešamās darbības, lai attīstītu un pilnveidotu EMUS. Vienaļikus norādāms, ka EMUS funkcionalitātes uzlabošana un attīstība ir atkarīga no pietiekamu finanšu līdzekļu piešķiršanas minētajam mērķim.

Ņemot vērā iestādes līdzšinējā darbībā konstatēto, arī turpmāk pastiprināta uzmanība tiks pievērsta tiem juridisko personu maksātnespējas procesiem, kuriem ir nozīme komercietiskajā vidē un ekonomikā, kā arī administratoriem, kuri ir pieļāvuši būtiskus pārkāpumus, padziļinātai EMUS esošo datu pārbaudei, kā arī tiks nodrošināta aktīvāka dalība kreditoru sapulcēs.

Atkarībā no uzraudzības ietvaros konstatētā pārkāpuma būtiskuma iestājas atšķirīgas tiesiskās sekas. Konstatējot nebūtiska, formāla pārkāpuma pazīmes, MKD aktīvi piemēro "Konsultē vispirms" principu. Piemēram, pirms pārkāpuma atzišanas administrators tiek aicināts novērst konstatēto pārkāpumu. Vienaļikus, lai samazinātos arī būtiski pārkāpumi, MKD pēc iespējas vairāk jāizmanto "Konsultē vispirms" princips uzraudzības procesa efektivitātes nodrošināšanai, savas kompetences ietvaros sniedzot konsultācijas un ieteikumus, organizējot seminārus administratoriem un veidojot informatīvus materiālus par uzraudzības ietvaros konstatēto, skaidrojot problēmjaūtājumus.

Lai administrators pilnvērtīgi veiktu savus pienākumus maksātnespējas procesā, viņam ir nepieciešamas atbilstošas zināšanas un kvalifikācija. Administratoru zināšanas un kvalifikāciju pārbauda, kā arī reputāciju izvērtē eksaminācijas komisija.

Administratoru profesijas reformas ietvaros MKD 2017. gadā uzsāka kvalifikācijas eksāmenu organizēšanu sertificētiem administratoriem pirms viņu iecelšanas administratora amatā. Administratoru profesijas reforma noslēgsies 2019. gadā, proti, sertificētie administratori, kuri būs nokārtojuši kvalifikācijas eksāmenu, būs iecelti amatā. Atbilstoši spēkā esošajam regulējumam administratoram pēc iecelšanas amatā reizi divos gados jākārtā kvalifikācijas eksāmens.

Tāpat būtiska ir personu, kuras vēlas kļūt par administratoru, ienākšana administratora profesijā. Ņemot vērā normatīvajos aktos paredzēto administratora eksāmena rikošanas

biežumu un to, ka MKD 2018. gadā organizēja administratora eksāmenu, nākamo administratora eksāmenu plānots organizēt 2020. gadā.

Lai veicinātu sabiedrības uzticības atjaunošanu administratoru profesijai, MKD uzraudzības ietvaros turpinās sniegt informāciju eksaminācijas komisijai par administratora vai administratora pretendenta iespējamu neatbilstību nevainojamai reputācijai.

Jāatzīmē, ka uzraudzības ietvaros MKD lemj arī par disciplinārlietu ierosināšanu gan pret administratoriem, gan uzraugošajām personām. Disciplinārbildība ir būtisks instruments, kas ļauj nodrošināt personu, kas darbojas administratora profesijā, atbilstību profesijas standartiem. Lai disciplinārbildības institūts sasniegtu savu mērķi, MKD ir jānodrošina kvalitatīvu dokumentu sagatavošanu disciplinārlietu komisijai lēmuma pieņemšanai.

Ņemot vērā administratoru profesijas reformas ietvaros veiktās izmaiņas normatīvajā regulējumā, MKD lemj par administratora amata darbības apturēšanu, atstādināšanu no administratora amata, atbrīvošanu un atcelšanu no administratora amata. Lai savlaicīgi piemērotu atstādināšanu no amata darbības, būtisks priekšnoteikums ir efektīva sadarbība ar tiesībsargājošām institūcijām, lai MKD varētu pieņemt attiecīgu lēmumu gadījumā, ja ir pamats iespējamai administratora atstādināšanai no administratora amata.

