



Iekšlietu ministrijas
veselības un
sporta centrs

**IEKŠLIETU MINISTRIJAS
VESELĪBAS UN SPORTA
CENTRA STRATĒGIJA 2023.-
2027. GADAM**

RĪGA 2023

Saturs

IEVADS.....	3
IESTĀDES ĀRĒJĀS UN IEKŠĒJĀS VIDES RAKSTUROJUMS.....	5
IESTĀDES VĪZIJA, MISIJA UN VĒRTĪBAS	8
1.1. IESTĀDES MISIJA.....	8
1.2. IESTĀDES VĪZIJA	8
1.3. IESTĀDES VĒRTĪBAS.....	8
IESTĀDES MĒRĶU KARTE	9
STRATĒGISKĀ PRIORITĀTE NR. 1.....	12
STRATĒGISKĀ PRIORITĀTE NR. 2.....	20

Ievads

Iekšlietu ministrijas veselības un sporta centra (turpmāk – Centrs) stratēģija 2023.-2027. gadam (turpmāk – stratēģija) ir dokuments, kurā noteikti Centra darbības stratēģiskās prioritātes un mērķi, to izpildi raksturojošie rezultatīvie rādītāji, darbības virzieni un ar tiem saistītie galvenie uzdevumi noteikto mērķu sasniegšanai.

Par stratēģijas pamatu kalpo Iekšlietu nozares stratēģija 2023.-2027.gadam¹, kura tika izstrādāta, pamatojoties uz Iekšlietu nozares ārējās un iekšējās vides analīzi un ietver Iekšlietu nozares stratēģiskās prioritātes un mērķus. Nozares stratēģija – tai skaitā vīzija, misija un vērtības - ir saistoša visai Iekšlietu nozarei. Iekšlietu nozares stratēģijā 2023.-2027.gadam minētie nozares stratēģiskie mērķi, kuri ir attiecināmi uz Centra darbības jomām, ir kaskadēti un atspoguļoti šajā stratēģijā.

Iekšlietu nozares stratēģijas izstrādes gaitā tika veikta politisko, sociālo, ekonomisko, tehnoloģisko u.c. faktoru izpēte², saistošo politikas plānošanas dokumentu analīze, nozares un iestāžu darbību raksturojošo datu apkopošana un izvērtēšana, sabiedrības un resora darbinieku aptaujas, konsultācijas ar politikas jomu ekspertiem un ārējās un iekšējās vides faktoru ietekmes analīze uz nozari un iestādēm, kuras rezultāti izmantoti arī Centra stratēģijas izstrādē.

Lai nodrošinātu Eiropas Komisijas Strukturālo reformu atbalsta programmas projekta "Iekšlietu nozares iestāžu efektivitātes paaugstināšana" pirmā un trešā posma rekomendāciju ieviešanu, Centra darbības stratēģija ir izstrādāta, izmantojot līdzsvarotās vadības kartes metodi³.

Papildus jau minētajam Centrs savas darbības stratēģijas izstrādes procesā ņem vērā Ministru kabineta 2022. gada 1. februāra instrukcijā Nr. 1 "Kārtība, kādā izstrādā un aktualizē institūcijas darbības stratēģiju un novērtē tās ieviešanu" noteiktais.

Centra stratēģijā ir noteikta galvenā stratēģiskā prioritāte - veicināt amatpersonu spējas īstenot valsts drošības un Iekšlietu politikas pasākumus, ietverot galvenās Centra pārziņā esošās darbības jomas:

- Valsts apmaksātas veselības aprūpes un sociālo garantiju nodrošināšana Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm (turpmāk – amatpersonas);
- Psiholoģiskā atbalsta nodrošināšana amatpersonām;

¹ Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 2022.gada 15.augusta rīkojumu Nr.1-2/1075 "Par Iekšlietu nozares stratēģijas 2023. – 2027. gadam un Iekšlietu nozares stratēģijas 2023. – 2027. gadam rezultatīvo rādītāju apstiprināšanu"

² Tostarp organizējot vizionāru semināru, kurā prezentācijas sniedz dažādu nozaru eksperti un pētnieki.

³ Līdzsvarotās vadības kartes metodoloģiju izstrādāja Hāvarda Biznesa skolas profesors Roberts S. Kaplans un amerikāņu pētnieks un uzņēmējs Deivids P. Nortons. Šī stratēģiskās plānošanas un stratēģijas ieviešanas uzraudzības metode paredz iestādes mērķu, snieguma rādītāju un iniciatīvu definēšanu četrās līdzsvarotās vadības kartes perspektīvās (klienti, procesi, spējas, finanses), tādējādi nodrošinot skaidru kartējumu par nepieciešamajām pārmaiņām, papildus resursiem, kā arī veicamajiem uzdevumiem, lai sasniegtu noteiktos mērķus.

- Amatpersonu fiziskās sagatavotības veicināšana un profesionālā sporta attīstība.

Iekšlietu nozares prioritārais horizontālais mērķis ir - profesionāli, motivēti un uz attīstību orientēti nodarbinātie, kas ir tieši attiecināms uz Centra funkciju izpildi un izvirzāms kā stratēģiskā prioritāte arī Centra ietvaros.

Iestādes ārējās un iekšējās vides raksturojums

Centra stratēģijā noteiktie prioritārie stratēģiskie mērķi un snieguma rādītāji tika noteikti atbilstoši Iekšlietu ministrijas un Centra veiktam ārējās un iekšējās vides faktoru izvērtējumam.

Izvērtējuma mērķis bija konstatēt un novērtēt būtiskākos ārējās un iekšējās vides faktorus, kas konkrētā plānošanas perioda ietvaros ietekmēs iekšlietu nozarei un Centram saistošās politikas jomas un Centra darbību. Centra darbības stratēģijā paredzētie pasākumi tika noteikti, lai izmantotu iestādes potenciālās iespējas un pašlaik esošās stiprās puses, kā arī lai novērstu potenciālos draudus un mazinātu vājo pušu negatīvo ietekmi uz Centra darbību.

Ārējās un iekšējās vides analīze tiek veikta, izmantojot SVID⁴ un PESTEL⁵ metodes. Konstatētie ārējās un iekšējās vides faktori tika izvērtēti un prioritizēti atbilstoši to iestāšanās varbūtībai un potenciālajai ietekmei uz Centra darbību. Lai gan būtiskākais darbs ārējās un iekšējās analīzes izstrādē tiek veikts pirms iekšlietu nozares stratēģijas izstrādes, analīzes rezultāti tiek pārskatīti un izvērtēti katru gadu pirms Centra darbības stratēģijas aktualizācijas.

