

LATVIJAS UNIVERSITĀTES PERSONĀLA POLITIKA

Latvijas Universitāte (turpmāk tekstā - LU) ir valsts dibināta klasiskā tipa zinātnes augstskola (atvasināta publiska persona), kura apvieno un attīsta daudznazaru studiju un zinātniskās pētniecības potenciālu eksaktajās, sociālajās, humanitārajās, mākslas, medicīnas un dzīvības zinātnēs. LU darbības pamatvirzieni ir zinātnē un praksē balstītas studijas, fundamentāla zinātne un pētniecība, sabiedrības un tautsaimniecības attīstība, latviešu valodas, vēstures un kultūras saglabāšana un attīstība.

LU ir atvērta jaunu iniciatīvu attīstībai stratēģiskās specializācijas ietvarā, īpaši atbalstot sadarbību starp dažādām nozarēm, jauniem zinātņu virzieniem, kā arī sabiedrību un uzņēmējiem, īpaši inovāciju radīšanā un komercializācijā.

I. MĒRĶI

Latvijas un LU panākumu pamatā ir darbinieku un studējošo individualitāte, izcilība un konkurētspēja. LU kā darba devēja ir līdere vienlīdzīgas attieksmes un iekļaujošas vides nodrošināšanā.

Izveidot un attīstīt augsti kvalificētu, motivētu un profesionālu akadēmisko un vispārējo personālu, kas sekmīgi īsteno LU misiju, stratēģiskos mērķus un veicina tās ilgtermiņa attīstību.

Veicināt sniegunā balstītu personāla izaugsmi un atjaunotni, nodrošināt konkurētspējīgu un motivējošu personāla atalgojumu, pilnveidot personāla karjeras attīstības iespējas, jauno talantu piesaisti un veicināt starptautisko mobilitāti.

Nodrošināt labvēlīgu darba vidi, lai personāls varētu radīt, interpretēt, apstrādāt, uzkrāt un izplatīt zināšanas – veikt akadēmisko darbu un nodrošināt tā administratīvo pārvaldību, kā arī uzņemties personīgu atbildību par profesionālo pilnveidi un veiksmīgas karjeras veidošanu.

Stiprināt cilvēkkapitāla pārvaldību, nodrošinot LU izcilību un ilgtspēju, nevainojamu reputāciju un sociālo atbildību.

II. VĒRTĪBAS

LU darbība balstīta tās pamatvērtībās – LU saime, virzība uz izcilību, zinātnē balstīta attīstība, atvērtība, sadarbība un akadēmiskā brīvība, kas veido LU saimes atbildību un akadēmisko godīgumu.

Atbildība – personāla jautājumos LU veido iekšējo organizācijas kultūru, kas balstīta savstarpējā cieņā un individuālajā atbildībā. LU un tās personāls darbojas valsts, sabiedrības, Alma Mater un individuālās labklājības celšanā.

Akadēmiskais godīgums – LU personāls sniedz ieguldījumu akadēmiskas un ētiskas darba vides veidošanā. Akadēmiskā godīguma mērķis ir saglabāt LU reputāciju un starptautisko atzinību (prestīžu).

Vienlīdzīgā attieksme – ikvienam LU ir vienlīdzīgas tiesības uz godīgu un drošu darba vidi, taisnīgu atalgojumu un karjeras iespējām, izslēdzot diskrimināciju.

Sadarbība – LU ir atvērta jaunu iniciatīvu attīstībai akadēmiskā darbā, tai skaitā starp dažādiem zinātņu virzieniem, nozarēm un institūcijām, iesaistot uzņēmējus un nevalstiskās organizācijas, sabiedrību un valsti.

Vērtību iedzīvināšana - LU, izdodot normatīvus, ņem vērā šajā politikā definētos mērķus. Par vērtību iedzīvināšanu LU organizācijas kultūrā atbild visi vadošie darbinieki, bet procesu kopumā pārrauga LU rektors un prorektori atbilstoši savām atbildības jomām.

