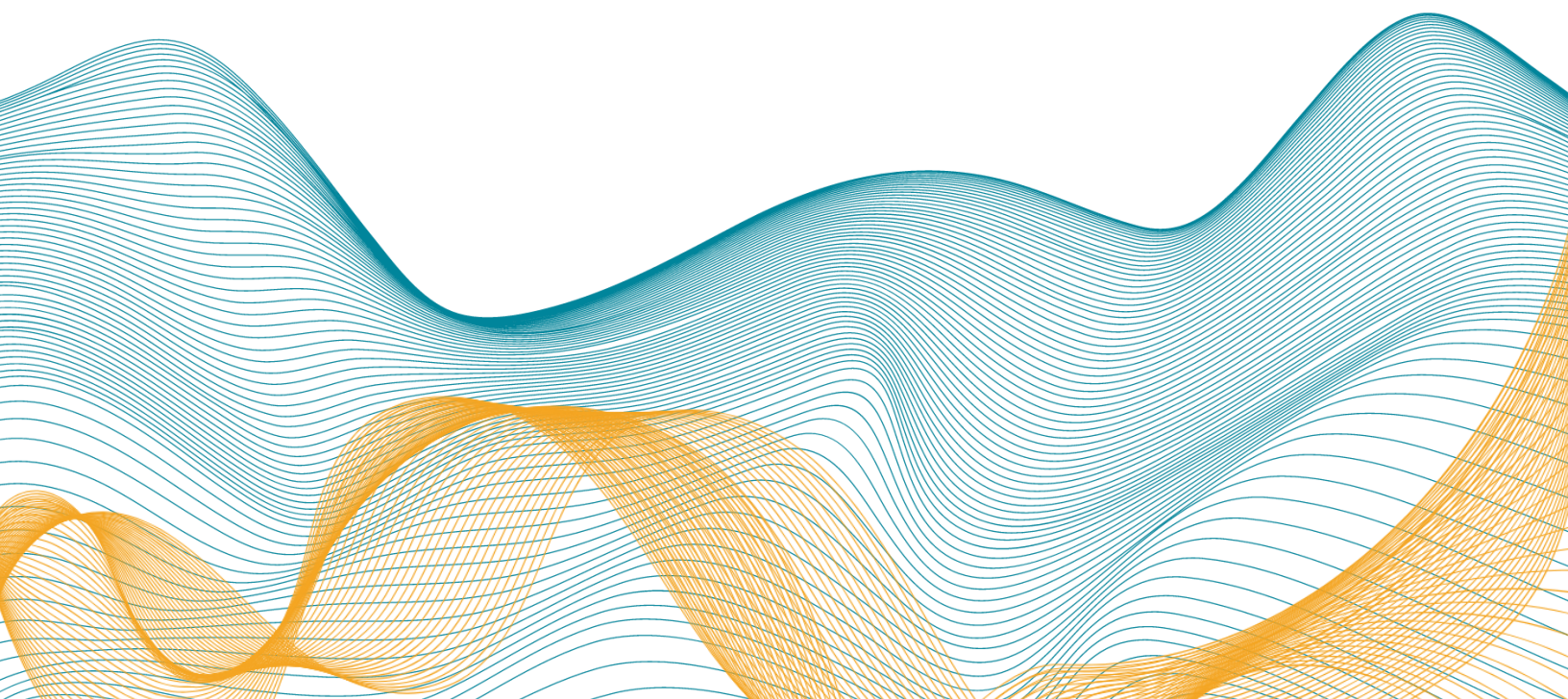




Konkurences padome

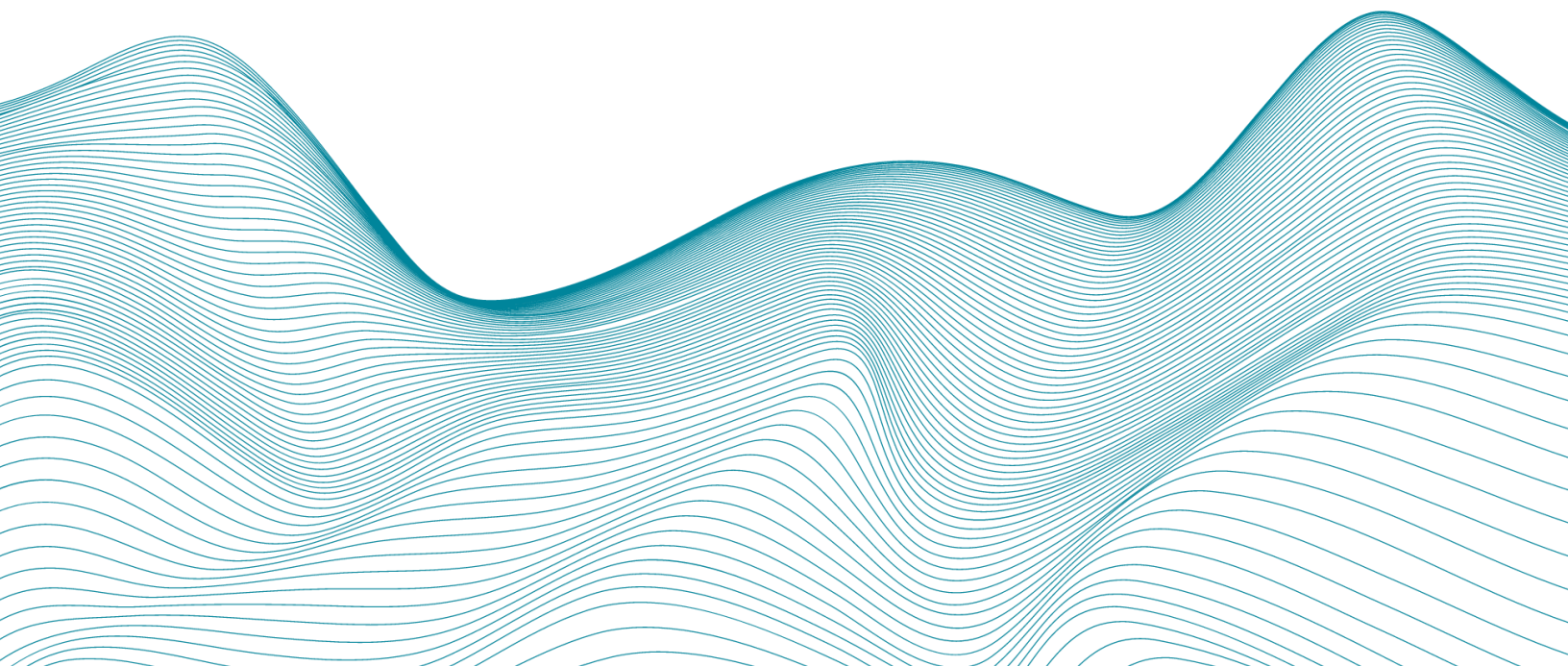
DARBĪBAS STRATĒGIJA

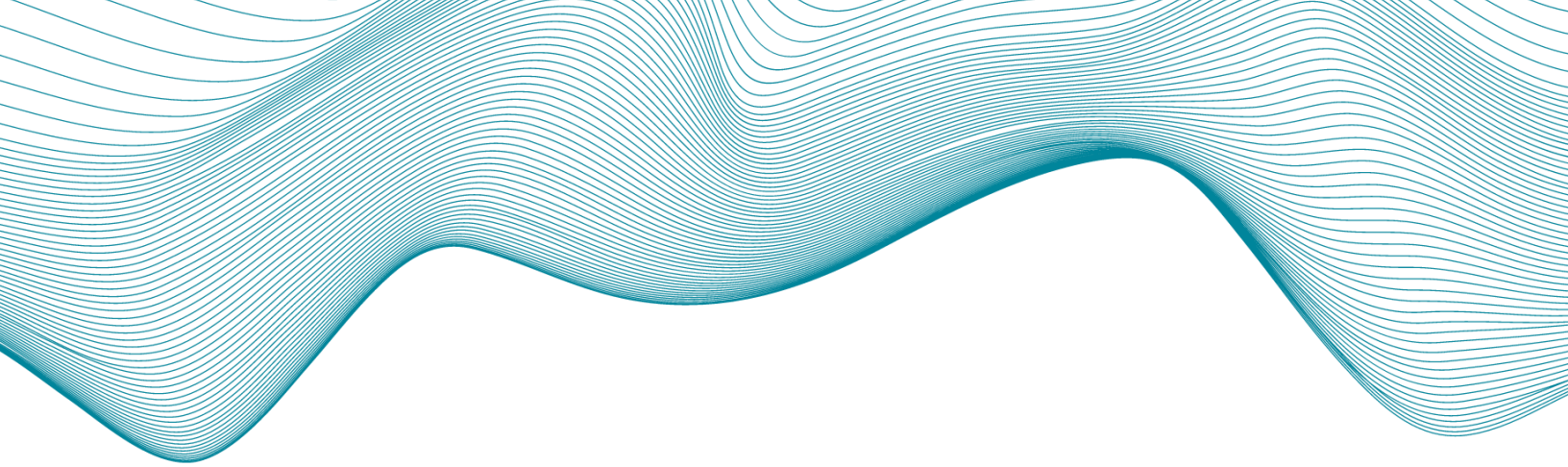
2023 - 2029



SATURS

| | |
|---|----|
| IEVADS | 3 |
| KONKURENCES PADOMES MĒRĶU KARTE 2023.–2029. GADAM | 5 |
| 1. PRIORITĀTE Konkurences padomes komandā ir profesionāli, iesaistīti un uz attīstību vērsti darbinieki | 6 |
| 2. PRIORITĀTE Uz rezultātu vērsta ikdienas darbība un sadarbība, nodrošinot būtisko konkurences ierobežojumu atklāšanu un konkurences veicināšanu | 9 |
| 3. PRIORITĀTE Inovatīva un ilgtspējīga darba vide | 14 |
| KOPĒJIE SNIEGUMA RĀDĪTĀJI | 17 |
| INSTITŪCIJAS DARBĪBAS SPĒJU UN RISKU ANALĪZE UN PIEEJAMIE RESURSI | 18 |





Latvijas Republikas Konkurences padome ir Ministru kabineta pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuru izveido Ministru kabinets un kuras institucionālā pārraudzība tiek īstenota ar ekonomikas ministra starpniecību. Konkurences padome savā darbībā ir neatkarīga, un tā savas kompetences ietvaros patstāvīgi pieņem lēmumus un veic normatīvajos aktos noteiktos uzdevumus.

Konkurences padomes funkcijas un tiesības ir noteiktas Konkurences likumā, Reklāmas likumā, Negodīgas tirdzniecības prakses aizlieguma likumā un citos normatīvajos aktos. Būtiskākās Konkurences padomes funkcijas ir uzraudzīt aizliegtu vienošanos pārkāpumus, dominējošā stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu, publisko personu darbību, negodīgas tirdzniecības prakses aizliegumu un veikt apvienošanās kontroli. Ar augstu noteiktības pakāpi var prognozēt, ka šīs stratēģijas darbības laikā Konkurences padomes funkcijas un loma tiks paplašinātas, ieviešot Digitālo tirgu aktu¹ un Ārvalstu investīciju regulu². Ar