Galvenie konstatēti ārējās un iekšējās vides faktori

Ārējā vide	Iespējas Faktors 1: <i>Iekšējās drošības pieaugošā nozīme nacionālajā un Eiropas Savienības līmenī.</i> Faktors 2: <i>Tehnoloģiju attīstība pakalpojumu un procesu digitalizācija.</i> Faktors 3: <i>Pozitīvs un atbalstošs sabiedrības viedoklis</i>	Draudi Faktors 1: <i>Politiskā nestabilitāte Eiropas Savienības kaimiņvalstīs.</i> Faktors 2: <i>Negatīvas demogrāfiskās tendences.</i> Faktors 3: <i>Valsts ekonomiskās situācijas pasliktināšanās un inflācija</i>
Iekšējā vide	Stiprās puses Faktors 1: <i>Profesionāls un pieredzējis personāls.</i> Faktors 2: <i>Konkurētspējīgas sociālās garantijas.</i> Faktors 3: <i>Klientu ieinteresētība un pieprasījums pēc Centra pakalpojumiem</i>	Vājās puses Faktors 1: <i>Nepietiekami personāla resursi un zems atalgojums.</i> Faktors 2: <i>Finansējuma nepietiekamība, kas kavē Centra sniegto pakalpojumu attīstību un modernizāciju.</i> Faktors 3: <i>Nepietiekams materiāli tehniskais nodrošinājums pakalpojumu kvalitātes celšanai</i>

⁴ Stiprās, vājās (pusēs), iespējas un draudi. Angļu valodā: *SWOT analysis (strengths, weaknesses, opportunities, threats).*

⁵ PESTEL metode paredz izvērtēt ārējo vidi atbilstoši faktoru kopumam, kam varētu būt ietekme uz iestādi, uzņēmumu vai nozari. Nozares stratēģijas kontekstā PESTEL metode ietver analīzi par politikas, ekonomikas, sociālajiem, tehnoloģiskajiem, vides un juridiskajiem faktoriem (angļu valodā: *Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal*).

Iespējas

Iekšējās drošības nozīme strauji pieaug gan nacionālajā, gan Eiropas Savienības līmenī, ņemot vērā globālos un vietēja mēroga izaicinājumus – Eiropas Savienības kaimiņvalstu nestabilitāte vai agresīvā ārpolitika, pieaugošās migrācijas un bēgļu plūsmas, organizētā noziedzība, klimata pārmaiņas. Tas sniedz iespējas vērst sabiedrības uzmanību nepieciešamībai uzlabot valsts iekšējo drošību un piesaistīt papildu finansējumu dažādu projektu īstenošanai, lai attīstītu iekšlietu nozari.

Strauji attīstās jaunās tehnoloģijas, kas var tikt izmantotas Centra darbības efektivitātes un darba kvalitātes uzlabošanai. Iekšējos procesus var uzlabot tādas jaunās tehnoloģijas kā 5G, mākslīgais intelekts, savstarpēji integrētas sistēmas un IT resursi, lielle dati, mākoņdatošana. Tehnoloģiju attīstība ļauj izveidot amatpersonām ērtākus un vieglāk pieejamus pakalpojumus, tā ceļot to kvalitāti.

Krievijas militārā agresija pret Ukrainu ir izgaismojusi virkni problēmu Latvijas aizsardzības un iekšējās drošības sistēmās, vienlaikus **pieaug sabiedrības atbalsts** valsts iekšējās drošības stiprināšanai, kas rada iespēju iekšlietu nozarei sakārtot vairāku gadu garumā nepietiekamā finansējuma dēļ uzkrātās problēmas.

Draudi

Politiskā nestabilitāte Eiropas Savienības kaimiņvalstīs rada virkni apdraudējumu Latvijai, it īpaši robežu drošības, nelikumīgas migrācijas, hibrīdo uzbrukumu un organizētās noziedzības jomās. Lielākie riski ir saistīti ar Krievijas agresīvo rīcību reģionālā un starptautiskā līmenī, tostarp uzsākto karu pret Ukrainu, kā arī kiberuzbrukumiem un dezinformācijas kampaņām, kas vērstas pret Eiropas Savienības un NATO dalībvalstīm.

Ilgtermiņā Latvijai draud būtiska **demogrāfiskās situācijas pasliktināšanās** - iedzīvotāju skaita samazinājums, sabiedrības novecošanās, lauku reģionu depopulācija. Tas apgrūtina jaunu darbinieku piesaisti, ierobežo efektīva un ekonomiska pakalpojuma nodrošināšanu visā Latvijā, kā arī akcentē jaunus iekšējās un ārējās drošības izaicinājumus.

Krievijas īstenotais karš pret Ukrainu ir izraisījis ievērojamus **ekonomiskos un finanšu satricinājumus** daudzu valstu ekonomikās. Krievijas īstenotā kara pret Ukrainu rezultātā piemēroto sankciju ieviešana rezultējiesies ar ievērojamu energoresursu un pārtikas preču cenu pieaugumu. Straujš inflācijas pieaugums īpaši palielina iestāžu uzturēšanas izmaksas, kā arī mazina nodarbināto reālo atalgojumu.

Stiprās puses

Profesionāli un pieredzējuši **nodarbinātie, kas ir lepnī strādāt valsts pārvaldē un iekšlietu nozarē**. Tos motivē misija un aicinājums sniegt atbalstu cilvēkiem, veidot Latviju par drošu valsti, kam ir arī pozitīva ietekme uz nodarbināto sniegumu.

Centrā nodarbinātie saņem **konkurētspējīgas sociālās garantijas**, tostarp veselības apdrošināšanu, papildus atvaļinājuma dienas, pabalstus. Tas palīdz noturēt un motivēt nodarbinātos.

Centra **klientu ieinteresētība un pieprasījums pēc pakalpojumiem** veicina darbinieku motivācijas līmeņa paaugstināšanos. Darbinieki ikdienā jūt **klientu pozitīvo attieksmi** un sava darba novērtējumu, kas motivē uzlabot pakalpojumu kvalitāti.

Vājās puses

Centrā **trūkst nodarbināto**, lai nodrošinātu kvalitatīvu un savlaicīgu funkciju izpildi. **Nekonkurētspējīgais atalgojums** salīdzinājumā ar privāto sektoru un citām valsts pārvaldes iestādēm apgrūtina iespējas piesaistīt un noturēt darbiniekus, palielinot personāla mainību un kaitējot institucionālajai atmiņai.

Pastāv problēmas profesionālās pilnveides jomās. Nepietiekama finansējuma apstākļos Centram nav līdzekļu, lai apmaksātu visiem nodarbinātajiem nepieciešamos profesionālās pilnveides kursus, tāpēc dažkārt darbinieki ir spiesti tos apmaksāt no saviem līdzekļiem.

Kvalitatīvai iestādes funkciju izpildei **nav pietiekams finansējums**. Finansējuma nepietiekamība ietekmē gan nodarbināto atlīdzību, gan iestādes kapacitāti, gan sniegto pakalpojumu kvalitāti. Nepietiekama finansējuma apstākļos Centrs nevar nodrošināt personāla attīstību, celt pakalpojumu kvalitāti, ieviest jaunās tehnoloģijas un veikt pakalpojumu elektronizāciju. Iestādei piešķirtais finansējums nav sasaistīts ar ārējās vides ietekmi (valsts ekonomikas un finanšu stabilitātes izmaiņām, sabiedrisko aktualitāti), tāpēc ārējās vides izmaiņu gadījumā, Centram ir grūtības nodrošināt nemainīgu sniegto pakalpojumu kvalitāti.

Iestādes vīzija, misija un vērtības

IESTĀDES MISIJA

Veicināt amatpersonu spējas īstenot valsts drošības un iekšlietu politikas pasākumus. Nodrošināt amatpersonu veselības stāvokļa un fiziskās sagatavotības atbilstību dienesta pienākumu izpildei. Motivēt amatpersonas turpināt dienestu iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs, sniedzot psiholoģisko atbalstu un nodrošinot normatīvajos aktos noteiktās sociālās garantijas.

IESTĀDES VĪZIJA

Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs dienē profesionālas, veselas, fiziski un psiholoģiski spēcīgas amatpersonas, kas ir motivētas turpināt dienestu iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs.