MKD prioritāte ir ilgtspējīgu lēmumu, kas ir balstīti uz iestādei pieejamās informācijas un datu analīzes rezultātā iegūtajiem secinājumiem, pieņemšana iestādes efektivitātes paaugstināšanai. Ievērojot minēto, MKD iespēju robežās veicina pētījumu par situāciju nozarē veikšanu. Ņemot vērā, ka joprojām aktuāla ir fiziskās personas maksātnespējas procesa piemērošana, tās piemērošanas priekšnoteikumu izpilde ir apgrūtināša personām ar nelieliem ienākumiem, kā arī tā izpilde zināmā mērā ir saistīta ar parādnieka godprātību, MKD 2018. gada otrajā pusgadā pasūtīja pētījumu "Fiziskās personas maksātnespējas procesa piemērošanas nosacījumi un tā efektivitāte". Pētījuma mērķis bija analizēt fiziskās personas maksātnespējas procesa piemērošanas Latvijā problemātiskos aspektus un rast priekšlikumus fiziskās personas maksātnespējas procesa pilnveidošanai Latvijā, tai skaitā saistībā ar parādnieka godprātības kritēriju konstatēšanas elementiem un atvieglota fiziskās personas maksātnespējas procesa izstrādi.

Tāpat, lai identificētu problēmjautājumus TAP tiesiskajā regulējumā un tā piemērošanas praksē un rastu priekšlikumus, kas ļautu novērst konstatētas problēmas, veicinātu TAP piemērošanu, MKD 2018. gada otrajā pusgadā pasūtīja pētījumu "Par tiesiskās aizsardzības procesa regulējuma efektivitāti".

Minētie pētījumi ir veikti un nodoti MKD 2018. gada nogalē. MKD sadarbībā ar Tieslietu ministriju izvērtēs minēto pētījumu rezultātā sniegtās rekomendācijas, to praktisko piemērojamību un nepieciešamību tās iedzīvināt normatīvajos aktos, lai risinātu konstatētās problēmas, pilnveidotu fiziskās personas maksātnespējas procesa Latvijā un veicinātu TAP piemērošanu Latvijā.

Atbilstoši Pamatnostādnēm MKD sadarbībā ar Tieslietu ministriju un citām iestādēm arī turpmāk regulāri nodrošinās sabiedrības informēšanas pasākumus gan par TAP, gan par nepieciešamību savlaicīgi iesniegt juridiskās personas maksātnespējas procesa pieteikumu, gan par fiziskās personas maksātnespējas procesu un tā sekām. Informēšanas pasākumu mērķis ir palīdzēt veidot un uzturēt drošu un paredzamu saimnieciskās darbības vidi. Vienlaikus kvalitatīva komunikācija ar sabiedrību ļauj izveidot objektīvu priekšstatu par iestādes darba rezultātiem un veidot produktīvu atgriezenisko saiti iestādes darba rezultātu uzlabošanai.

| Uzdevumi | Aktivitātes | Galvenie sasniedzamie rezultāti |
|---|--|---|
| 1. Pilnveidot MKD īstenoto uzraudzību | <p>1. Īstenot mērķtiecīgas pārbaudes administratoru prakses vietās, vēršot uzmanību būtiskākajiem normatīvo aktu pārkāpumiem.</p> <p>2. Veikt administratoru riska līmeņa novērtējumu.</p> <p>3. Veicināt proaktīvu kreditoru iesaistīšanu maksātnespējas procesa kontroles nodrošināšanā, tostarp attīstot e-pakalpojumus.</p> <p>4. Nodrošināt kvalitatīvu uzraudzību, nepieciešamības gadījumā ierosinot disciplinārlietu un sniegtot informāciju eksaminācijas komisijai par iespējamu neatbilstību reputācijas prasībām.</p> <p>5. Organizēt seminārus un veidot informatīvus materiālus par uzraudzības ietvaros konstatēto, skaidrojot problēmjaudājumus.</p> | <p>1. Pārbaudīto maksātnespējas procesu skaits – 260 (gadā).</p> <p>2. Veikts administratoru riska līmeņa izvērtējams – četras reizes (gadā).</p> <p>3. Veiktas pārbaudes administratoru prakses vietās – 60 (gadā).</p> <p>4. Organizēti informatīvi pasākumi un sagatavoti informatīvi materiāli – kopā četri (gadā).</p> |
| 2. Turpināt attīstīt EMUS funkcionalitāti | <p>1. Sadarboties ar TA EMUS pilnveidošanas jautājumos par nepieciešamo datu sekmīgu apmaiņu un integrāciju.</p> <p>2. Pilnveidot EMUS sadaļu, kurā strādā kreditori, lai tie elektroniskā vidē ērti varētu piekļūt informācijai par procesu.</p> <p>3. Pilnveidot EMUS funkcionalitāti, lai varētu mērķtiecīgi atlasīt maksātnespējas procesus un TAP, kur nepieciešama administratoru darbības uzraudzība.</p> | Pilnveidota EMUS funkcionalitāte (pastāvīgi). |
| 3. Turpināt fiziskās personas maksātnespējas procesa un TAP tiesiskā regulējuma pilnveidi | Organizēt sanāksmes ar Tieslietu ministrijas, nevalstisko organizāciju pārstāvjiem par veikto pētījumu | Sniegti priekšlikumi tiesiskā regulējuma pilnveidošanai – 2020.g. (pēc nepieciešamības). |

