

APSTIPRINĀTS
Vidzemes Augstskolas
2024.gada 29.maija Senāta sēdē,
lēmums Nr.2024/4/3.1

Vidzemes Augstskolas vadlīnijas par atklātu, pārredzamu un uz sasniegumiem balstītu akadēmiskā personāla* pieņemšanu darbā un izvērtēšanu

* Augstskolas akadēmisko personālu veido profesori, asociētie profesori, docenti, vadošie pētnieki, lektori, pētnieki, asistenti (Augstskolu likums)

Saturs

1. Ievads.....	3
2. ViA darbā pieņemšanas procedūra	3
2.1. Vispārējie principi.....	3
2.2. Sludinājuma posms.....	4
2.3. Atlases un izvērtēšanas posms.....	5
2.4. Darbā pieņemšanas posms	6
3. Akadēmiskā personāla darba izvērtēšana vēlākajos darba posmos	6



1. Ievads

Vidzemes Augstskolas (turpmāk - ViA) vadlīnijas par atklātu, pārredzamu un uz sasniegumiem balstītu akadēmiskā personāla pieņemšanu darbā un izvērtēšanu (turpmāk - Vadlīnijas) nosaka principus un procedūras, kas nodrošina atklātu, pārredzamu un uz sasniegumiem balstītu akadēmiskā personāla atlasīšanu un izvērtēšanu vēlākajos posmos ViA. Šīs Vadlīnijas sniedz norādījumus un prasības akadēmiskā personāla atlasīšanas procedūru un saistīto pasākumu sagatavošanai, organizēšanai un īstenošanai, kā arī akadēmiskā personāla izvērtēšanai vēlākajos darba posmos. Vadlīnijas piemērojamas visam akadēmiskajam personālam (t.sk. profesoriem, asociētajiem profesoriem, docentiem, lektoriem, vadošajiem pētniekiem, pētniekiem un asistentiem, doktorantiem, pēcdoktorantiem u.c. darbiniekiem akadēmiskajos un zinātniskajos amatos).

Akadēmiskā un zinātniskā darbība ir viena no ViA pamatdarbības nozīmīgām daļām. [ViA attīstības stratēģijā 2023.-2028. gadam](#) (turpmāk – Stratēģija) norādītie mērķi ir saistīti ar izcilības un starpdisciplināritātes veicināšanu pētniecībā, ViA kļūstot par starptautisku, reģionāli nozīmīgu un ilgtspējīgu zināšanu, pētniecības un inovāciju kopienas virzītāju nākotnes sabiedrības dzīvesspēkam un izaugsmei. ViA tiecas uz izcilu, starpdisciplināri fundamentālu un pielietojamu pētniecību sabiedrībai aktuālu problēmu risināšanai starptautiskā un reģionālā kontekstā, kā arī uz ilgtspējīgas un cilvēk-orientētas izaugsmes vides attīstīšanu, kas ir pievilcīga ikvienai iesaistes pusei.

Vadlīnijās atrunātie principi balstīti uz [Eiropas Pētnieku hartu un Uzvedības kodeksa pētnieku pieņemšanai darbā](#) ar mērķi piesaistīt izcilus visu karjeras līmeņu pētniekus un nodrošināt labākos iespējamus apstākļus izcilas pētniecības veikšanai ViA.

Šīs Vadlīnijas atbalsta arī starptautisku kandidātu pieteikšanos un ārvalstu akadēmiskā personāla piesaisti, kas ir saskaņā ar ViA Stratēģiju un ViA Zinātniskās darbības attīstības plānu 2024.-2030.gadam. Viens no ViA Stratēģijā definētajiem mērķiem ir veicināt zinātniskās darbības vides atjaunotni un internacionalizēšanu, iesaistoties starptautiskos pētniecības tīklos.

ViA nodrošina dzimumu līdzsvaru, savā darbībā ievērojot "Plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanā 2021.-2025.gadam" un veicinot vienlīdzību personāla atlasīšanas procesā, kā arī akadēmiskā personāla izvērtēšanā vēlākajos darba posmos.

Šīs Vadlīnijas ir ievietotas ViA mājaslapā latviešu un angļu valodā un tās nodrošina svarīgu informāciju amata kandidātiem un atbalstu visiem, kas iesaistīti akadēmiskā personāla darbā pieņemšanas un izvērtēšanas procedūru sagatavošanā un īstenošanā.