IESTĀDES VĒRTĪBAS

- *Profesionalitāte* - iestādes nodarbinātie izmanto un attīsta valsts darbā nepieciešamās kompetences, prasmes un zināšanas, pārņem nozares un privātā sektora labo praksi un starptautisko pieredzi, ir mērķtiecīgi un orientēti uz rezultātu, kā arī strādā efektīvi, izvirzīto mērķi un kvalitatīvu rezultātu sasniegšanā ar iespējami maziem resursiem;
- *Atbalsts un uzticamība* - iestādes nodarbinātie, veicot savus darba pienākumus, rūpējas par amatpersonu psiholoģisko labūitību un atbalstu, orientējas uz cilvēku, apliecinot izpratni par amatpersonu vajadzībām, ievērojot ētikas normas, konfidencialitāti un rūpējoties par personas datu drošību;
- *Atbildība* - iestādes nodarbinātie spēj pieņemt skaidrus un pamatotus lēmumus un uzņemties atbildību par tiem, kā arī pārdomāti, pamatoti un taupīgi rīkojas ar nodokļu maksātāju naudu;
- *Godīgums* - iestādes nodarbinātie savus pienākumus pilda godprātīgi atklāti un patstāvīgi, ievērojot likumus, ētikas normas un citas saistošas prasības, pildot pienākumus, ievēro objektivitāti un neitralitāti, kā arī atturas no darbības, kuras dēļ nodarbinātā vai iestādes godprātība, objektivitāte vai neitralitāte var tikt apšaubīta;
- *Sadarbība* - iestādes nodarbinātie, veicot savus amata pienākumus, sadarbojas ar kolēģiem un citām iestādēm, lai sasniegtu iestādei izvirzītos mērķus un uzlabotu sniegto pakalpojumu kvalitāti.

Iestādes mērķu karte

Centrs plānošanas periodā no 2023. līdz 2027.gadam ir noteicis divas stratēģiskās prioritātes:

1. Veicināt amatpersonu spējas īstenot valsts drošības un iekšlietu politikas pasākumus, kas ietver šādas darbības jomas:
 - 1.1. Valsts apmaksātas veselības aprūpes, sociālo garantiju un psiholoģiskā atbalsta nodrošināšana amatpersonām;
 - 1.2. Amatpersonu fiziskās sagatavotības veicināšana un profesionālā sporta attīstība.
2. Profesionāli, motivēti un uz attīstību orientēti Centra nodarbinātie.

1. Sociālās garantijas, to skaitā iespēja saņemt veselības aprūpes pakalpojumus, ir daļa no amatpersonu atļūdzības sistēmas un veido spēcīgu motivējošo rīku. Sociālo garantiju nodrošināšana veicina amatpersonu lojalitāti iestādēm un motivē uzsākt un turpināt dienestu, tādējādi sekmējot valsts iekšējās drošības stiprināšanu un iekšlietu nozares stratēģiskā mērķa sasniegšanu. Tāpēc amatpersonu veselības aprūpes pieejamības uzlabošanas pasākumiem ir nozīmīga loma profesionālu, motivētu, uz attīstību orientētu, amatpersonu piesaistē iekšlietu dienestos. Pamatojoties uz minēto, Centrs kā vienu no darbības stratēģiskajām jomām ir noteicis **valsts apmaksātas veselības aprūpes un sociālo garantiju nodrošināšanu amatpersonām**.

Atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atļūdzības likumā noteiktajam, amatpersonām ir paredzēta valsts apmaksāta veselības aprūpe. Amatpersonu darba apstākļi ir saistīti ar paaugstinātu risku to veselībai. Nereti amatpersonas dienesta pienākumu izpildes laikā gūst traumas, tām ir arī paaugstināts risks inficēties ar infekcijas slimībām, piemēram, Covid-19, B-hepatīts, AIDS, ērcu encefalīts utml. Tāpēc regulāri tiek noteikta amatpersonu veselības stāvokļa atbilstība dienesta pienākumu izpildei. Pašreiz amatpersonu veselības stāvoklis tiek pārbaudīts, stājoties dienestā un turpmāk katru gadu.

Nodrošinot amatpersonām valsts apmaksātu veselības aprūpi, Centrs veic norēķinus ar ārstniecības iestādēm par amatpersonām sniegtajiem veselības aprūpes pakalpojumiem un ikgadējo veselības pārbaudi, kā arī kompensē amatpersonām veselības aprūpes izdevumus, ja tās veikušas veselības aprūpes pakalpojumu apmaksu no personīgajiem līdzekļiem.

Amatpersonu veselību nelabvēlīgi ietekmē ar dienesta apstākļiem saistītie vides apstākļi, t.sk. psihoemocionālie, fiziskie un citi faktori (piemēram, vardarbība, noziedzība, nelabvēlīga sociālā vide, nakts darbs, piespiedu darba pozas, meteoroloģiskie faktori utml). Tie ietekmē amatpersonu veselību, samazina amatpersonu profesionālās spējas, veicina fizisku un garīgu spēku izsīkumu. Amatpersonu dienesta pienākumi ir saistīti ar darbu paaugstināta stresa situācijās. Tādēļ savlaicīgi sniegts psiholoģiskais atbalsts ļauj amatpersonai sekmīgi pārvarēt krīzes situācijas un turpināt dienestu, tādējādi samazinot kadru mainību un profesionālu darbinieku aizplūšanu no dienesta. Pamatojoties uz minēto, Centrs ir noteicis **psiholoģiskā atbalsta nodrošināšanu amatpersonām** kā stratēģisko darbības jomu.

Saskaņā ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā noteiktajām obligātajām dienesta prasībām amatpersonu fiziskajai sagatavotībai ir jāatbilst noteiktām prasībām.