| | | |
|---|--|--|
| | rezultātiem un nepieciešamību tos iedzīvināt normatīvajos aktos. | |
| 4. Īstenot efektīvu komunikāciju ar sabiedrību un veicināt sabiedrības izpratni par pienākumiem un tiesībām maksātnespējas jomā | <p>1. Organizēt informatīvus seminārus, MKD tīmekļa vietnē publicēt informatīvus materiālus par maksātnespējas procesu un tā sekām.</p> <p>2. Organizēt tikšanās, kurās tiek diskutētas aktualitātes, problēmjautājumi maksātnespējas jomā, uzklauti icinteresēto pušu viedokļi.</p> | Organizēti informatīvi pasākumi, tikšanās, sagatavoti informatīvi materiāli – kopā četri (gadā). |

4.2. Darbības virziens: darbinieku interešu aizsardzība darba devēja maksātnespējas gadījumā un maksātnespējas procesa depoziā izmaksa

Mērķis - aizsargāt maksātnespējīgo darba devēju darbinieku intereses maksātnespējas procesā

Darbinieku tiesību aizsardzības jautājums ir viens no svarīgākajiem gadījumos, kad viņu darba devējs tiek pasludināts par maksātnespējīgu. Darbinieku tiesību aizsardzība MKD kompetences ietvaros saistās ar darbinieku prasījumu apmierināšanu, ja sakarā ar darba devēja maksātnespēju darba devējs nav izpildījis savas saistības pret darbinieku.

Maksātnespējīgo darba devēju darbinieku prasījumi tiek apmierināti no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem. MKD ir darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļu turētājs un rīkotājs, kas organizē finanšu līdzekļu uzskaiti un to izmaksu darbinieku prasījumu apmierināšanai.

MKD pieņem un izskata maksātnespējīgo darba devēju administratoru iesniegumus par darbinieku prasījumu apmierināšanu un apstiprina no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem izmaksājamās summas, apmierina darbinieku prasījumus un īsteno kreditora tiesības pret maksātnespējīgo darba devēju darbinieku prasījumu apmierināšanai izmaksāto līdzekļu apmērā likumā paredzētajā kārtībā. Tāpat MKD izmanto Kriminālprocesa likumā noteiktās procesuālās tiesības un par kriminālprocesa norisi atbildīgajām valsts institūcijām iesniedz iesniegumu par darbinieku prasījumu garantiju fondam radītā kaitējuma kompensāciju no šā fonda izmaksāto naudas līdzekļu apmērā, ja MKD ir atzīts par cietušo konkrētā kriminālprocesā.

MKD, aizsargājot darbinieku intereses maksātnespējas procesā, regulāri saskaras ar to, ka maksātnespējīgajam darba devējam ir nesakārtoti personāla un grāmatvedības dokumenti, kuru kvalitāte apgrūtinā MKD darbu. Turklāt reizēm MKD nav iespējams (termiņa ierobežojuma dēļ) apmierināt darbinieku prasījumus, jo darbinieki ir novēloti sākuši izmantot savas tiesības, lai vērstos pret darba devēju par naudas līdzekļu piedziņu. Minētais liecina par to, ka sabiedrība pietiekami neizprot savlaicīgas naudas līdzekļu piedziņas no darba devēja ietekmei uz darbinieku aizsardzību maksātnespējas procesa gadījumā.