Vadlīnijās minētos principus plānots ieviest līdz 2026. gada 30. septembrim.

2. ViA darbā pieņemšanas procedūra

2.1. Vispārējie principi

Principi:

- *Darbā pieņemšanas procedūra ir atvērta, efektīva, pārredzama, starptautiski salīdzināma, kā arī pielāgota konkrētam amata veidam.*
- *ViA nosaka skaidrus noteikumus un vadlīnijas akadēmiskā personāla pieņemšanai darbā akadēmiskā/zinātniskā amatā, t.sk. amata mērķi un maksimālo amata ieņemšanas ilgumu u.c.*
- *Darbā pieņemšanas procedūrā tiek novērsta jebkāda veida diskriminācija vai neobjektivitāte.*
- *Darbā pieņemšanas procedūrā tiek ievērota personas datu aizsardzība.*

Akadēmiskā personāla darbā pieņemšanas process ViA tiek īstenots, ievērojot [Darba likumu](#), [Augstskolu likumu](#), [Zinātniskās darbības likumu](#) u.c. spēkā esošos normatīvos aktus, kas regulē akadēmiskā un zinātniskā personāla darbā pieņemšanu.

Darbinieki ViA tiek pieņemti darbā atklātā un pārredzamā konkursā. Pieteikumu izvērtēšanas kritēriji ir noteikti [ViA Nolikumā par vēlēšanām akadēmiskajos amatos](#) (turpmāk - Nolikums). Atsevišķos procedūras posmos ir jāizmanto atbilstošas veidlapas. Vadlīnijas papildina darbā pieņemšanas procedūru, noteiktos atlasīšanas posmos norādot principus, kas jāievēro darbā pieņemšanas procesā.

Darbā pieņemšanas procedūrā ViA ir svarīgi, lai tās izpildē tiktu novērsta jebkāda veida diskriminācija vai neobjektivitāte, kā arī ļoti svarīga ir personas datu aizsardzība. Personas datu apstrāde ViA notiek saskaņā ar 2016.gada 27.aprīļa Eiropas Parlamenta un Eiropas Savienības Padomes Personas [datu aizsardzības regulu Nr.2016/679](#) un citiem normatīvajiem aktiem, kas reglamentē fizisko personu datu aizsardzību un personas datu apstrādi. ViA tiek pievērsta uzmanība, lai personas datu apstrāde notiktu tam paredzētajam mērķim un tikai nepieciešamajā apjomā, nodrošinot godprātīgu personas datu apstrādi. Datiem var piekļūt tikai tie darbinieki, kam tas ir nepieciešams darba pienākumu veikšanai. ViA personas dati netiek glabāti ilgāk kā nepieciešams, tos iznīcina vai dzēš mēneša laikā pēc atlases procedūras beigām. Informācija par personas datu aizsardzību ([Datu apstrādes politika](#)) pieejama ViA mājaslapā.

2.2. Sludinājuma posms

Principi:

- *Sludinājumā tiek nodrošināta informācija par darbā pieņemšanas procedūras gaitu, atlases kritērijiem, brīvo vietu skaitu, darba nosacījumiem un darbinieku tiesībām (pieļaujama atsauce uz publiski pieejamajiem ViA normatīvajiem aktiem), kā arī prasīto zināšanu un kompetenču aprakstu (t.sk. nepieciešamo izglītības līmeni, jomu utt.), neradot barjeras pieņemšanai darbā.*
- *Amata pretendētājam tiek nodrošināta iespēja sazināties ar sludinājumā norādīto kontaktpersonu, ja rodas jautājumi par konkrēto vakanci.*
- *Sludinājumā neiekļauj diskriminējošus nosacījumus – pēc personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem (LR Darba likums).*
- *Tiek norādīts saprātīgs, bet ne īsāks kā normatīvajos aktos noteiktais periods (vismaz viens mēnesis) no sludinājuma publicēšanas līdz dokumentu iesniegšanas beigu termiņam.*

Visas vakantās amata vietas ViA tiek publiski izsludinātas, pieteikumu iesniegšanai nosakot noteiktu laika periodu (ne īsāku kā viens mēnesis). Īpaša uzmanība tiek pievērsta, lai katras atlases procedūras pamatā būtu normatīvo aktu prasībās balstīts un saskaņā ar amata aprakstu pielāgots vakances raksturojums. Konkrētais prasību raksturojums amatam ir pamats jēgpilna un atbilstoša darba sludinājuma izstrādei. Tas veido atklātu, pārredzamu un uz sasniegumiem balstītu darbā pieņemšanas procesu .