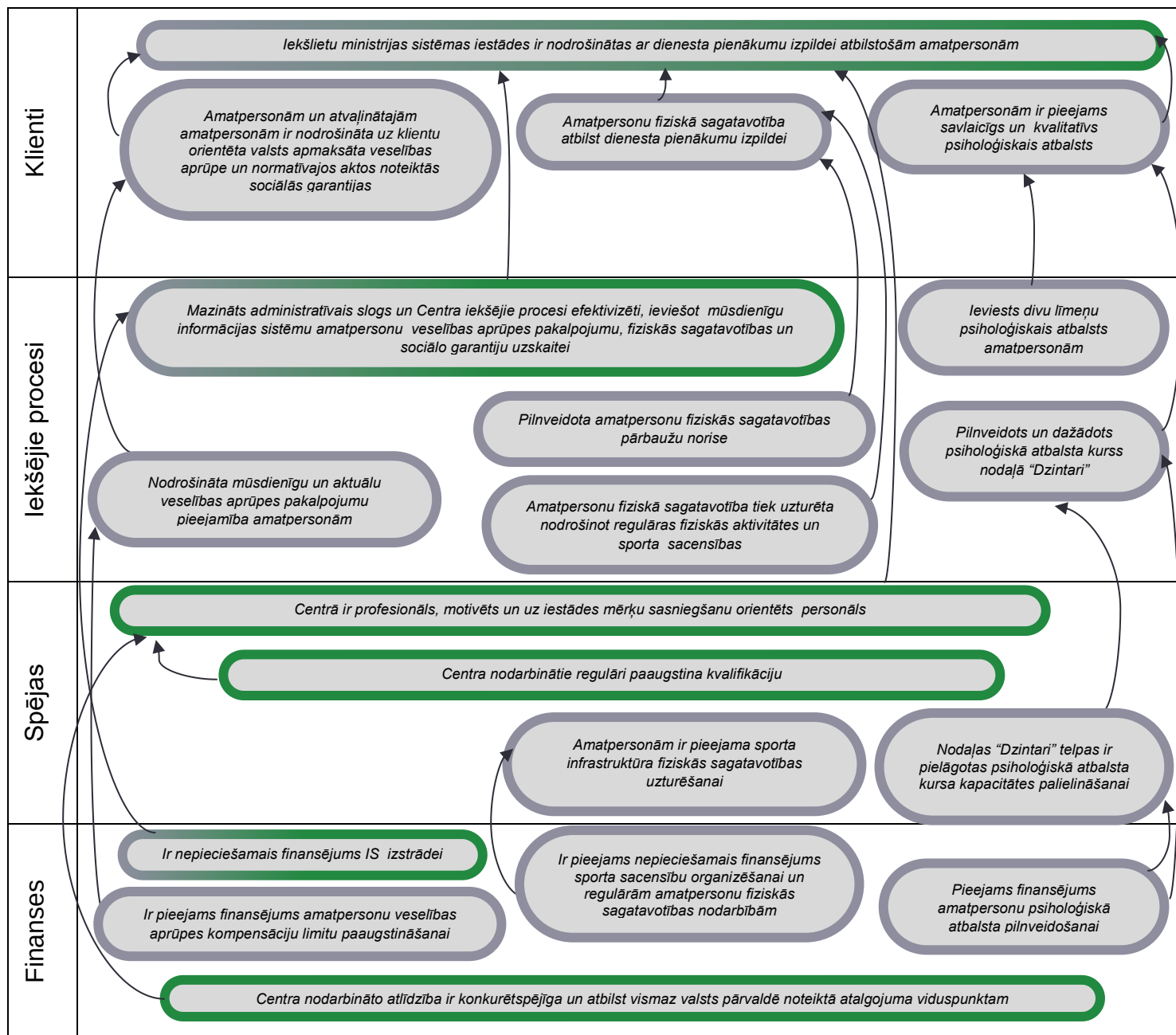
Izprotot amatpersonu fiziskās sagatavotības stāvokļa un tā uzlabošanas nozīmīgumu, Centrs kā vienu no darbības stratēģiskajām jomām ir noteicis **amatpersonu fiziskās sagatavotības veicināšanu un profesionālā sporta attīstību**. Amatpersonu fiziskā sagatavotība tiek pārbaudīta reizi gadā, kad amatpersona kārto fiziskās sagatavotības pārbaudi atbilstoši tās vecumam, dzimumam un amata grupai. No amatpersonu fiziskās sagatavotības pārbaudžu rezultātiem ir secināms, ka **amatpersonu fiziskā sagatavotība ir jāuzlabo**. Taču Iekšlietu ministrijas resursi ir ierobežoti – tie nespēj amatpersonām nodrošināt tādas apstākļus un fiziskās sagatavotības līmeņa paaugstināšanas iespējas, kas varētu sekmēt amatpersonu fiziskās sagatavotības uzlabošanu. Pamatojoties uz minēto, nepieciešams risināt jautājumu par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu (Valsts policijas, Valsts robežsardzes, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta, Iekšējā drošības biroja) nepietiekamo nodrošinājumu ar sporta nodarbību telpām. Risinot sporta telpu nepietiekamības problēmu, nepieciešams izvērtēt iespēju nodrošināt amatpersonām treniņu zāles un citu sporta nodarbību apmaksu publiski pieejamos sporta klubos gan Rīgā, gan citās Latvijas pilsētās, kas dotu iespēju amatpersonām uzturēt un uzlabot fizisko sagatavotību. Vienlaikus nepieciešams dažādot Iekšlietu ministrijas regulāro sporta sacensību norisi un disciplīnas, lai amatpersonas būtu motivētas sasniegt augstākus rezultātus un uzlabot savu fizisko sagatavotību tādējādi stiprinot valsts iekšējo drošību.

2. Profesionāls un zinošs nodarbinātais ir viens no vērtīgākajiem iestādes darbības nodrošināšanas un attīstības resursiem. Personāla zināšanas un profesionālā sagatavotība ir tieši saistīta ar iestādes darbību un augstu funkciju un uzdevumu izpildes kvalitāti. Tieši tāpēc Centrs kā stratēģisko prioritāti ir noteicis **profesionāla, motivēta un uz iestādes mērķu sasniegšanu orientēta personāla nodrošināšanu Centrā**.

Pašreiz Centra nodarbināto atlīdzība ir ievērojami mazāka nekā vidēji valstī. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2021. gadā mēneša vidējā bruto darba samaksa valstī par pilnas slodzes darbu ir 1277 *euro*. Savukārt Centra nodarbināto vidējā bruto alga 2021. gadā bija 974 *euro* pirms nodokļu nomaksas par slodzi. Tieši zemā atalgojuma dēļ 2021. gadā no darba Centrā aizgāja 24 darbinieki, kas veido personāla mainības koeficientu 29,6%. Tik augsts personāla mainības koeficients, liecina, ka Centra funkciju izpilde var tikt apdraudēta, jo pieaug Centra darbinieku noslodze - darbiniekiem papildus tiešajiem pienākumiem jāpilda vakantā amata pienākumi. Ja izdodas atrast jaunu darbinieku, tad laiks tiek tērēts jauno darbinieku apmācībai, turklāt viņu darba ražīgums sākotnēji ir zemāks, un amata pienākumu izpildē tie pieļauj lielāku kļūdu skaitu.

Pamatojoties uz minēto, kā arī atbilstoši Iekšlietu nozares prioritārajam horizontālajam mērķim, Centra **stratēģiskā prioritāte**, kas attiecināma uz visām Centra darbības jomām, ir **profesionālu, motivētu un uz attīstību orientētu nodarbināto nodrošināšana Centrā**.

Atbilstoši noteiktajām stratēģiskajām prioritātēm un darbības jomām ir sastādīta Centra mērķu karte.



 - Stratēģiskā prioritāte Nr.1

 - Stratēģiskā prioritāte Nr.2

Stratēģiskā prioritāte Nr. 1

Stratēģiskās prioritātes apraksts:		Veicināt amatpersonu spējas īstenot valsts drošības un iekšlietu politikas pasākumus. Nodrošināt amatpersonu veselības stāvokļa atbilstību dienesta pienākumu izpildei, kā arī nodrošināt pakalpojumus un sociālās garantijas, kas noteiktas sociālo jomu regulējošos normatīvajos aktos. Sniegt amatpersonām psiholoģisko atbalstu, lai atjaunotu amatpersonu psiholoģisko un emocionālo līdzsvaru. Nodrošināt amatpersonu fiziskās sagatavotības atbilstību dienesta pienākumu izpildei. Atbalstīt valsts labāko sportistu treniņu un sacensību iespējas.						
Stratēģiskie mērķi	Snieguma rādītāji	Snieguma rādītāju vērtības					Iniciatīvas	
		2023. gads	2024. gads	2025. gads	2026. gads	2027. gads		
Klienti	Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes ir nodrošinātas ar dienesta pienākumu izpildei atbilstošām amatpersonām	Veselības stāvokļa dēļ atvaļināto īpatsvars (%) no kopējā atvaļināto amatpersonu skaita	16	15,9	15,8	15,7	15,6	1. Nodrošināt amatpersonām valsts apmaksātu veselības aprūpi
								2. Apmaksāt amatpersonu un dienesta kandidātu veselības pārbaudes
								3. Sniegt atbalstu dienestiem amatpersonu amatu darba vides riska faktoru novērtēšanā un darba vides uzraudzībā.
		Ilgadējo fiziskās sagatavotības pārbaudi nokārtojušo amatpersonu īpatsvars (%) no kopējā amatpersonu skaita	92,0	92,2	92,5	92,7	93	1. Nodrošināt fiziskās sagatavotības pārbažu norises kontroli dienestos
								2. Organizēt sporta sacensības
								3. Sadarbībā ar dienestiem popularizēt fiziskās aktivitātes un veselīgu dzīvesveidu, dienestu organizētajos pasākumos, piesaistot Centra profesionālos sportistus.
Psiholoģiskā atbalsta kursu saņēmušo amatpersonu īpatsvars (%) no kopējā amatpersonu skaita	5,5	5,8	5,8	6	6,3	Nodrošināt amatpersonām savlaicīgu un kvalitatīvu psiholoģisko atbalstu individuālo konsultāciju, grupu nodarbību un psiholoģiskā atbalsta kursa veidā.		