zemāku noteiktības pakāpi var prognozēt Konkurences padomes funkciju paplašināšanos attiecībā uz atbalsta sniegšanu publiskām personām zaudējumu, kas tiem radušies organizētajos iepirkumos tirgus dalībnieku īstenoto konkurences tiesību pārkāpumu dēļ, atgūšanas procesā³.

Konkurences padomes darba organizācija un struktūra noteikta saskaņā ar Konkurences padomes 2022. gada 22. decembra iekšējiem noteikumiem Nr. 1.2-1\22-8 "Konkurences padomes nolikums", kas nosaka, ka Konkurences padome sastāv no lēmēj institūcijas – padomes, izpildinstitūcijas un divām atbalsta struktūrvienībām. Līdz ar grozījumiem Konkurences likumā (spēkā stājušies 2022. gadā) tika stiprināta iestādes lēmēj institūcija, palielinot Padomes kapacitāti no trim uz pieciem pārstāvjiem.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2022/1925 (2022. gada 14. septembris) par sāncensīgiem un godīgiem tirgiem digitālajā nozarē un ar ko groza Direktīvas (ES) 2019/1937 un (ES) 2020/1828

² Eiropas Parlamenta un Padomes (2022. gada 14. decembris) Regula par ārvalstu investīcijām, kas kropļo iekšējo tirgu

³ Informatīvais ziņojums "Par īstenojamiem pasākumiem, lai veicinātu aktīvāku publisko pasūtītāju iesaisti zaudējumu atgūšanā, kas tiem radušies organizētajos iepirkumos tirgus dalībnieku īstenoto konkurences tiesību pārkāpumu dēļ" (23-TA-1161) atrodas starp institūciju saskaņošanā

https://vktap.mk.gov.lv/legal_acts/unstructured_documents?id=e6597e60-099e-4a28-97d2-7a001d56f8b7

MISIJA

Aizsargāt un veicināt brīvu, godīgu un vienlīdzīgu konkurenci starp tirgus dalībniekiem visās tautsaimniecības jomās, novērst publisku personu – valsts un pašvaldības – nepamatotus ierobežojumus brīvai konkurencei, radot būtisku ieguvumu sabiedrībai.