III. AKADĒMISKAIS DARBS UN KARJERA

Akadēmiskās karjeras mērķis ir atzīt un novērtēt izcilus akadēmiskos sasniegumus, veicinot LU stratēģisko mērķu sasniegšanu un attīstību, personāla izaugsmi un sociālās garantijas.

Akadēmiskais darbs apvieno studiju darbu, fundamentālo un lietišķo pētniecību, kā arī ar to saistītos organizatoriskos pienākumus un sadarbību ar sabiedrību. LU personāls iesaistās akadēmiskajā darbā atbilstoši augstskolas prasībām un personas spējām un prasmēm.

LU ir svarīgs daudzveidīgs personāls – gan tāds, kas pārsvarā nodarbināts akadēmiskajā darbā, gan tāds, kas pamatā ir iesaistīts zinātnē. LU ir zinātnes universitāte, un akadēmiskajam personālam var uzstādīt augstākus vērtēšanas kritērijus, nekā ir noteikts ārējos normatīvajos aktos. Personāla darba uzdevumi, sasniegto rezultātu uzskaites principi un vērtēšanas kritēriji var atšķirties atkarībā no tā, vai darbinieks akadēmiskajā darbā LU nodarbināts pilnā slodzē vai daļēji.

Doktora grāds ir akadēmiskās karjeras priekšnoteikums. Akadēmiskā karjera sākas ar doktorantūru un turpinās ar augstākajiem karjeras amatiem – (asociētais) profesors un/vai tenūras profesors, pilnvērtīgi iesaistoties visās akadēmiskā darba formās pilnā slodzē - gan zinātniskajā, gan studiju, kā arī administratīvajā darbā.

LU attīstības pamatā ir akadēmiskā personāla spēja piesaistīt un vadīt projektus (pētniecības, izglītības un attīstības). Akadēmiskās karjeras personāla līdzdalība zinātniskā, studiju un organizatoriskā darbā var mainīties dažādos karjeras posmos (t.sk. akadēmiskā gada ietvaros), bet triju gadu laikā ir jāīsteno pilnvērtīga iesaiste visās akadēmiskā darba formās.

Visi LU amati ir pamats akadēmiskai izaugsmei un karjeras veidošanai.

LU vienlīdz svarīgs ir personāls, kurš iesaistīts atsevišķās akadēmiskā darba formās, piemēram, studijās vai pētniecībā, pilnā vai nepilnā slodzē. Lai nodrošinātu sasaisti starp dažādām akadēmiskā personāla darbības formām (studijas, pētniecība, citi), LU nosaka minimālo darba apjomu katrā no tām. Ir iespēja vairāk koncentrēties zinātniskajai darbībai (vadošais pētnieks, pētnieks, pēcdoktorantūras pētnieks, zinātniskais asistents), tam ir nepieciešams pētījuma nozarei atbilstošs maģistra vai zinātniskais grāds. Šis personāls pamatā veic zinātnisko darbību, t.sk. piesaistot, vadot un darbojoties zinātniskos projektos, bet tas neizslēdz iespēju iesaistīties studiju darbā.

Pastāv arī iespēja vairāk iesaistīties studiju (pedagoģiskajā) darbā (prakses profesors, docents, lektors, pasniedzējs, asistents), tam ir nepieciešams studiju darbam atbilstošs akadēmiskais vai doktora grāds, cits pielīdzināms grāds, kvalifikācija vai ilgstoša un līdzvērtīga pieredze studiju procesam atbilstošā zinātņu nozarē (profesijā), kā arī atbilstošas pedagoģiskas prasmes.

LU veicina personāla aktīvu dalību inovāciju radīšanas un intelektuālā īpašuma komercializācijas procesos, nodrošinot elastīgu iespēju akadēmisko darbu uz laiku apturēt pilnībā vai veikt daļēji. Latvijas Universitāte amatiem var piešķirt gradācijas, kā, piemēram, jaunākais lektors vai vecākais lektors.

IV. CITI AMATI

Vispārējais personāls nodrošina atbalstu akadēmiskajam personālam un īsteno administratīvo darbu, lai nodrošinātu LU darbības nepārtrauktību un efektivitāti.