Procesi	Efektivizēti iekšējie procesi un mazināts administratīvais slogs amatpersonu veselības aprūpes un sociālo garantiju administrēšanā	Samazinās vidējais veselības aprūpes izdevumu kompensācijas iesnieguma izskatīšanas laiks (darbdienas) (optimālais iesnieguma izskatīšanas laiks ir 3 darbdienas)	5	5	4	3	3	1. Sadarbībā ar leikšlietu ministrijas Informācijas centru nodrošināt jaunas Veselības un sociālo garantiju administrēšanas, fiziskās sagatavotības pārbaužu uzskaites un kontroles informācijas sistēmas izstrādi un ieviešanu, lai nodrošinātu iespēju amatpersonām Centra pakalpojumus pieteikt elektroniski, kā arī Centra nodarbinātajiem tos elektroniski apstrādāt. 2. Veikt klientu un nodarbināto apmācību darbam ar jauno informācijas sistēmu. Sagatavota vizuāli viegli uztveramu pamācību jaunās informācijas sistēmas lietošanai amatpersonām. Ievietot informāciju Centra tīmekļvietnē un nosūtīt amatpersonām sadarbībā ar dienestiem. 3. Komunicēt ar klientiem, apmācīt un izstrādāt informatīvos un vizuālos materiālus, lai veicinātu pāreju no pieteikumu iesniegšanu papīra formātā uz elektronisku no 40% vidēji šobrīd līdz 80%
		Amatpersonu skaits (%), kas veselības aprūpes izdevumu kompensāciju izmaksas pakalpojuma sniegšanas kvalitāti novērtē ar labi vai augstāk	90	90	91	91,5	91,7	1. Sagatavot anketu un veikt amatpersonu aptauju par Centra sniegto pakalpojumu kvalitāti 2. Balstoties uz amatpersonu sniegtajām atbildēm aptaujas anketā, izvērtēt priekšlikumus un noteikt veicamos pasākumus Centra darbības un sniegto pakalpojumu kvalitātes uzlabošanai
	Nodrošināta valsts apmaksātu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība un sociālās garantijas amatpersonām	Obligāto veselības pārbaužu amatpersonām skaits	13000	13000	13000	13000	13000	1. Uzraudzīt, lai amatpersonas savlaicīgi veiktu kārtējo veselības pārbaudi. 2. Sadarbībā ar leikšlietu ministriju un dienestiem izvērtēt iespēju veikt grozījumus normatīvajos aktos, lai pilnveidotu amatpersonu veselības pārbažu veikšanas procesu 3. Sagatavot informāciju leikšlietu ministrijai un dienestiem par amatpersonām veiktajām veselības pārbaudēm, uzrādot arī apmaksāto ķīmiski toksikoloģisko izmeklējumu narkotisko vielu klātbūtnes noteikšanai skaitu.
		Obligāto veselības pārbaužu dienesta kandidātiem skaits	1000	1000	1000	1000	1000	1. Sadarbībā ar leikšlietu ministriju un dienestiem izvērtēt nepieciešamību veikt grozījumus normatīvajos aktos par dienesta kandidātu veselības pārbažu veikšanu.

							2. Sadarbībā ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm popularizēt dienestu Iekšlietu sistēmas iestādēs, iestāžu rīkotajos pasākumos informējot jauniešus par sociālo garantiju pieejamību amatpersonām, tādējādi palielinot informētību un interesi par iespēju dienēt kādā no Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm.
	Amatpersonas, kuras saņēmušas veselības aprūpes pakalpojumu izdevumu kompensācijas (skaits)	9 300	9 300	9 300	9 300	9 300	1. Informēt amatpersonas par iespēju saņemt kompensāciju par veselības aprūpes pakalpojumiem: piem. izvietot aktuālo un skaidrojošo informāciju Centra tīmekļvietnē; sagatavot vizuālus informatīvos materiālus; klātienē un telefoniski informēt amatpersonas par kompensācijas saņemšanas nosacījumiem, sarīkot informatīvu sanāksmi utml. 2. Veikt amatpersonu aptauju, lai noskaidrotu kādus kanālus amatpersonas visbiežāk lieto informācijas saņemšanai par valsts apmaksātu veselības aprūpi un noskaidrotu amatpersonu ieteikumus kompensāciju izmaksas procesa uzlabošanai.
	Apmaksāto medicīnisko operāciju skaits	350	350	350	350	350	1. Informēt amatpersonas par iespēju saņemt apmaksātu operāciju un rehabilitāciju: piem. izvietot aktuālo un skaidrojošo informāciju Centra tīmekļvietnē; sagatavot vizuālus informatīvos materiālus; klātienē un telefoniski informēt amatpersonas par garantijas saņemšanas nosacījumiem, sarīkot informatīvu sanāksmi utml. 2. Izvērtēt ārstniecības iestāžu sniegtos pakalpojumus, noslēgt līgumus (papildus jau esošajiem) ar ārstniecības iestādēm, lai uzlabotu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību amatpersonām
	Amatpersonām izmaksāto nelaimes gadījuma pabalstu skaits	350	350	350	350	350	1. Sadarbībā ar dienestiem informēt amatpersonas par iespēju saņemt nelaimes gadījuma pabalstu: piemēram, izvietot aktuālo un skaidrojošo informāciju Centra tīmekļvietnē; sagatavot vizuālus informatīvos materiālus; klātienē un telefoniski informēt amatpersonas par vienreizējā pabalsta izmaksas saņemšanas nosacījumiem, rīkot informatīvas sanāksmes utml. 2. Kontrolēt saņemto pabalstu izmaksas dokumentu aktualitāti un pilnīgumu, nepieciešamības gadījumā informēt amatpersonas par trūkstošajiem dokumentiem pabalsta saņemšanai.
Amatpersonām ir pieejams savlaicīgs un kvalitatīvs	Amatpersonu skaits, kas saņēmušas psiholoģiskā atbalsta kursu	700	700	700	720	750	1. Vadīt psiholoģiskā atbalsta kursu amatpersonām. 2. Izstrādāt un vadīt 5 dienu psiholoģiskā atbalsta kursa programmu amatpersonām un Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbiniekiem.