VĪZIJA

Konkurences padome ir efektīva un sabiedrībai atvērta iestāde, kurai uzticas un kura ir vērsta uz aktīvu, rezultatīvu iesaistīšanos tirgu attīstības procesos un tirgus dalībnieku tiesību uz godīgu konkurenci aizsardzību, sasniedzot ievērojamu konkurences vides uzlabošanu.

VĒRTĪBAS



TIESISKUMS

Tiesiskuma un tiesību normu ievērošana iestādes darbībā, procesuālo tiesību nodrošināšana un neizpaužamas informācijas aizsardzība



PROFESIONALITĀTE

Darbībā ievēroti augsti profesionālās ētikas standarti un atbildīga attieksme pret pienākumu izpildi



NEATKARĪBA

Neatkarīga, objektīva un vienlīdzīga attieksme pret dažādu sabiedrības grupu interesēm, iestādei pildot tās funkcijas un uzdevumus atbilstoši noteiktām prioritātēm, un caurspīdīgums, sniedzot informāciju un skaidrojot iestādes darbu sabiedrībai



ATTĪSTĪBA

Nepārtraukta izaugsme, uzraudzības metožu modernizēšana un savas darbības fokusēšana uz rezultātu sasniegšanu, kas balstīta uz iestādes prakses un iepriekšējās rīcības izvērtējumu kā attīstības rādītāju



ATKLĀTĪBA

Sabiedrībai viegli pieejamas vispusīgas, aktuālas un viegli uztveramas informācija nodrošināšana par iestādes darbu

PRIORITĀTES

Komandā ir profesionāli, iesaistīti un uz attīstību vērsti darbinieki

Uz rezultātu vērsta ikdienas darbība un sadarbība, nodrošinot būtisko konkurences ierobežojumu atklāšanu un konkurences veicināšanu

Inovatīva un ilgtspējīga darba vide

MĒRĶI

- 1) Vadītāju kompetenču sistēmiska attīstība
RR* – īstenoto pasākumu skaits
- 2) Darbinieku individuāli fokusēta izaugsme
RR – individuālā plāna izpildes %
- 3) Iesaisti veicinošie un komandu stiprinošie pasākumi
RR – darbinieku iesaistes indekss atbilstoši aptaujas rezultātiem

- 1) Pilnveidot un modernizēt iekšējos un ārējos procesus un pakalpojumus iestādes darba efektivitātes un kvalitātes uzlabošanai
RR – īstenoto pasākumu skaits
- 2) Nodrošināt uz savstarpējo ieguvumu vērstu daudzveidīgu sadarbību nacionālā un starptautiskā līmenī
RR – īstenoto pasākumu skaits
- 3) Atklāt un novērst būtiskākos konkurences ierobežojumus patērētāju un godīgas konkurences aizsardzībai, veicot lietu pamatotu prioritizāciju
RR – īstenoto pasākumu skaits
- 4) Īstenot pasākumus sabiedrības izpratnes veicināšanai par brīvu un godīgu konkurenci
RR – īstenoto pasākumu skaits
- 5) Nodrošināt noturīgu iestādes darbības tiesiskuma kvalitāti
RR – spēkā atstāto lēmumu īpatsvars
- 6) Nodrošināt darbinieku zināšanu un pieredzes pārnesi
RR – stratēģija

- 1) Attīstīti digitālie rīki
RR – unikālo lietotāju skaita pieaugums un īstenoto pasākumu skaits
- 2) Darbojas CO2 pēdas nospieduma samazināšanas princips
RR – īstenoto pasākumu skaits
- 3) Veikta finanšu diagnostika pietiekamu finanšu resursu pieejamībai atbilstoši iestādes vajadzībām
RR – veikto diagnostiku skaits
- 4) Stiprināta iestādes noturība
RR – izstrādāts risku vadības plāns

KOPĒJIE SNIEGUMA RĀDĪTĀJI

- 1) Konkurences padomes kā darba devēja tēla novērtējuma paaugstināšanās
RR – tēla novērtējuma pieaugums atbilstoši aptaujas rezultātiem
- 2) Pozitīvs sabiedrības ieguvums no Konkurences padomes darbības
RR – euro gadā

*RR – rezultatīvais rādītājs

1. PRIORITĀTE

Konkurences padomes komandā ir profesionāli, iesaistīti un uz attīstību vērsti darbinieki

["OECD Latvijas Prasmju stratēģijā"](#) ir uzsvērts, ka globalizācija un digitalizācija pārveido profesijas, sabiedrības funkcionēšanas un cilvēku sadarbības veidu. Lai stiprinātu Latvijas tautsaimniecības uzplaukumu un sagatavotu gan cilvēku, gan sabiedrības kopējo noturību pret dažādiem neprognozējamiem izaicinājumiem nākotnē, nepieciešamas ievērojamas investīcijas tieši prasmju attīstībā. Nākotnē darbiniekiem būs nepieciešamas gan augstāka līmeņa prasmes un vispusīgs prasmju kopums, kas ietver kognitīvās, sociālās un emocionālās prasmes, gan arī prasmes, kas nepieciešamas noteikta darba veikšanai.

["Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2021.–2027. gadam"](#) ir skaidrots, ka mūsdienu mainīgā sociālekonomiskā vide un darba tirgus rada nepieciešamību regulāri apgūt jaunas zināšanas un prasmes, kā arī uzlabot jau esošās. Tehnoloģiju attīstības, automatizācijas un konkurences spiediena radītā nepieciešamība pēc jaunām precēm un pakalpojumiem prasa ieguldījumus ne tikai pētniecībā, bet arī kvalificētā darbaspēkā, kas ir atvērts jaunu zināšanu apguvei. Konkurences padomes darbiniekiem tas nozīmē nepārtrauktu personīgo attīstību, spēju saglabāt un pastāvīgi uzlabot savu konkurētspēju darba tirgū, tādējādi sekmējot arī iestādes izaugsmi un pielāgošanos tautsaimniecības izmaiņām.