Sludinājums tiek veidots, ievērojot dzimumu vienlīdzību (gender mainstreaming) un cieņpilnu pieeju dažādībai (pretdiskriminācija). Sludinājumā nosaka nepieciešamās akadēmiskās un zinātniskās kompetences u.c. prasības atkarībā no amata, uz kuru vakance izsludināta. Sludinājumā pretendenti tiek informēti arī par īpašiem nosacījumiem un iespējām saskaņot darba un personīgo dzīvi (piemēram, pievilcīga darba vide, elastīgs darba laiks u.c.). Darba sludinājumā ir norādīta kontaktpersona, ar kuru potenciālie pretendenti nepieciešamības gadījumā var sazināties, ja rodas jautājumi par konkrēto vakanci, t.sk. par sociālajām garantijām, darba apstākļiem, karjeras un izaugsmes iespējām u.c.

Vakances sludinājums tiek ievietots izdevumā Latvijas Vēstnesis un/vai Nacionālajā zinātniskās darbības informācijas sistēmā, Nodarbinātības valsts aģentūras vakancu portālā un ViA mājaslapā (saskaņā ar Nolikumu). Vakancu izsludināšanai ViA izmanto arī citus kanālus, t.sk. ViA sociālos medijus, lai personāla atlases procedūra būtu pēc iespējas atklātāka un sasniegtu plašāku potenciālo pretendentu loku. Nepieciešamības gadījumā var tikt izmantoti arī talantu piesaistes aģentūru pakalpojumi.

ViA kā vienu no saviem stratēģiskajiem mērķiem ir izvirzījusi arī ārzemju akadēmiskā personāla piesaisti, atsevišķos gadījumos vakancu sludinājumi tiek publicēti starptautiski angļu valodā, t.sk. EURAXESS portālā (platforma pētniekiem, uzņēmējiem, universitātēm un uzņēmumiem savstarpējai mijiedarbībai).

Lai mazinātu administratīvo slogu, pieteikumā pretendentiem tiek lūgts iesniegt tikai tos dokumentus, kas attiecas uz darbā pieņemšanas procedūru, sūtot tos uz sludinājumā norādīto e-pastu, iesniedzot drukātā veidā vai tiešsaistes pieteikšanās sistēmā. Atsevišķos gadījumos tiek pieņemti arī dokumenti angļu valodā.



2.3. Atlases un izvērtēšanas posms

Principi:

- *Atlases komisijā iekļauj pārstāvjus ar dažādu kvalifikāciju un kompetenci un pēc iespējas ievēro dzimumu līdzsvaru un, ja nepieciešams un iespējams iekļauj arī dažādu (kā valsts, tā privātā) sektoru un disciplīnu pārstāvjus, t.sk. no citām valstīm, ar vajadzīgo pieredzi kandidātu vērtēšanai.*
- *Atlases komisijas locekļi ir atbilstoši apmācīti.*
- *Atlases procesā pēc iespējas lieto dažādus atlases paņēmienus (piemēram, pieaicinātu ekspertu vērtējumus, pārrunas klātienē/attālinātas intervijas, praktiskus uzdevumus utt.) un ņem vērā visu kandidāta pieredzes spektru, kandidāta nopelnus, vērtējot gan kvalitatīvi, gan kvantitatīvi.*
- *Izvēloties kandidātus, kuri strādājuši nozarēs, īpašu vērību piešķir ieguldījumam patentu un izgudrojumu jomā.*
- *Atlases procesā ņem vērā profesionālās attīstības gaitu visas dzīves laikā, pārtraukumus darba biogrāfijā vai novirzes CV hronoloģijā neuzskatot par mīnusu, bet uztverot karjeras attīstības kontekstā, un apzinoties, ka tas potenciāli var sniegt vērtīgu ieguldījumu akadēmiskā personāla profesionālajā attīstībā, veidojot daudzpusīgu darba biogrāfiju.*
- *Jebkura mobilitāte, piem., uzturēšanās citā valstī/reģionā, pētniecības vides maiņa (darbs valsts vai privātajā sektorā), pāreja no vienas disciplīnas vai sektora uz citu, kā arī virtuāla mobilitāte tiek atzīsta par vērtīgu ieguldījumu akadēmiskā personāla profesionālajā attīstībā.*
- *Akadēmiskā personāla akadēmiskā un profesionālā kvalifikācija, t.sk. neformālā kvalifikācija, īpaši - starptautiskās un profesionālās mobilitātes kontekstā, tiek novērtēta.*
- *Atzīstot un vērtējot kvalifikāciju, atlases komisija orientējas uz indivīda sasniegumiem, nevis uz apstākļiem, kādos kandidāts ir atradies, vai tās institūcijas reputāciju, kurā kvalifikācija ir iegūta.*
- *Kad atlases process ir pabeigts, atlases kandidātu informē par viņa kandidatūras stiprajām un vājajām pusēm, neatkarīgi no tā, vai kandidāts tiek vai netiek pieņemts darbā.*