Līdz ar to iestādes izaicinājums, izskatot iesniegumus par darbinieku prasījumu apmierināšanu, ir veicināt parādnieka personāla un grāmatvedības dokumentu sakārtošanu, iesaistot konkrētā maksātnespējas procesā iecelto administratoru, nodrošināt darbiniekiem

aprēķināto darba samaksas summu deklarēšanu, kā arī veicināt darbinieku izpratni par savlaicīgu naudas līdzekļu piedziņu no darba devēja un tā nozīmi darba devēja maksātnespējas gadījumā.

Šobrīd darbinieku prasījumu izskatīšanas procesā ir ļoti liels dokumentu apjoms, kas tiek apstrādāts manuāli. Vidējais iesnieguma izskatīšanas termiņš 2016. gadā bija 58 dienas, 2017. gadā – 45 dienas, bet 2018. gadā – 55 dienas. Lai vienkāršotu un efektīvizētu darbinieku prasījumu apmierināšanas kārtību, MKD mērķis ir ieviest elektronisku darbinieku prasījumu apmierināšanas kārtību, to ietverot EMUS, lai padarītu minēto procedūru mūsdienīgu, ērtu, ātru un efektīvu. EMUS paredzēts izveidot automatizētu informācijas apstrādi saistībā ar darbinieku prasījumu apmierināšanu, lai paātrinātu lēmumu sagatavošanu par darbinieka prasījuma apmierināšanu.

Nozīmīga iestādes darbība tiek veikta pēc darbinieku prasījumu apmierināšanas, lai īstenotu iegūtās MKD kreditora prasījumu tiesības. Maksātnespējas procesos salīdzinoši nelielā apmērā segtie kreditoru prasījumi (tajā skaitā MKD kreditora prasījumi) ir saistīti ar maksātnespējas procesā ievērojamu iegūto naudas līdzekļu summas novirzīšanu izmaksu segšanai, kuras ne vienmēr ir ekonomiski pamatotas, kā arī saistītas ar atlīdzību izmaksu pieaicinātajiem speciālistiem procesā. Līdz ar to MKD aktīvi jāīsteno kreditora prasījuma tiesības – jāapmeklē kreditoru sapulces, jāceļ iebildumi par maksātnespējas procesā nozīmīgiem jautājumiem, kā arī jāpārsūdz tiesā kreditoru sapulces lēmumi, kuri neatbilst likumīgam un efektīvam maksātnespējas procesam, un kuru rezultātā tiek palielinātas maksātnespējas procesa izmaksas.

| Uzdevumi | Aktivitātes | Galvenie sasniedzamie rezultāti |
|--|--|--|
| 1. Vienkāršot un efektīvizēt darbinieku prasījumu apmierināšanas kārtību | Ieviest EMUS automatizētu datu apstrādi, samazinot manuālās darbības darbinieku prasījumu apmierināšanas lēmuma pieņemšanai. | Samazināts iesniegumu darbinieku prasījumu apmierināšanai izskatīšanas termiņš par piecām dienām (2020. g.). |
| 2. Veicināt sabiedrības izpratnes līmeni par darbinieku tiesību aizsardzību maksātnespējas procesa laikā, kā arī par savlaicīgas naudas līdzekļu piedziņas no darba devēja nozīmi. | MKD tīmekļa vietnē publicēt informatīvus materiālus par darbinieku tiesībām maksātnespējas procesā. | Sagatavoti informatīvi materiāli – kopā divi. |
| 3. Veicināt administratora kā maksātnespējīgā darba devēja lomu personāla un grāmatvedības dokumentu apzināšanā un sakārtošanā. | Sadarboties un izglītēt administratorus saistībā ar maksātnespējīgā darba devēja personāla un grāmatvedības dokumentu sakārtošanu un tā nozīmi darbinieku prasījumu apmierināšanā. | Sniegtas konsultācijas administratoriem (pastāvīgi). |

| | | |
|--|--|--|
| 4. Nodrošināt efektīvu MKD kreditoru prasījumu tiesību īstenošanu. | Aktīvi īstenot MKD kreditora prasījumu tiesības – apmeklēt kreditoru sapulces. | Apmeklētas kreditoru sapulces – 75 (gadā). |
|--|--|--|