["Publiskajā pārvaldē nodarbināto mācīšanās un attīstības plāns 2021.–2027. gadam"](#) paredz nodrošināt publiskajā pārvaldē nodarbināto kompetenču attīstību atbilstoši nākotnes kompetencēm, tādējādi veicinot publiskās pārvaldes profesionalitāti un efektivitāti un mūžizglītības principa īstenošanu, vienlaikus stimulējot nodarbināto konkurētspēju darba tirgū un uzlabojot publiskās pārvaldes darbību un pakalpojumu kvalitāti.

Konkurences padome nepārtraukti attīstās, stiprina iestādes kapacitāti un noturību atbilstoši mūsdienu aktualitātēm, kļūstot par stipru, neatkarīgu un ietekmīgu valsts pārvaldes iestādi. Konkurences padomes kapacitāte balstās uz profesionāliem, iesaistītiem, uz attīstību un sadarbību vērstiem darbiniekiem, kā arī stipru, atvērtu un pozitīvu organizācijas kultūru.

Konkurences padomes cilvēkresursu vadības politikas centrā ir Konkurences padomes darbinieks, kuru raksturo iestādes vērtības, kas veido organizācijas

kultūru, nosaka darbinieka domāšanu un profesionālu ikdienas rīcību. Konkurences padomes vērtību integrācija iestādes ikdienas darbā palīdz nodrošināt Konkurences padomē plānveidīgu cilvēkresursu vadīšanu un attīstību ilgtermiņā. Konkurences padomes vērtības ir stratēģiskās vadības instrumenti, kas ļauj visos iestādes līmeņos noteikt principus tās mērķu sasniegšanai.

Konkurences padomes darbības stratēģijas pamatā ir tāda iestādes pamatvērtība kā attīstība: nepārtraukta izaugsme, uzraudzības metožu modernizēšana un savas darbības fokusēšana uz efektīvāko rezultātu sasniegšanu. Tādēļ aizvien lielāku uzmanību Konkurences padome velta savu darbinieku kompetences paaugstināšanai, izglītošanai un motivēšanai, veidojot iekšējo mācīšanās kultūru, kas ir vērsta uz nepārtrauktu attīstības un pilnveidošanās procesu, dalīšanos ar pieredzi, aktīvu informācijas meklēšanu, radošu darba procesu veidošanu un atvērtu domāšanu.

Kvalificēti un uz izaugsmi vērsti darbinieki ir iestādes attīstības pamats, tāpēc šajā plānošanas periodā Konkurences padome koncentrējas gan uz vadītāju kompetenču sistēmisku attīstību, gan uz darbinieku individuāli fokusētu izaugsmi. Savukārt lai noturētu darbiniekus un nodrošinātu augstu darba produktivitāti, ir ieplānoti iesaisti veicinoši un komandu stiprinoši pasākumi. Nodarbināto iesaistīšanās iestādes procesos ir pozitīvas attieksmes un rīcības kopums, kas veicina augstu sniegumu atbilstoši organizācijas misijai un mērķiem. Tas pozitīvi ietekmē darbinieku motivāciju un lojalitāti iestādei.

Lai veiksmīgi turpinātu mūsdienīgu un uz attīstību vērstu pieeju iestādes pārvaldē un nodrošinātu Konkurences padomes komandu ar profesionāliem, iesaistītiem un uz attīstību vērstiem darbiniekiem, jaunajā Konkurences padomes stratēģijās posmā tiek plānots īstenot šādus prioritātes mērķus:

- 1) vadītāju kompetenču sistēmiska attīstība;**
- 2) darbinieku individuāli fokusēta izaugsme;**
- 3) iesaisti veicinošie un komandu stiprinošie pasākumi.**

PRIORITĀTES MĒRĶI:

| 1.1. Vadītāju kompetenču sistēmiskā attīstība | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 1.1.1. Nodrošināta ikgadēja vadītāju kompetenču sistēmiskā attīstības programma | 1.1.1.1. Ik gadu nodrošināta vadītāju kompetenču attīstības programma, kas sastāv ne mazāk kā no trīs pasākumiem gadā | >3 | >3 | >3 |
| 1.2. Darbinieku individuāli fokusēta izaugsme | | | | |
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 1.2.1. Nodrošināta darbinieku individuāli fokusēta izaugsme | 1.2.1.1. Katram darbiniekam ir aktuāls individuālais attīstības plāns, un tā izpilde veido vismaz 80 % | 80 % | 80 % | 80 % |
| 1.3. Iesaisti veicinoši un komandu stiprinoši pasākumi | | | | |
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 1.3.1. Nodrošināti darbinieku iesaisti veicinoši un komandu stiprinoši pasākumi: vadītāji ikdienā strādā pie darbinieku iesaistes, darbinieki aktīvi iesaistās iestādes darbībā, regulāri notiek kopīgi komandu stiprinoši pasākumu | 1.3.1.1. Darbinieku iesaistes rādītājs - ikgadēja pieaugoša tendence | 86 % | 87 % | 88 % |

2. PRIORITĀTE

Uz rezultātu vērsta ikdienas darbība un sadarbība, nodrošinot būtisko konkurences ierobežojumu atklāšanu un konkurences veicināšanu

Konkurences padomes virsmērķis ir nodrošināt iespēju katram tirgus dalībniekam veikt ekonomisko darbību brīvas un godīgas konkurences apstākļos, veicinot konkurences attīstību visās tautsaimniecības jomās sabiedrības interesēs. Lai tiktu īstenots virsmērķis, Konkurences padomes ikdienas darbība un sadarbība jāvērs uz konkrētiem sasniedzamiem rezultātiem, kas veicina konkurenci un novērš būtiskākos konkurences kropļojumus. Līdz ar to iestādes fokuss arī turpmākos septiņus gadus tiks vērsts uz būtiskāko konkurences ierobežojumu atklāšanu un novēršanu, īstenojot pamatotu lietu prioritizāciju, jo godīgas konkurences aizsardzība nozīmē līdz minimumam samazinātu aizliegtu vienošanos pastāvēšanu, dominējošā stāvoklī esošo uzņēmumu negodīgas rīcības attiecībā uz to sadarbības partneriem vai patērētājiem nepieļaušanu, kā arī konkurences neitralitātes principa ievērošanas nodrošināšanu publisko personu darbībā. Vienlaikus Konkurences padome ņems vērā, ka uzņēmējdarbība un tirgus dalībnieku sadarbība, kuras objektīvais mērķis tā ekonomiskajā un tiesiskajā kontekstā nav konkurences kropļošana, bet kas vērsta uz ilgtspējīgiem un inovatīviem risinājumiem, aprites ekonomikas veicināšanu, palīdz Latvijas uzņemto starptautisko saistību izpildē un ilgtermiņā dod lielāku pienesumu tautsaimniecībai un sabiedrībai kopumā. Konkurences padome savā darbība sniegs nepieciešamo atbalstu, tostarp konsultācijas, tādu vienošanos īstenošanai, kas vērstas uz iepriekš minēto mērķu sasniegšanu.