psiholoģiskais atbalsts							3. Regulāri izvērtēt psiholoģiskā atbalsta kursa nodarbību aktualitāti. 4. Pastāvīgi izstrādāt jaunas psiholoģiskā atbalsta kursa nodarbības, pielāgot un vadīt jaunu psiholoģiskā atbalsta kursa programmu, papildinot to ar jaunajām nodarbībām: 4.1. Lēmumu pieņemšanas psiholoģijas nodarbību izstrāde un vadīšana 12 dienu psiholoģiskā atbalsta kursa programmā. Pašregulācijas prasmju veicināšanas nodarbību izveidošana un vadīšana 5 dienu psiholoģiskā atbalsta kursa programmā (2023.gads). 4.2. Nodarbību izstrāde un vadīšana par palīdzības pamatprincipiem pēc psiholoģiskas traumas un krīzē nonākušiem cilvēkiem (2024.gads). 4.3. Saskarsmes psiholoģijas nodarbību un lekciju izstrāde un vadīšana (2025.-2026.gadi). 4.4. Psihoemocionālās labklājības veicināšanas nodarbību izstrāde un vadīšana (2027.gads)
	Sniegtas psiholoģiskās konsultācijas (skaits)	4 500	4 500	4 500	4 500	4 500	1. Sniegt individuālās psihologa konsultācijas klātienē un attālināti pēc amatpersonu un dienestu pieprasījumiem 2. Vadīt apmācību programmas saskaņā ar nodarbību grafiku un dienestu pieprasījumiem. 3. Informēt amatpersonas par iespēju apmeklēt psiholoģiskā atbalsta nodarbības
	Apmācītās kolēģu atbalsta personas (skaits)	-	300	360	360	360	levis divu līmeņu psiholoģiskais atbalsta sistēmu amatpersonām, izveidojot kolēģu atbalsta posmu: 1.Izstrādāt apmācību programmu kolēģu atbalsta personām pirmās psiholoģiskās palīdzības sniegšanai. 2.Izveidot sadarbību ar dienestiem, lai palīdzētu atlasīt kolēģu atbalsta personu kandidātus. 3.Organizēt kolēģu atbalsta personu apmācību procesu, izstrādāt apmācību grafiku. 4.Veikt kolēģu atbalsta personu apmācības
	Nodrošināta amatpersonu fiziskās sagatavotības	23	25	27	27	27	1. Nodrošināt lietošanā esošo sporta telpu un šautuves efektīva izmantošana prioritāri amatpersonu fiziskās sagatavotības uzlabošanai 2.Sagatavot sporta telpu (Klusā ielā 12, Rīgā) izmantošanas grafikus un regulāri tos aktualizēt.

uzraudzība un sporta aktivitātes fiziskās sagatavotības uzlabošanai							3. Kontrolēt, sporta telpu izmantošanu atbilstoši grafikā norādītajam. 4. Uzraudzīt sporta telpu tehnisko stāvokli un savlaicīgi ziņot telpu apsaimniekotājam par konstatētajiem trūkumiem, lai mazinātu traumatismu sporta nodarbību laikā 5. Regulāri sadarboties ar dienestiem, lai noteiktu amatpersonu vidū populārākos sporta veidus, kuros rīkot sacensības. 6. Regulāri izvērtēt iespējas dažādot amatpersonām sporta sacensības, ņemot vērā pieejamo finansējumu. 7. Organizējot sacensības un fiziskās aktivitātes izvērtēt iespējas izmantot mūsdienu tehnoloģijas amatpersonu fiziskās sagatavotības uzturēšanai
	Veiktas fiziskās sagatavotības pārbaužu norises kontroles	25	25	25	25	25	1. Nodrošināt amatpersonu fiziskās sagatavotības pārbaužu norises kontroli, liekot uzsvaru uz neplānotu pēkšņu kontroļu veikšanu. 2. Izstrādāt kritērijus pēc kuriem tiek izvēlētas fiziskās sagatavotības pārbaužu norises kontroļu veikšanas vietas. 3. Aktualizēt metodisko materiālu par fiziskās sagatavotības pārbaudes vingrinājumu izpildi. 4. Sadarbībā ar dienestiem un leikšlietu ministriju regulāri izvērtēt nepieciešamību veikt izmaiņas amatpersonu fiziskās sagatavotības normatīvos
Nodrošināts atbalsts valsts labāko sportistu – leikšlietu ministrijas un tās sistēmas iestāžu amatpersonu- treniņu un sacensību iespējām	Vidējais profesionālo sportistu amata vietu skaits	44	44	44	44	44	1. Sadarbībā ar sporta organizācijām (Latvijas Olimpisko komiteju, sporta federācijām u.c.) regulāri izvērtēt Centrā nodarbināto profesionālo sportistu individuālajos sporta veidos atbilstību valsts labāko sportistu atbalsta kritērijiem 2. Komandu sporta veidos nodrošināt atbalstu volejbola komandas "RTU Robežsardze/Jūrmala" dalībai Baltijas līgas, Latvijas čempionāta un Latvijas kausa izcīņas sacensībās volejbolā 3. Iesaistīt Centra profesionālos sportistus leikšlietu sistēmas dienestu popularizēšanā, nodrošinot to dalību leikšlietu ministrijas vai dienestu organizētajās komunikācijas aktivitātēs un pasākumos.

Spējas	Amatpersonām nodrošināts plašs līgumiestāžu loks valsts apmaksātu veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanai	Noslēgti sadarbības līgumi ar ģimenes ārstu praksēm, ārstniecības un rehabilitācijas iestādēm (skaits)	189	195	205	210	210	1. Izvērtēt noslēgtos līgumus attiecībā pret reģioniem, tai skaitā attālumu un amatpersonu koncentrāciju, noslēgt līgumus, lai amatpersonām valsts apmaksātie veselības aprūpes pakalpojumi būtu pieejami tuvāk dzīvesvietai.
								2. Kontrolēt noslēgto līgumu aktualitāti un spēkā esamību.
	Amatpersonām ir pieejamas atbilstoši aprīkotas sporta telpas fiziskās sagatavotības uzturēšanai	Amatpersonu skaits, kurām apmaksātas sporta nodarbības	-	-	5000	5500	6000	1. Sadarbībā ar Iekšlietu ministriju izvērtēt valsts reģionos esošās sporta infrastruktūras izmantošanas iespēju palielināšanu amatpersonu fiziskās sagatavotības uzlabošanai, tai skaitā sporta nodarbību apmaksas mehānisma izstrādi un papildus finansējuma piesaisti sporta nodarbību apmaksai. ⁶
								2. Izveidot sadarbību ar iespējami plašāku sporta klubu tīklu, lai nodrošinātu sporta nodarbību apmaksu amatpersonām ērti pieejamā vietā un laikā. ⁷
								3. Kontrolēt noslēgto līgumu aktualitāti.
	Psiholoģiskā atbalsta sniegšanai ir nodrošinātas pielāgotas un mūsdienīgas telpas, tehnoloģiskais aprīkojums un kvalificēts personāls	Psiholoģiskā atbalsta kursa vajadzībām pieejamo un labiekārtoto telpu platība (m ²)	1443,4	1443,4	1443,4	1443,4	2500	1. Sadarbībā ar Nodrošinājuma valsts aģentūru izvērtēt iespēju palielināt klientu izmitināšanas vietu skaitu, kā arī iekārtot papildus nodarbību un koplietošanas atpūtas telpas nodaļā "Dzintari".
		Reģionālo psiholoģiskā atbalsta struktūrvienību skaits	5	6	6	7	7	2. Sadarbībā ar Iekšlietu ministriju un Nodrošinājuma valsts aģentūru izvērtēt iespējas piesaistīt papildus finansējumu Psiholoģiskā atbalsta kursa kapacitātes palielināšanai līdz vismaz 60 amatpersonām grupā, tajā skaitā nepieciešamo finansējumu telpu renovēšanai. Piemēst ielā 14, Jūrmalā, papildus dalībnieku izmitināšanai, ēdināšanai, psiholoģisko un sporta nodarbību nodrošināšanai. ⁸
								1. Izvērtēt psiholoģiskā atbalsta pieejamību reģionos un iespēju izveidot izvērstāku psihologu tīklu, lai amatpersonām psihologs būtu pieejams ne tālāk kā 100 km no dzīves/darba vietas.