Vispārējā personāla amatu veidošana ir atkarīga no LU iestāžu iekšējās struktūras, to mērķiem, procesiem un pieejamiem resursiem.

Katram vispārējā personāla amatam nosaka konkrētas prasības – izglītības pakāpi, profesionālo pieredzi amatā, prasmes u.tml.

LU no vispārējā personāla sagaida augsti profesionālu attieksmi, cieņu un sadarbības spēju, nedalot tā iesaistes līmeni administrācijas darbā, tehniski saimnieciskā nodrošinājumā vai citos amatos.

V. SAVIENOTIE AMATI

Lai nodrošinātu pēc iespējas plašāku darba pieredzi un pilnvērtīgi izmantotu darbinieku potenciālu, LU nosaka kārtību, kā veidot amatu savietošanu akadēmiskā darba un vadītāja pieredzes apvienošanai, piemēram, kā "profesors – nodaļas vadītājs" vai "profesors - studiju programmas direktors" utt.

VI. TALANTU VADĪBA

LU nodrošina darbinieku zinātniskās attīstības un profesionālo pilnveidi un starptautiskas pieredzes iegūšanu.

LU atbalsta institucionālās atmiņas un tradīciju saglabāšanu un jauno talantu piesaisti, veidojot mentoru tīklu, kura ietvaros jaunie darbinieki saņem atbalstu veiksmīgas karjeras veidošanai.

Personāla piesaiste akadēmiskās karjeras amatiem notiek atklātos starptautiskos konkursos.

Akadēmiskā un vispārējā personāla izaugsme ir balstīta mērķu noteikšanā un sasniegto rezultātu izvērtēšanā.

Darbinieks ir primāri atbildīgs par savas profesionālās izaugsmes plānošanu. Tiešais vadītājs ir atbildīgs par darbinieka individuālās karjeras attīstības plāna pārraudzību un nepieciešamo atbalsta pasākumu nodrošināšanu. Struktūrvienību vadītāji ir atbildīgi par savu darbinieku karjeras attīstības iespēju veicināšanu atbilstoši LU stratēģiskajiem mērķiem.

VII. DARBA SAMAKSA

LU uztur vienotu, taisnīgu un pārskatāmu atlīdzības sistēmu ikgadēja budžeta ietvaros.

Atlīdzība ir balstīta ārējos un iekšējos normatīvos, darba tirgus izpētē un LU amatu novērtējumā, kā arī izmērāmos darba izpildes rezultātos.

Atlīdzību veido alga, piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība par darba rezultātiem, kas būtiski sekmē LU stratēģisko mērķu sasniegšanu (jaunu studiju programmu izstrāde, augstvērtīgu publikāciju skaita palielināšana, komercializējamu tehnoloģiju radīšana, nozīmīgu sadarbību iniciēšana ar starptautiskām pētniecības organizācijām u.c.).

VIII. DARBA VIDE UN LABBŪTĪBA

LU nodrošina mūsdienīgu, drošu, iekļaujošu un ergonomisku vidi. Atbalsta iniciatīvas, kas veicina ANO ilgtspējas mērķu īstenošanu.

Darbiniekiem ir pieejamas LU organizētas sporta, kultūras, mākslinieciskās pašdarbības aktivitātes, regulāras veselības pārbaudes un psiholoģiskais atbalsts.

IX. SOCIĀLĀS GARANTIJAS UN ATBALSTS

LU slēdz koplīgumu ar arodorganizācijām un īsteno sociālā atbalsta programmas darbiniekiem (materiālā un nemateriālā palīdzība, pabalsti, veselības apdrošināšana, kompensācijas, dažādu izdevumu segšana).

LU darbiniekiem nodrošina arī papildu labumus – papildatvaļinājuma dienas, darbinieku profesionālās pilnveides izdevumu daļēju vai pilnīgu apmaksu, apmaksātas brīvdienas svarīgos dzīves notikumos, kā arī citus atbalsta pasākumus.