Līdz ar globālo procesu izraisītām izmaiņām tautsaimniecības vidē un straujo digitālo transformāciju ir būtiski pilnveidot un pielāgot iestādes daudzveidīgos procesus un pakalpojumus mainīgajiem apstākļiem, lai tie atbilstu aktuālajām vajadzībām un pieprasījumam, tostarp mērķtiecīgi aptvertu jauno digitālo tehnoloģiju iespējas, būtu efektīvi, skaidri un saprotami, kā arī pieejami un sasniedzami kā atsevišķām mērķgrupām, tā plašākai sabiedrībai kopumā. Konkurences padome turpinās attīstīt esošos, kā arī ieviesīs jaunus procesus, kas nodrošinās zināšanu un pieredzes pārnesi, uzlabos darbinieku ikdienas darba kvalitāti un ātrumu, ļaujot efektīvāk atklāt, izmeklēt un novērst konkurences ierobežojumus, ievērojot datu aizsardzību, integritāti un labu pārvaldību, tā arī īstenos klientorientētu pieeju, ieviešot jaunus, ērtāk izmantojamus pakalpojumus un piekļuvi iestādē esošai informācijai, kas sekmēs savstarpējo sadarbību, konkurences ierobežojumu atpazīšanu un nepieļaušanu.

Lai iestāde būtu ilgtspējīga, tai jābūt mainīgai un daudzpusīgai. Tas ietver ne vien pašattīstību kā neatkarīgai iestādei, bet daudzveidīgu uz savstarpējiem ieguvumiem vērstu sadarbību ar nacionālā līmeņa citām valsts iestādēm, organizācijām un biedrībām, tostarp pastāvīgas konsultācijas Konsultatīvās padomes ietvaros, kā arī sadarbību starptautiskajā līmenī. Iestādes sadarbojas, lai īstenotu kopīgas izpētes darbības un nodrošinātu informācijas apmaiņu kopīgu mērķu sasniegšanai. Nacionālā līmenī sadarbība nepieciešama, lai ne tikai rosinātu normatīvo aktu pilnveidošanu nolūkā veicināt un attīstīt konkurenci, bet arī lai efektīvi atklātu konkurences tiesību pārkāpumus. Lai savlaicīgi novērstu konkurences šķēršļus nozares regulējumā, Konkurences padome proaktīvi iesaistās darba grupās, apspriežot nozares plānotos regulējuma projektus, veicot esošā regulējuma novērtējumus un sniedzot savu vērtējumu un ieteikumus politikas veidotājiem un sabiedrībai kopumā. Vienlaikus viens no Konkurences padomes mērķiem ir gūt labāko pieredzi starptautiskajā telpā, kopīgi ar citu ES valstu partneriem iestājoties pret negodprātīgu uzņēmēju rīcību tirgū. Lai īstenotu starptautisko sadarbību, Konkurences padome ar citām konkurences iestādēm veido gan kopīgus projektus, gan tirgus izpētes, organizē apmaiņas braucienus, kā arī piedalās starptautiskās konferencēs un semināros, pārņemot un ieviešot labākos piemērus un daloties ar savu pieredzi un praksi par konkurences tiesību problemātiku. Starptautiskā sadarbība notiek gan Eiropas Konkurences tīkla (ECN), Ekonomiskās Sadarbības un attīstības organizācijas (OECD), ANO tirdzniecības un attīstības konferences (UNCTAD), Starptautiskā Konkurences tīkla (ICN) darba grupās un forumos.

Savukārt, lai veicinātu konkurenci un preventīvi novērstu iespējamus pārkāpumus, tiks turpināta aktīva rīcība, lai veicinātu lielāku izpratni par konkurences tiesībām, ceļot konkurences tiesību kultūru, organizējot un piedaloties izglītojošos pasākumos uzņēmējiem, pasūtītājiem, publiskajām personām un to kapitālsabiedrībām, kā arī sadarbības institūcijām. Konkurences padome turpinās īstenot prevencijas procedūras, kuru laikā individuāli uzrunā tirgus dalībniekus, skaidrojot konkurences kropļošanas izpausmes to darbībā un nepieciešamo rīcību pārkāpumu turpmākā nepieļaušanā. Turklāt tikpat būtiski ir veicināt lielāku sabiedrības līdzdalību pārkāpumu atklāšanā un ziņošanā, tāpēc iestāde nodrošinās ieguldījumu dažādu pašnovērtējumu rīku izveidē, tiesību normu un to piemērošana vadlīniju skaidrošanā, metodiskajos materiālos, ekspertu rakstos, konsultācijās un citos formātos tādos kā informatīvie grafiki, raidieraksti, video, uzrunājot pēc iespējas lielāku auditoriju, izmantojot arī visdažādākās platformas: tīmekļvietne, sociālie tīkli, mediji u.c.

Līdz ar Konkurences padomes institucionālā statusa un neatkarības stiprināšanu, lai iestāde būtu uzticama un konsekventa savā rīcībā, ir jānodrošina iestādes darbības tiesiskums pastāvīgā kvalitātē. Konkurences padomes darbības tiesiskums ļauj objektīvi pamatot un sabiedrībai skaidrot likumā balstītu lietu izpēti un pieņemtos lēmumus par Konkurences likuma un Līguma par Eiropas Savienības darbību piemērošanu. Tas ietver gan iestādes iekšējo procesu darbības tiesiskumu, gan iestādes izmantoto tirgus konsultatīvo instrumentu un administratīvo piespiedu līdzekļu piemērošanas tiesiskumu, gan tiesas kontroles pārbaudes izturēšanu Administratīvajās tiesās, Eiropas Savienības Tiesā un Eiropas Cilvēktiesību tiesā. Tādējādi tiesiskums ir augstākā līmeņa apliecinājums Konkurences padomes darba kvalitātes standartam, nodrošinot ar likumu iestādei uzticēto izpētes pilnvaru faktiskās izmantošanas tiesiskumu un leģitimitāti.