⁶ Uzdevuma izpilde atkarīga no valsts budžeta iespējām.

⁷ Uzdevuma izpilde atkarīga no Iekšlietu ministrijā pieņemtajiem lēmumiem un valsts budžeta iespējām.

⁸ Uzdevuma izpilde atkarīga no Iekšlietu ministrijā pieņemtajiem lēmumiem un valsts budžeta iespējām.

Finances								2. Izvērtēt iespējas izveidot papildu psihologu kabinetus reģionos Iekšlietu ministrijas jaunbūvējamās katastrofu pārvaldības centros.
		Tehnoloģisko risinājumu iegāde psiholoģiskā atbalsta kursa kvalitātes paaugstināšanai (euro)	-	-	5000	-	25 000	1. Audio un video iekārtu uzlabošana psihorelaksāciju nodarbību nodrošināšanai (2025.gads) 2. Psiholoģiskā atbalsta kursa papildināšana ar gaismas un krāsu terapijas kapsulu (2027.gads) 3. Izvērtēt iespēju psiholoģiskā atbalsta kursa vajadzībām iegādāties Biofeedback iekārtu un flotācijas kapsulu
		Pārraudzības nodarbības apmeklējušo psihologu skaits	10	10	10	10	10	Regulāri organizēt psihologu pārraudzības nodarbības psihologu darba kvalitātes celšanai.
	Nodrošināta mūsdienīgu un aktuālu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība amatpersonām	Izmaksātās veselības aprūpes pakalpojumu izdevumu kompensācijas vidējais apmērs (euro)	193,34	473,60	473,6	473,6	473,6	1. Valsts apmaksāto veselības aprūpes pakalpojumu pieejamības uzlabošana amatpersonām, palielinot kompensāciju limitus ⁹ , lai kompensētu veselības aprūpes pakalpojumu un medikamentu cenu pieaugumu.
		Vidējie veselības aprūpes izdevumi uz vienu amatpersonu (euro)	288,26	518,40	518,40	518,40	518,40	2. Regulāri veikt amatpersonām apmaksājamo veselības aprūpes pakalpojumu klāsta izvērtējumu, lai noskaidrotu pieejamo pakalpojumu aktualitāti.
	Amatpersonām nodrošinātas sporta aktivitātes fiziskās sagatavotības uzlabošanai	Vidējie izdevumi uz vienu amatpersonu gadā sporta klubu nodarbību apmeklējumam (euro)	-	-	470,42	470,42	470,42	1. Veikt publisko iepirkumu sporta klubu apmeklējumu apmaksai amatpersonām fiziskās sagatavotības uzlabošanai. ¹⁰
		Vidējie izdevumi uz vienu amatpersonu sporta sacensību organizēšanai (euro)	2,86	2,86	5,50	5,5	5,50	2. Regulāri informēt amatpersonas par iespēju apmeklēt sporta nodarbības, izvietojot aktuālo informāciju Centra tīmekļvietnē, kā arī nosūtīt šo informāciju dienestiem.

⁹ Palielināt maksas medicīnisko pakalpojumu kompensācijas limitu no 250 euro līdz 500 euro gadā, zobārstniecības pakalpojumu kompensācijas limitu no 200 euro līdz 400 euro gadā un medikamentu iegādes kompensācijas limitu no 75 euro līdz 100 euro gadā.

¹⁰ Uzdevuma izpilde atkarīga no Iekšlietu ministrijā pieņemtajiem lēmumiem un valsts budžeta iespējām.

Amatpersonām nodrošināts kvalitatīvs un savlaicīgs psiholoģiskais atbalsts	Vidējie izdevumi psiholoģiskā atbalsta (konsultācijas un nodarbības) nodrošināšanai uz vienu amatpersonu (euro)	9,47	11,50	12,00	12,50	13,00	Sniegt amatpersonām individuālās psihologa konsultācijas klātienē un attālināti, organizēt psiholoģiskā atbalsta grupu nodarbības, kā arī nodrošināt psiholoģiskā atbalsta kursu.
	Vidējie izdevumi gadā psiholoģiskā atbalsta kursa nodrošināšanai uz vienu amatpersonu (euro)	24,00	24,00	25,00	25,00	28,00	
	Vidējie izdevumi psiholoģiskā kursa nodrošināšanai vienai amatpersonai (euro)	510,36	561,00	565,00	565,00	590,00	

Stratēģiskā prioritāte Nr. 2

Stratēģiskās prioritātes apraksts:		Profesionāli, motivēti un uz attīstību orientēti Centra nodarbinātie					
Stratēģiskie mērķi	Snieguma rādītāji	Snieguma rādītāju vērtības					Iniciatīvas
		2023. gads	2024. gads	2025. gads	2026. gads	2027. gads	
Klienti	Aizpildīto amata vietu īpatsvars no kopējā amata vietu skaita (%)	93	93	94	95	95	1. Pilnveidot Centra personāla vadības sistēmu un politiku ar mērķi paaugstināt nodarbināto motivāciju. 2. Risināt jautājumu par papildu finansējuma piesaisti nodarbināto atbildības celšanai. 3. Veicināt amatpersonu nodarbināšanu pēc atvaļināšanas no dienesta Centra vakantajos amatos, lai risinātu darbaspēka trūkuma problēmas: 3.1. Centra kompetences ietvaros izstrādāt priekšlikumus par bijušo amatpersonu rezerves izveidošanu ar mērķi apzināt atvaļināto amatpersonu vai tuvā nākotnē atvaļināmo amatpersonu loku (pieredze, zināšanas, nodarbinātības joma un specifika, kontaktinformācija, vēlme strādāt leikšietu ministrijas padotībā esošajās iestādēs); 3.2. Centra kompetences ietvaros izstrādāt priekšlikumus, kā piesaistīt amatpersonas pēc atvaļināšanās no dienesta metodiskā darba veikšanā, jauno amatpersonu apmācīšanā, pētnieciskā darbā, kā arī apzināt citas iespējamās piesaistes formas.
	Personāla mainības koeficients (%)	18	15	12	10	10	
		Nodarbināto, kas gada ietvaros ir paaugstinājuši profesionālo kvalifikāciju, īpatsvars (%)	75	75	75	75	75