Personāls tiek izvēlēts saskaņā ar normatīvajiem aktiem un pamatojoties uz vienlīdzības principu, kas noteikts Darba likumā. Darbinieku atlase ViA notiek pārskatāmi un objektīvi, atbilstoši pretendenta izglītībai, profesionālajiem sasniegumiem u.c. Personāla atlases procedūras laikā kritēriji, kas definēti vakances sludinājumā, tiek salīdzināti ar pretendentu pieteikumiem ar mērķi - pieņemt darbā personu, kura vislabāk atbilst konkrētā amatā prasībām. Atlases procesā kandidāta pieteikumu vērtē gan kvalitatīvi, gan kvantitatīvi, pievēršot uzmanību rezultātiem dažādās darbības jomās atbilstoši vakancei - ne vien publikāciju skaitam, bet arī iesaistei docēšanā, zinātnisko darbu vadīšanā, pieredzei komandas darbā, zināšanu nodošanai tālāk, pētījumu un inovāciju vadīšanai, darbam ar sabiedrības uzmanības piesaistīšanu, u.c.

Akadēmiskā personāla atlasī organizē fakultātes Dome (akadēmiskais personāls) un institūta Padome (zinātniskais personāls), veidojot specializētas atlases komisijas Nolikumā norādītajā kārtībā. Nepieciešamības gadījumā atlases komisija var tikt paplašināta, pieaicinot dažādu (gan valsts, gan privātā) sektoru un disciplīnu pārstāvjus, t.sk. no citām valstīm, ar vajadzīgo pieredzi kandidātu vērtēšanai.

Visām atlases procedūrā iesaistītajām personām jābūt zināšanām par personāla atlases procedūru. Lai to garantētu, ViA tiek organizētas personālvadības apmācības.

Lai paātrinātu atlases un izvērtēšanas procesu, pieteikumi tiek izskatīti pēc iespējas īsākā laikā.

Pretendenti, kuri tiek izvirzīti nākamajā atlases kārtā pēc pieteikumu izskatīšanas, saņem uzaicinājumu uz darba interviju, paredzot sagatavošanās periodu. Jomās, kurās kāds no dzimumiem ir nepietiekami pārstāvēts, uz interviju jācenšas aicināt vienādu skaitu katra dzimuma pārstāvju, ciktāl viņu kvalifikācija atbilst prasībām. Sīki izstrādātas pretendenta novērtēšanas anketas, kas, pamatojoties uz Nolikumu, pielāgotas konkrētām amata prasībām, garantē, ka vienādi nosacījumi attiecas uz visiem pretendentiem. Tas atvieglo atsevišķu pretendentu salīdzināšanu.

Atkarībā no ieņemamā amata ViA var izmantot papildu atlasēšanas metodes, piemēram, pretendentu atklātās lekcijas, kuras organizē studiju virzienu padomes.

Visaugstāk novērtētais pretendents ir potenciālais darbinieks, kurš tiek ievēlēts normatīvajos aktos un Nolikumā noteiktajā kārtībā. Ja šī persona atsakās no piedāvājuma, amats tiek piedāvāts nākamajai personai sarakstā. Ja atlasēšanas process beidzas bez rezultāta un netiek izvēlēts neviens pretendents, tiek sludināts jauns konkurss un konkrēto amatu.