X. RŪPES PAR UNIVERSITĀTES SENIORIEM

LU godā katra darbinieka devumu Alma Mater attīstībā, tāpēc nodrošina senioru, bijušo darbinieku, kuri ir pensionējušies no LU, iesaisti akadēmiskajā un sociālajā darbā, sekmējot starppaaudžu mācīšanos, kā arī institucionālās atmiņas saglabāšanu un tradīciju nodošanu.

Senioriem ir iespēja būt daļai no LU akadēmiskās kopienas – piedalīties pasākumos, turpināt izglītoties un attīstīt prasmes, kā arī saņemt sociālo atbalstu un cieņu par paveikto.

XI. ATBILDĪBA PAR PERSONĀLA POLITIKAS ĪSTENOŠANU

Katrs darbinieks ir primāri atbildīgs par savas karjeras mērķu izvirzīšanu un individuālās karjeras veidošanu, aktīvi sadarbojoties ar savu tiešo vadītāju un izmantojot LU pieejamos atbalsta mehānismus.

LU regulāri novērtē darbinieku sniegumu, lai veidotu personisku atbildību par rezultātiem un motivētu izaugsmi.

Novērtēšanas procesā darbinieks un darba vadītājs saskaņo nākamā perioda mērķus, uzdevumus un personīgās attīstības plānu.

Novērtēšanas rezultātus izmanto karjeras attīstības, mācību plānošanas un atalgojuma pārskatīšanas vajadzībām.

LU veido mērķtiecīgu un uz attīstību vērstu personāla motivācijas sistēmu, kas stimulē gan individuālos, gan komandas sasniegumus un iesaisti, vienlaikus atbalstot LU stratēģisko mērķu sasniegšanu, nozares attīstību un Latvijas kā zināšanu un inovāciju centra konkurētspēju.

Ilgtermiņa perspektīva, caurredzamība, sadarbība, sociālā atbildība un ētikas principi veido motivācijas sistēmas pamatu, sekmējot pozitīvu, radošu, atbalstošu un rezultātus veicinošu darba vidi.

Akadēmisko iestāžu vadītāji plāno akadēmiskās karjeras attīstību un ataudzi atbilstoši LU un akadēmiskās iestādes stratēģijām un ir tieši atbildīgi par šo plānu īstenošanu un akadēmiskā personāla karjeras attīstību savās iestādēs.

LU iestāžu vispārējā personāla karjeras attīstību plāno Personālvadības departaments sadarbībā ar iestādes vadītāju.

LU veido tādas personāla vadības procedūras un nodrošina instrumentus, lai ikvienas LU iestādes vadītājam ir konkrēta atbildība par savas iestādes personāla attīstību, kapacitātes plānošanu un mērķtiecīgu personāla iesaisti LU stratēģisko mērķu sasniegšanā.

Iestāžu vadītāji nosaka individuālos un kolektīvos mērķus, uzrauga darbinieku sniegumu, identificē kompetenču attīstības vajadzības un veicina motivējošu darba vidi, kā arī nodrošina nepieciešamo un atbilstošo personāla kapacitāti iestādes izvirzīto mērķu sasniegšanai.

Personālvadības departaments atbild par sabalansētu šīs politikas īstenošanas un atbalsta mehānismu izveidi, kā arī nodrošina metodisko, administratīvo un konsultatīvo atbalstu cilvēkresursu plānošanā, atlases procesos, mācību un attīstības pasākumu organizēšanā, kā arī personāla politikas un procedūru veidošanā un to izpildes uzraudzībā. Personālvadības departamenta direktors atbild par regulāru politikas aktualizēšanu un tās saskaņotību ar LU stratēģiju.

XII. ATGRIEZENISKĀ SAITE

LU regulāri veic darbinieku aptaujas un viedokļu izpēti, lai novērtētu personāla apmierinātību un identificētu pilnveides iespējas.

LU uztur atgriezeniskās saites mehānismu, iesaistot darbiniekus LU politiku un iekšējās kārtības pilnveidošanā.