Procesi	Uzlabota Centra darba organizācija un iekšējie procesi	Nodarbināto skaits, kuriem noteikts elastīgais darba laiks	48	50	50	50	50	1. Izvērtēt iespēju plašāk ieviest elastīgo darba laiku, ļaujot nodarbinātajiem veikt darba pienākumus viņiem ērtākā laika grafikā. 2. Paplašināt attālinātā darba izmantošanu gadījumos, kad tehniskie risinājumi un nodarbinātā mājas apstākļi ir tam piemēroti.
		Vidējais attālināti vai daļēji attālināti nodarbināto skaits (gadā)	10	15	20	20	20	
		Apmācīto vadītāju skaits	9	9	9	9	9	1. Augstākā un vidējā līmeņa vadītāju apmācības, lai pilnveidotu vadības prasmes un stilu, uzlabotu padoto darba organizāciju. 2. Regulāra darba procesu uzraudzība, lai mazinātu administratīvo slogu un lieku darbību veikšanu. 3. Pastāvīgi uzraudzīt informācijas iekšējo apriti Centrā ar mērķi uzlabot nodarbināto informētību par Centra mērķiem, darbības rezultātiem, darba kārtību un procesiem.
		Atcelto pieņemto Centra lēmumu skaits	4	4	3	3	3	
Spējas	Centra nodarbinātajiem nodrošināti mūsdienīgi darba apstākļi darba pienākumu izpildei	Ar fiziskajiem darba apstākļiem (telpas, aprīkojums utml) apmierināto nodarbināto īpatsvars no kopējā nodarbināto skaita (%)	80	82	84	86	88	1. Sadarbībā ar Nodrošinājuma valsts aģentūru nodrošināt Centra nodarbinātos ar darbam atbilstošām telpām: 1.1. Regulāri uzraudzīt Centram piešķirto telpu lietderīgu izmantošanu; 1.2. Pēc iespējas izvietot Centra struktūrvienības vienuviet ar citām Iekšlietu sistēmas iestādēm, lai nodrošinātu efektīvu nekustamo īpašumu pārvaldību resorā. 1.3. Vērtējot papildus psihologu kabinetu izveidošanu reģionos, iespēju robežās izvietot tos jaunajos katastrofu pārvaldības centros. 2. Sadarbībā ar Iekšlietu ministrijas Informācijas centru savas kompetences ietvaros nodrošināt Centra nodarbinātos ar mūsdienīgiem informācijas un komunikāciju tehnoloģiju resursiem: 2.1. Sadarbībā ar Iekšlietu ministrijas Informācijas centru organizēt pakāpenisku novecojušās datortehnikas, biroja un sakaru tehnikas gala iekārtu nomaiņu, vienlaicīgi mazinot kopējo drukas iekārtu skaitu par labu koplietošanas drukas iekārtām un mazinot fiksēto telefonaparātu skaitu par labu mobilajiem sakaru līdzekļiem;

							2.2. Sadarbībā ar Iekšlietu ministrijas Informācijas centru veicināt Centra datorlietotāju mobilitāti, palielinot portatīvās/mobilās datortehnikas īpatsvaru; 2.3. Sadarbībā ar Iekšlietu ministrijas Informācijas centru nodrošināt jaunas Veselības un sociālo garantiju administrēšanas, fiziskās sagatavotības pārbaužu uzskaites un kontroles informācijas sistēmas izstrādi un ieviešanu, lai nodrošinātu iespēju amatpersonām Centra pakalpojumus pieteikt elektroniski, kā arī mazinātu administratīvo slogu Centrā¹¹ 3. Nodrošināt Centra nodarbinātos ar nepieciešamajiem materiāli tehniskajiem resursiem: 3.1. Nodrošināt kontroli par darbam nepieciešamo materiāli tehnisko resursu pietiekamību un to regulāru atjaunošanu; 3.2. Savas kompetences ietvaros piedalīties vienotas iekšlietu nozares autotransporta pārvaldības sistēmas ieviešanā, lai nodrošinātu efektīvu transportlīdzekļu izmantošanu Centra darba procesu organizācijā. 4. Ik gadu rīkot nodarbināto aptauju, lai noskaidrotu apmierinātību ar darba apstākļiem. Analizēt aptaujas rezultātus un veikt pasākumus Centra iekšējās darba vides stiprināšanai.
	Ar darba samaksu un sociālajām garantijām apmierināto nodarbināto īpatsvars no kopējā nodarbināto skaita (%)	50	60	70	70	70	1. Ik gadu rīkot nodarbināto aptauju, lai noskaidrotu apmierinātību ar darbu, ietverot aptaujā jautājumus arī par darba samaksu un sociālajām garantijām. 2. Analizēt nodarbināto aptaujā iegūtos rezultātus un veikt atbilstošus pasākumus Centra iekšējās darba vides stiprināšanai.

¹¹ Uzdevuma izpilde atkarīga no valsts budžeta iespējām

Finances		Ar iestādes iekšējo kultūru un darba organizāciju apmierināto nodarbināto īpatsvars no kopējā nodarbināto skaita (%)	80	82	85	87	90	1. Ik gadu rīkot nodarbināto aptauju, lai noskaidrotu apmierinātību ar darbu, ietverot aptaujā jautājumus arī par darbinieku lojalitāti, attiecībām ar kolēģiem, iestādes vadību, darba novērtējumu un atgriezenisko saiti un citus personāla apmierinātības jautājumus. 2. Analizēt nodarbināto aptaujā iegūtos rezultātus un veikt atbilstošus pasākumus personālvadības procesu uzlabošanai un Centra iekšējās darba vides stiprināšanai un iestādes iekšējās kultūras celšanai.
	Izveidota mūsdienīga nodarbināto profesionālās pilnveides sistēma	Nodarbināto, kas gada ietvaros ir paaugstinājuši profesionālo kvalifikāciju skaits	34	34	34	34	34	1. Profesionālās pilnveides sistēmas uzlabošana: 1.1. Izstrādāt Centra iekšējo normatīvo aktu par nodarbināto kvalifikācijas paaugstināšanas kārtību; 1.2. nodrošināt iespēju katram nodarbinātajam vismaz vienu reizi gadā apmeklēt kvalifikācijas paaugstināšanas kursus; 1.3. nodrošināt regulāras Centra apmaksātas pārraudzības nodarbības Centrā nodarbinātajiem psihologiem. 2. Centra kompetences ietvaros piedalīties Iekšlietu ministrijas vienotās elektroniskās mācību platformas un izglītības pārvaldības sistēmas izstrādē.
	Nodrošināts finansējums nodarbināto konkurētspējīgai atlīdzībai un profesionālajai pilnveidei	Vidējais atalgojums mēnesī vienai amata vietai (mēnesī) (euro)	1023	1143	1143	1143	1345	Konkurētspējīgas atlīdzības veicināšana, tuvinot ierēdņu un darbinieku mēnešalgu apmēru valsts pārvaldes iestāžu mēnešalgu skalas viduspunktam ¹² (80% no līdzīgas vērtības amatu pamatalgas privātajā sektorā): 1. Centra nodarbināto mēnešalgu palielināšana līdz normatīvajos aktos noteiktās mēnešalgu skalas minimumam (2023.gads) 2. Centra nodarbināto mēnešalgu palielināšana līdz normatīvajos aktos noteiktās mēnešalgu skalas viduspunktam (2027.gads) 3. Rast iespēju palielināt atsevišķu "atslēgas" cilvēku mēnešalgas apmēru virs valsts pārvaldes iestāžu mēnešalgu skalas viduspunkta. 4. Palielināt nodarbināto profesionālajai pilnveidei pieejamo finansējumu, lai sekmētu nodarbināto attīstību un kvalifikācijas celšanu.
		Vidējā atlīdzība amata vietai (mēnesī) (euro)	1264	1413	1413	1413	1662	
		Vidējie izdevumi uz vienu nodarbināto profesionālajai pilnveidei (gadā) (euro)	30	35	40	45	50	

¹² Uzdevuma izpilde atkarīga no valsts budžeta iespējām