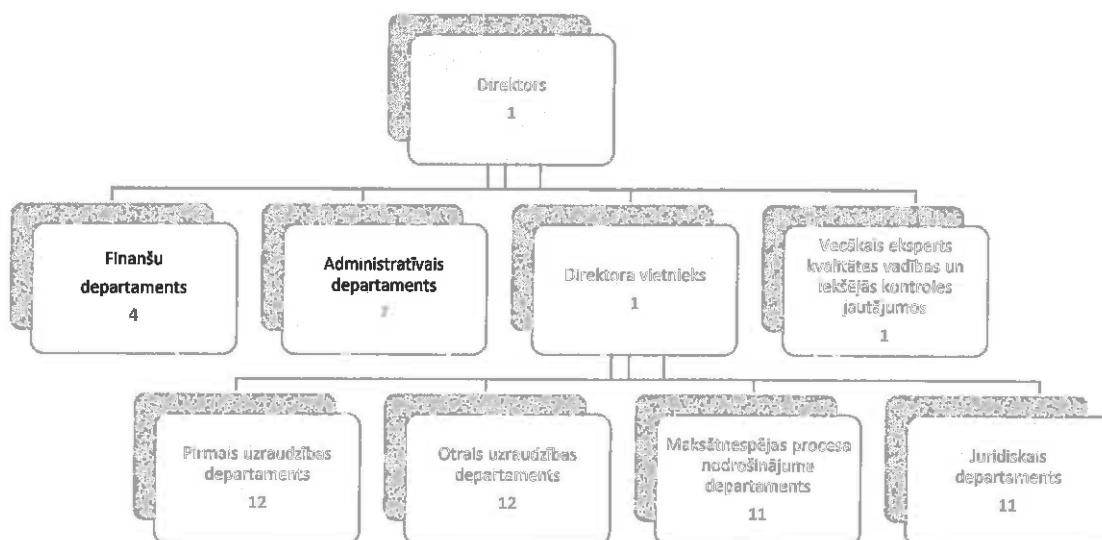
5. Iestādes struktūra un personāla raksturojums

MKD 2019. gada 1. janvārī ir 60 amata vietas. MKD nodarbinātie ir savas jomas profesionāļi, ar augstu atbildības sajūtu, lielām darbaspējām. Atbilstoši amatu sarakstam 2019. gada 1. janvārī 53 amata vietas ir ar valsts civildienesta ierēdņa statusu un septiņi ir darbinieku amati. Plānots, ka valsts budžeta kopējie plānotie izdevumi un amata vietu skaits Stratēģijas darbības periodā no 2019. līdz 2020. gadam saglabāsies nemainīgs, t.i., 60 amata vietas un plānotie izdevumi - 1 708 675 *euro* apmērā.

Ir iespējamas izmaiņas amata vietu skaitā un izdevumu apjomā, ja tiks virzīti un pieņemti attiecīgi grozījumi Maksātnespējas likumā, paredzot institūciju kompetences maiņu administratīvo pārkāpumu lietu par maksātnespējas procesa pieteikuma neiesniegšanu izskatīšanai (LAPK 166.³⁵ pants). Proti, Valsts policijas vietā noteikt MKD, kura jau šobrīd pierādījusi spēju nodrošināt šādas funkcijas izpildi, piemērojot sodus par pārkāpumiem maksātnespējas procesa ietvaros, kas MKD ir nodoti kopš 2015. gada 1. janvāra, proti, par maksātnespējas procesa un TAP noteikumu pārkāpšanu (LAPK 166.³⁶ pants). Mainot kompetences pārdalījumu attiecībā uz administratīvo pārkāpumu lietu par maksātnespējas procesa pieteikuma neiesniegšanu izskatīšanai, MKD minētās jaunās funkcijas nodrošināšanai būs nepieciešamas divas papildu amata vietas ar papildu finansējumu.

MKD noteikto funkciju īstenošanai ir izveidota attiecīga organizatoriskā struktūra⁵ (sk. 3. attēlu):

3. attēls



⁵ Atbilstoši izmaiņām amatu sarakstā un struktūrā no 2019. gada 11. marta.

MKD uzdevumu izpildi nodrošina, nodarbinātajiem regulāri strādājot paaugstinātas intensitātes apstākļos, kā arī noteiktu uzdevumu izpildei piesaistot citu struktūrvienību nodarbinātos. Rezultātā nodarbinātie ir pakļauti "izdegšanai" un tie, kas pilda papildu pienākumus, nevar pilnā apmērā pievērsties pamatpienākumu veikšanai.