Lai nodrošinātu šīs prioritātes izpildi, ir svarīgi īstenot pasākumus, kas vērsti uz:

- 1)** pilnveidotiem un modernizētiem iekšējiem un ārējiem procesiem un pakalpojumiem iestādes darba efektivitātes un kvalitātes uzlabošanai;
- 2)** daudzveidīgu sadarbību nacionālā un starptautiskā līmenī;
- 3)** būtiskāko konkurences ierobežojumu patērētāju un godīgas konkurences aizsardzībai atklāšanu un novēršanu;
- 4)** pasākumus sabiedrības izpratnes veicināšanai par brīvu un godīgu konkurenci īstenošanu;
- 5)** noturīgas iestādes darbības tiesiskuma kvalitātes nodrošināšanu;
- 6)** darbinieku zināšanu un pieredzes pārnesi.

PRIORITĀTES MĒRĶI:

| 2.1. Pilnveidot un modernizēt iekšējos un ārējos procesus un pakalpojumus iestādes darba efektivitātes un kvalitātes uzlabošanai | | | | |
|---|--|--------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 2.1.1. Pilnveidoti iestādes procesi un pakalpojumi | 2.1.1.1. Īstenoto procesu skaits | 3 | 3 | 3 |
| 2.2. Nodrošināt uz savstarpējo ieguvumu vērstu daudzveidīgu sadarbību nacionālā un starptautiskā līmenī | | | | |
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 2.2.1. Īstenoti sadarbības pasākumi nacionālā un starptautiskā vidē | 2.2.1.1. Īstenoto sadarbības pasākumu nacionālā un starptautiskā vidē skaits | 47 | 2023. gada rādītājs +10 % | 2023. gada rādītājs +15 % |
| 2.3. Atklāt un novērst būtiskākos konkurences ierobežojumus patērētāju un godīgas konkurences aizsardzībai, veicot lietu pamatotu prioritizāciju | | | | |
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 2.3.1. Atklāti un novērsti būtiskākie pārkāpumi un veiktas tirgu padziļinātās uzraudzības | 2.3.1.1. Īstenoto procesu skaits | 12 | 2023. gada rādītājs +15 % | 2023. gada rādītājs +25 % |
| 2.4. Īstenot pasākumus sabiedrības izpratnes veicināšanai par brīvu un godīgu konkurenci | | | | |
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 2.4.1. Īstenoti konkurences veicināšanas pasākumi Īstenoti konkurences veicināšanas pasākumi | 2.4.1.1. Īstenoto procesu skaits | 220 | 2023. gada rādītājs + 5 % | 2023. gada rādītājs +10 % |

| 2.5. Nodrošināt noturīgu iestādes darbības tiesiskuma kvalitāti | | | | |
|--|--|--------------|--------------|--------------|
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 2.5.1. Augsti iestādes darbības tiesiskuma pārbaudes rādītāji | 2.5.1.1. Spēkā atstāto Konkurences padomes lēmumu īpatsvars pret pabeigtajiem administratīvajiem procesiem tiesā (%) | 82 % | 82 % | 82 % |
| 2.6. Nodrošināt darbinieku zināšanu un pieredzes pārnesi | | | | |
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2026. | | |
| 2.6.1. Darbinieku zināšanu un pieredzes pārneses stratēģijas izstrāde un ieviešana | 2.6.1.1. Konkurences padomes apstiprināts dokuments | 1 | | |

3. PRIORITĀTE

Inovācija un ilgtspējīga darba vide

Konkurences padome sevi pozicionē kā sabiedrībai atvērtu iestādi, kura vērsta uz tirgus dalībnieku tiesību uz godīgu konkurenci aizsardzību, tā nodrošina plašu publiski pieejamu informāciju par iestādes darbību gan savā tīmekļvietnē un sociālajos tīklos, gan klātienēs pasākumos dažādos formātos. Lai kāpinātu informācijas pieejamību, ir nepieciešams regulāri aktualizēt tās saturu, kā arī pilnveidot komunikācijas kanālu klāstu atbilstoši attīstības tendencēm mediju jomā. Sabiedriskās domas aptaujas rezultātu analīze liecina, ka plašāka informācijas pieejamība uzlabotu sabiedrības zināšanas par iestādes darbu un tā ietekmi uz tirgu attīstības procesiem un līdz ar to arī iestādes tēlu.

Digitalizācijas attīstība ļauj ne vien sasniegt plašāku sabiedrības informētību, bet arī iestādes iekšējo procesu uzlabošanu, radot iespēju izmantot dažādas datu bāzes un apstrādāt lielus datu apjomus un attīstīt dažādus digitālos izmeklēšanas rīkus. Saskaņā ar Ministru kabineta 2021. gada 7. jūlija rīkojumu Nr. 490 "Par Digitālās transformācijas pamatsnostādņēm 2021.–2027. gadam" par virsmērķi ir jāveido tāda sabiedrība, tautsaimniecība un valsts pārvalde, kas mērķtiecīgi izmanto esošās un veido jaunas digitālo tehnoloģiju iespējas, kā arī to radīto vidi, uzlabojot dzīves kvalitāti ikvienam indivīdam un sabiedrībai kopumā, ceļot valsts un tautsaimniecības konkurētspēju.

Iestādes ikdienas darbībā ir būtiski ievērot apkārtējās vides saudzēšanas principu darba procesos un darba vides organizācijā, nodrošinot esošo resursu ilgtspējību, piemēram, samazināt papīra patēriņu drukai, īstenot energoefektivitātes paaugstināšanas pasākumus iestādes telpās. Pārskatot procesus, mazināms cilvēkresursu patēriņš, racionāli izmantojot laika resursu, un tā visa rezultātā ietaupot arī finanšu resursus.

Lai iestāde būtu gatava efektīvi un fokusēti reaģēt uz mainīgajiem ārējās un iekšējās vides faktoriem, tai ir vajadzīgas spēcīgas, pārdomātas un noturīgas iekšējās sistēmas un procesi, kam ir jānodrošina spēja laicīgi un efektīvi sagatavoties un pārvarēt dažādus paredzamus riskus, pielāgoties jaunajiem vides apstākļiem un ātri atgūt kritiski svarīgu iestādes funkcionalitāti un attīstības iespējas nākotnē. Domājot un izspēlējot risku varbūtības scenārijus, veicot visus nepieciešamos preventīvos pasākumus un izveidojot saistītu, savstarpēji stiprinošu iekšējo risku vadības noteikumu tīklu, iestāde praktiski sagatavojas spējai izturēt jebkuru mainīgo faktoru negatīvo ietekmi uz iestādes funkcionēšanas spējām. Ne mazāk būtiska ir iestādes kultūra un tās veidotais domāšanas veids organizācijā – patiesi noturīga organizācija ir ar skaidru redzējumu un mērķi, domu daudzveidību un psiholoģisko labbūtību.

Turpmāk, lai nodrošinātu 3. prioritātes īstenošanu, ir svarīgi īstenot pasākumus, kas vērsti uz:

- 1) attīstītiem digitāliem rīkiem;
- 2) CO2 pēdas nospieduma samazināšanas principa darbību;
- 3) finanšu diagnostikas veikšanu pietiekamu finanšu resursu pieejamībai atbilstoši iestādes vajadzībām;
- 4) iestādes noturības stiprināšanu.

PRIORITĀTES MĒRĶI:

| 3.1. Attīstīti digitālie rīki | | | | |
|---|---|--------------|--------------|--------------|
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 3.1.1. Pieejama aktuāla tīmekļvietne un attīstīta digitālo komunikācijas kanālu sistēma kā vienots veselums | 3.1.1.1. Lietotāju skaita pieaugums (% gadā) | 1 | 3 | 3 |
| 3.1.2. Inovatīvi digitālie risinājumi/pakalpojumi digitālas ekosistēmas attīstībai | 3.1.2.1. Risinājumu skaits | 1 | 3 | 3 |
| 3.1.3. Pilnveidotas darbinieku digitālās prasmes | 3.1.3.1. Pasākumu skaits, novērtējams paralēli digitālo risinājumu novērtējumam | 1 | 3 | 3 |

| 3.2. Darbojas CO2 pēdas nospieduma samazināšanas princips | | | | |
|--|--|--------------|--------------|--------------|
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 3.2.1. Ieviesti/īstenoti CO2 pēdas nospieduma samazināšanas principa atbalsta pasākumi | 3.2.1.1. Ieviesto pasākumu skaits, novērtējams paralēli digitālo risinājumu novērtējumam | 1 | 3 | 3 |
| 3.3. Veikta finanšu diagnostika pietiekamu finanšu resursu pieejamībai atbilstoši iestādes vajadzībām | | | | |
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2023. | 2026. | 2029. |
| 3.3.1. Izvērtējumi par papildu finansējuma piesaisti | 3.3.1.1. Veikto izvērtējumu skaits | 1 | 3 | 3 |
| 3.4. Stiprināta iestādes noturība | | | | |
| Rezultāts | Snieguma rādītāji | 2026. | | |
| 3.4.1. Izstrādāts Konkurences padomes Risku vadības plāns | 3.4.1.1. Konkurences padomes apstiprināts dokuments | 1 | | |

KOPĒJIE SNIEGUMA RĀDĪTĀJI

Darba devēja tēla novērtējums kā Konkurences padomes darbības **kopējais snieguma rādītājs** raksturo kompleksu visu iepriekš minēto prioritāšu mērķu izpildi Konkurences padomes pamatmērķauditorijas uztverē, jo gan iestādes uz rezultātu vērsta efektīva ikdienas darbība, gan darbinieku izaugsmes iespējas, gan iestādes vide veido darba devēja tēlu un reputāciju. Šis iestādes kopējais snieguma rādītājs ir izvēlēts kā būtisks indikators, lai Konkurences padome nākotnē kļūtu par pievilcīgu darba devēju ne tikai valsts pārvaldē, bet kopējā darba devēju tirgū Latvijā. Konkurences padomes darba devēja tēls, vērtējot piecu punktu sistēmā, 2021. gadā bija 3,76 punkti. Konkurences padomes mērķis, stiprinot vadības komandu, darbinieku individuālo attīstību un komandas veicinošus un stiprinošus pasākumus, ir veicināt iestādes darba devēja tēla pozitīvo izaugsmi ilgtermiņā. Konkurences padomes mērķis ir ikgadēji uzturēt darba devēja tēla vidējo vērtējumu virs trīs punktiem, perspektīvā sasniedzot četrus punktus, vērtējot sešu punktu sistēmā. Vērtējums veicams ar individuālas mērķgrupu aptaujas palīdzību.

Līdzīgi kā darba devēja tēla novērtējums, arī finansiāli novērtējams **sabiedrības ieguvums** no Konkurences padomes darbības kā **kopējais snieguma rādītājs** veidojas vairāku prioritāro mērķu veiksmīgas īstenošanas rezultātā. Novēršot aizliegtas vienošanās, dominējošā stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu, negodīgu tirdzniecības praksi un konkurences neitralitātes principa pārkāpumu, Konkurences padome ar savu darbu sniedz tiešu un tūlītēju labumu pārkāpumos cietušajiem uzņēmumiem un patērētājiem. Vienlaikus ar efektīvu darbu, atklājot pārkāpumus un piemērojot samērīgus naudas sodus, iestāde uzņēmumus preventīvi attur no iesaistīšanās pārkāpumos. Lai kvantitatīvi novērtētu iestādes darbības finansēšanai atvēlēto budžeta līdzekļu izlietojuma lietderību, Konkurences padome regulāri, atbilstoši starptautiski izmantotai metodikai aprēķina sabiedrības tiešo finansiālo ieguvumu no konkurences politikas īstenošanas. Konkurences padomes mērķis ir ikgadēji uzturēt sabiedrības finansiālo ieguvumu no konkurences politikas īstenošanas vismaz plānotajā 2025. gada līmenī, t.i., 30 miljonus eiro gadā⁴.

⁴ Tiek aprēķināts kā 3 gadu vidējais rādītājs.

INSTITŪCIJAS DARBĪBAS SPĒJU UN RISKU ANALĪZE UN PIEEJAMIE RESURSI

Konkurences padomes darbības spēju novērtējums atspoguļots risku analīzē, kas apskata tās stiprās un vājās puses, kā arī iespējas un draudus. Veiktās analīzes rezultāti skaidri parāda, ka stiprās puses un iespējas saistītas ar nodarbināto augsto profesionalitāti, zināšanām un plašo kontaktu loku, kas sniedz iespējas dalīties un pārņemt labās prakses piemērus. Labās prakses pārņemšana procesu optimizācijā un dažādu digitālu rīku ieviešana ļautu mazināt arī vājo pušu un draudu negatīvo ietekmi, kas pamatā saistīta ar personāla noslodzi un mainību darba tirgus ārējo apstākļu dēļ.