Atalgojums salīdzinājumā ar privāto sektoru rada risku kompetentu un profesionālu nodarbināto aizplūšanai, kā arī apgrūtina iespēju piesaistīt jaunus profesionālus un atbildīgus nodarbinātos. Iestādes atalgojuma konkurētspēja iespēju robežās tiek stiprināta ar nodarbināto atlīdzības mainīgo daļu – piemaksām, prēmijām, sociālajām garantijām un stabilitāti darba nodrošināšanā.

Sakarā ar papildu līdzekļu piešķiršanu MKD atalgojuma fondā ar 2018. gada 1. janvāri MKD kapacitātes stiprināšanai, tika rūpīgi veikta MKD nodarbināto kvalifikācijas savstarpējā izvērtēšana, lai noteiktu, kuri nodarbinātie virzāmi uz augstāk apmaksātu amatu, kā arī gandrīz visiem nodarbinātajiem tika paaugstinātas mēnešalgas. Vienlaikus, atbilstoši "Valsts pārvaldes reformu plānam 2020"⁶, līdz 2020. gadam plānots samazināt nodarbināto skaitu valsts tiešās pārvaldes iestādēs par 6%. Tādējādi nodarbināto skaita samazinājuma rezultātā iekonomētie līdzekļi tiktu atstāti iestāžu rīcībā, lai palielinātu atlīdzību pārējiem iestādē nodarbinātajiem.⁷ Tomēr atbilstoši šādam risinājumam MKD ne tikai nevarētu samazināt nodarbināto skaitu (jo tikai ar 2018. gada 1. janvāri tika piešķirtas astoņas papildu amata vietas, lai nodrošinātu papildu piešķirto funkciju izpildi), bet nevarētu arī palielināt nodarbināto atlīdzību, jo šādam palielinājumam budžeta līdzekļi nebūs pieejami.

Neskatoties uz to, ka, sākot ar 2018. gadu, MKD daudz biežāk kā līdz šim piemēro Ministru kabineta 2013. gada 29. janvāra noteikumu Nr. 66 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību" 13. un 14. punktā noteikto regulējumu kategorijas noteikšanai (ja nodarbinātajam ir profesionālā pieredze attiecīgajā jomā, kas iegūta pēdējo piecu gadu laikā un ir būtiska iestādes funkciju izpildei, iespēja jau pārbaudes laikā piemērot 2. un 3. kategoriju, līdz ar to – kategorijai atbilstošu atalgojumu), tāpat ir grūti atrast atbilstošus nodarbinātos uz vakantajām amata vietām. Ļoti bieži pretendenti norāda tieši nekonkurētspējīgo atalgojumu kā iemeslu, lai nepieteiktos amata vietai.

Prēmijas nodarbinātajiem tiek izmaksātas par nodarbināto ikgadējo darba izpildes novērtējumu, savukārt naudas balvas nodarbinātajiem tiek izmaksātas par ilggadēju godprātīgu darbu un ieguldījumu MKD darbā un mērķu sasniegšanā un par darba kvalitāti, darba pienākumu apzinīgu un godprātīgu pildīšanu. Nodarbinātajiem tiek nodrošinātas veselības apdrošināšanas polises un ne biežāk kā vienu reizi trijos gados MKD finansiālo iespēju robežās kompensē izdevumus par redzes korekcijas līdzekļu iegādi.

MKD nodarbinātajiem ir iespēja apmeklēt bezmaksas kvalifikācijas celšanas pasākumus – MKD rīkotos kvalifikācijas pilnveides pasākumus, Valsts administrācijas skolas rīkotos seminārus par korupcijas novēršanu vai seminārus, kas finansēti Eiropas Savienības fonda projektu ietvaros. Tāpat MKD nodarbinātajiem ir iespēja apmeklēt maksas kvalifikācijas celšanas pasākumus MKD finansiālo iespēju robežās - saskaņā ar apstiprināto mācību plānu vai citus kvalifikācijas celšanas pasākumus, ņemot vērā mācību lietderību, ja mācības nav iekļautas plānā.

⁶ Apstiprināts ar 2017. gada 24. novembra Ministru kabineta rīkojumu Nr. 701 (prot. Nr. 57 54. §, skat. saiti <https://likumi.lv/ta/id/295343-par-valsts-parvaldes-reformu-planu-2020> [aplūkots 25.02.2019.]

⁷ 2018. gada 4. janvāra Valsts sekretāru sanāsmē izsludināts likumprojekts "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā" (VSS-12, 14. §), kas paredz palielināt 10.–16. mēnešalgu grupas maksimālos apmērus valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem.

Neskatoties uz to, ka visi MKD nodarbinātie regulāri ceļ kvalifikāciju, apmeklējot kursus un seminārus, MKD nodarbinātajiem tiek organizētas arī mācības, kurās ir iespēja vienlaicīgi daudziem MKD nodarbinātajiem apgūt vai nostiprināt amata pienākumu izpildei nepieciešamās prasmes, iegūt plašāku informāciju par maksātnespējas jomu regulējošo normatīvo aktu aktualitātēm.

MKD sekmē nodarbināto karjeras attīstību. Personāla karjeras attīstību (vertikālo un horizontālo) plāno, ņemot vērā nodarbināto izrādīto iniciatīvu, ieguldījumu MKD mērķu sasniegšanā, saskaņā ar darba izpildes novērtēšanā iegūto informāciju, kā arī izvērtējot katru konkrēto situāciju.

MKD atbalsta kopīgu svētku pasākumu rīkošanu komandas un lojalitātes stiprināšanai, piemēram, 18. novembrī, Ziemassvētkos, Līgo svētkos, Tieslietu ministrijas rīkotajās sporta spēlēs u.c.

MKD iespēju robežās nodrošina nodarbinātos ar mūsdienīgu datortehniku un darba pienākumu veikšanai nepieciešamo tehnisko nodrošinājumu, kā arī MKD plāno izveidot konferenču un apspriežu telpu, kas atbilstu darba vides un tehnoloģiskajām prasībām.

MKD šobrīd nomā telpas no valsts akciju sabiedrības "Tiesu namu aģentūra" Rīgā, Mārstaļu ielā 19, bet sakarā ar to, ka no 2018. gada 1. janvāra MKD tika piešķirtas papildu amata vietas, ir nepieciešamas papildu telpas. Valsts akciju sabiedrība "Tiesu namu aģentūra" papildu telpas varētu nodrošināt, bet jau ilgstoši ir sarežģījumi ar pašreizējo telpu nomnieku līguma izbeigšanu, līdz ar to vairāki MKD nodarbinātie strādā darba pienākumu veikšanai nepiemērotos apstākļos un nepieciešams minētā jautājuma risinājums.

6. Iestādes darbības spēju izvērtējams

MKD stiprās puses mērķu un uzdevumu izpildē veido profesionāli, kompetenti, ar augstu atbildības sajūtu un mērķtiecīgi darbinieki, orientēti uz MKD izvirzīto mērķi, kā arī pieredze maksātnespējas jomā (pārstāvība tiesvedībās, Ministru kabineta noteikumu projektu izstrāde utt.), kā arī regulāras publiskas aktivitātes (semināri, uzstāšanās, tikšanās, publikāciju sagatavošanas utt.).

Iespējas, ko rada ārējie faktori, ir jaunu metožu izmantošana, veicot uzraudzības funkcijas, sadarbības iespējas ar tiesībsargājošām institūcijām un nevalstisko sektoru. Sabiedrība kļūst ziņošāka par maksātnespējas jomu.

Iespējamie riska faktori, kas var ietekmēt MKD darbības vidi un prioritāšu izpildi:

- 1) nepietiekami finanšu līdzekļi EMUS funkcionalitātes uzlabošanai un attīstībai;
- 2) neprognozējami vai steidzamības kārtībā pieņemti normatīvo aktu grozījumi;
- 3) normatīvajos aktos noteikto funkciju grozīšana vai to apjoma paplašināšana, nenodrošinot nepieciešamos finanšu līdzekļus;
- 4) maksātnespējas procesa finansējuma modeļa maiņa, nenodrošinot naudas līdzekļus maksātnespējas procesa finansēšanai;
- 5) nodarbināto atbilstība - personāla skaita samazināšanās un mainība, kvalifikācijas prasībām neatbilstošs atalgojuma līmenis;
- 6) ekonomiskās krīzes gadījumā ievērojami pieaugtu to darbinieku skaits, kuru prasījumi būtu apmierināmi no darbinieku prasījumu garantiju fonda, kas līdz kritiskam līmenim samazinātu darbinieku prasījumu garantiju fondā esošos finanšu līdzekļus.

Direktore



B.Banga