IEKŠĒJĀ VIDE

| Stiprās puses | Vājās puse |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ nodarbinātie ar augstu profesionālo kvalifikāciju un prasmēm, kā arī zināšanām iestādes pamatdarbības jautājumos;▪ spēja būt elastīgiem, operatīvi pielāgoties izmaiņām iestādei dotajā funkcijā, uzdevumu un pieejamā finansējuma apjomā;▪ laba sadarbība ar citām uzraugošajām iestādēm un citiem partneriem;▪ plašs starptautisku sadarbības partneru tīkls. | <ul style="list-style-type: none">▪ nepietiekoši cilvēkresursi un finansējums;▪ nepietiekama ar informācijas tehnoloģijām saistītā cilvēkresursu un tehniskā kapacitāte. |

ĀRĒJĀ VIDE

| Iespējas | Draudi |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ jaunu digitālo rīku un informācijas sistēmu ieviešana;▪ sakārtots normatīvais regulējums;▪ ES fondu piesaiste digitālo rīku ieviešanai. | <ul style="list-style-type: none">▪ darbību ietekmējoši no Konkurences padomes neatkarīgi ārējie procesi, piemēram, krīze, pandēmija, reorganizācija un finansējuma trūkums;▪ personāla mainība;▪ grūtības piesaistīt kvalificētus un kompetentus darbiniekus;▪ nodarbināto pārslodze un izdegšana;▪ pieaugošs iestādes funkciju skaits bez atbilstošiem papildu resursiem. |



CILVĒKRESURSI

Konkurences padomes cilvēkresursu bloku veido 66 amata vietas, no tām aizpildītas (2023. gada 30. jūnijā) **59 amata vietas** – 53 civildienesta ierēdņa, bet 6 darbinieka amata vietas. 2023. gadā Konkurences padomē izveidotas 5 jaunas amata vietas, bet 2024. gadā tiks izveidota vēl viena jauna amata vieta, un kopējais amata vietu skaits iestādē sasniegs 67 amata vietas.

2022. gadā personāla mainība sasniedza 12 %, kas vērtējams kā zems rādītājs, salīdzinot ar citām valsts pārvaldes iestādēm.

Personāla profesionālās kvalifikācijas celšana tiek nodrošināta, piedāvājot ārējās un iekšējās mācības, e-mācības un vebinārus, dalību dažādos starptautiskos pasākumos un darba grupās, vietējās un starptautiskās konferencēs, pieredzes apmaiņas pasākumos.

Konkurences padomes darbiniekiem tiek piedāvātas stažēšanās iespējas Konkurences direktorātā (DG COMP) Briselē, iespējas sagatavot publikācijas, uzstāties ar publiskām prezentācijām, veidot vadlīnijas, piedalīties normatīvo aktu izstrādē un citas kompetenci un zināšanu stiprinošas iespējas. Konkurences padome veic aktīvu starptautisku sadarbību ar Eiropas Komisiju, citām ES dalībvalstu un trešo valstu konkurences uzraudzības institūcijām un starptautiskajām organizācijām, nodrošinot darbiniekiem iespējas piedalīties normatīvo aktu izstrādē arī ES līmenī, piedalīties informācijas un pieredzes apmaiņā, kā arī nepieciešamības gadījumā – kopīgā pārkāpumu izmeklēšanā vai tirgu izpētē.



FINANŠU RESURSI

Konkurences padomes finanšu resursi izdevumu segšanai ir valsts budžeta dotācijas no vispārējiem ieņēmumiem. Mērķu sasniegšanai plānots izmantot budžeta 26.02.00 apakšprogrammas "Konkurences politikas ieviešana" ietvaros piešķirto finansējumu:

| | 2023. gads (plāns) | 2024. gads (prognoze) | 2025. gads (prognoze) |
|--|------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Izdevumi kopā, <i>euro, t.sk.:</i> | 3 343 891 | 3 692 438 | 3 838 938 |
| Vidējais amata vietu skaits, t.sk.: | 66 | 67 | 67 |



INFORMĀCIJAS TEHNOLOĢIJU (IT) RESURSI

IT organizāciju nodrošina iestādes budžeta ietvaros, un to uzturēšanas pakalpojumu nodrošina Ekonomikas ministrija. Konkurences padomes nodarbinātajiem tiek nodrošināta attālināta piekļuve iestādes IT resursiem, nodrošinot resursu pieejamību, drošību un datu integritāti.

Lai nodrošinātu efektīvāku konkurences pārkāpumu izmeklēšanu, 2022. gadā Konkurences padome iegūto e-pierādījumu apstrādei izveidoja IT laboratoriju, kas 2023. gada ietvaros tiek pielāgota izmeklēšanas vajadzībām. Stratēģijas īstenošanas laikā plānots īpašu uzmanību veltīt karteļu skrīninga rīka programmatūras izstrādei un ieviešanai, kas ļautu pēc iepriekš noteiktām pazīmēm identificēt aizdomīgus pretendentu pieteikumus publiskos iepirkumos, kā arī digitālā apvienošanās ziņojuma iesniegšanas rīka izveidei, kas palīdzēs apvienošanās dalībniekiem sagatavot kvalitatīvākus ziņojumus par paziņojamajiem darījumiem. Vienlaikus tiks turpināts darbs pie digitālas konkurences e-lietas ieviešanas ar mērķi pilnībā atteikties no "papīra lietvedības", īstenojot konkurences lietas vešanu digitālajā vidē, kas, tostarp, sniegs iespēju lietas dalībniekiem attālināti piekļūt lietas materiāliem.



INFRASTRUKTŪRA UN MATERIĀLI TEHNISKAIS NODROŠINĀJUMS

Konkurences padomes birojs kopš 2009. gada atrodas Rīgā, Brīvības ielā 55. Konkurences padome pastāvīgi veic pasākumus darba vides uzlabošanai, radot nodarbinātajiem optimālus un modernus darba vides apstākļus. Telpas ir aprīkotas ar mēbelēm un pārējo materiāltehnisko nodrošinājumu, kas pieejamā finansējuma ietvaros tiek pilnveidots, lai nodarbinātie pilnvērtīgi varētu veikt tiem deleģētos uzdevumus, tiktu nodrošināta darba vides atbilstība normatīvajiem aktiem un darba vide būtu motivējoša un veselību saudzējoša.