Atlasēšanas komisijas lēmums tiek dokumentēts sēdes protokolā. Pretendentiem, kuriem šis amats netiek piedāvāts, 10 darba dienu laikā pēc lēmuma pieņemšanas paziņo par lēmumu un noraidījuma iemesliem. Tas ļauj vēlāk pārbaudīt, vai pretendents ir izvēlēts atbilstoši darba sludinājumā noteiktajiem kritērijiem un lēmums pieņemts pēc pārskatāmiem un izmērāmiem kritērijiem.

2.4. Darbā pieņemšanas posms

Principi

- *Īpaša uzmanība tiek pievērsta jaunpieņemto darbinieku integrācijai ViA (onboarding), kas ietver arī ievadīšanu un izpratnes padziļināšanu par organizācijā pieņemto labo pētniecības praksi u.c.*
- *Veiksmīgai integrēšanai ViA darba vidē katram jaunpieņemtam darbiniekam tiek izvēlēts mentors.*

Pēc tam, kad atlasēšanas komisija ir pieņēmusi lēmumu par konkrēta pretendenta pieņemšanu darbā, tiek veiktas atbilstošas procedūras, kas noteiktas Darba likumā, Nolikumā un ViA Darba kārtības noteikumos. Pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas ar izvēlēto kandidātu tiek sagatavots un parakstīts darba līgums.

Ja pretendents ir ārvalstīs iegūta izglītība, pirms darba līguma noslēgšanas Akadēmiskās informācijas centrā jāveic izglītības dokumentu atzīšana.

Par jauno darbinieku integrēšanu ViA vidē un kolēģu komandā, atbalstīšanu darba attiecību sākumā un iepazīstināšanu ar amata pienākumiem ir atbildīgs izvēlēts mentors, mentoram un jaunpieņemtam darbiniekam abpusēji vienojoties.

ViA Satversmē ir noteikts, ka ViA nodrošina jaunu zinātnieku iesaistīšanu ViA darbā, t.sk. attīsta doktorantūras skolu un rūpējas par zinātniskā personāla izaugsmi un attīstību. Doktorantu iekļaušanās ViA zinātniskās darbības vidē tiek veicināta ar dažādiem pasākumiem.

3. Akadēmiskā personāla darba izvērtēšana vēlākajos darba posmos

Principi:

- *Akadēmiskā personāla izvērtēšanu vēlākajos posmos veic neatkarīga, specializēta personāla izvērtēšanas komisija (P4 līmeņa akadēmiskā personāla gadījumā, vēlamam pieaicināt starptautiskus nozares profesionāļus) regulāri un caurskatāmi izvērtējot personāla profesionālo veikumu vienotas vērtēšanas sistēmas ietvaros.*
- *Akadēmiskā personāla izvērtēšanā tiek ņemts vērā akadēmiskā personāla vispārējais radošais veikums, vērtējot gan kvantitatīvos, gan kvalitatīvos darba rezultātus.*
- *Personālam, kas ir iesaistīts izvērtēšanas procesā, ir jābūt atbilstoši apmācītam.*
- *Neatkarīgi no akadēmiskās karjeras posma, visam akadēmiskajam personālam tiek sniegts atbalsts karjeras attīstībai.*

Ievēlēšanas periodā ViA specializētas komisijas ne retāk kā reizi divos gados izvērtē akadēmiskā personāla darba sniegumu saskaņā ar Nolikumu. Personālam, kas ir iesaistīts izvērtēšanas procesā, ir jābūt atbilstoši apmācītam.

Izvērtēšanā tiek ņemti vērā ne tikai kvantitatīvie, bet arī kvalitatīvie darba rezultāti, t.sk. publikācijas, patenti, pētnieciskā darba vadīšana, akadēmiskais darbs, zinātnisko darbu vadīšana, mentorēšana, sadarbība valsts un starptautiskā līmenī, administratīvo pienākumu veikšana, sabiedrības informēšana un iesaiste visa veida mobilitātēs, piem., uzturēšanās citā valstī/reģionā, pāreja no vienas disciplīnas vai sektora uz citu, virtuāla mobilitāte u.c., kas gan sākotnējā zinātniskās apmācības stadijā, gan vēlākā pētnieciskā darba karjeras stadijās tiek atzīta par vērtīgu ieguldījumu akadēmiskā personāla profesionālajā attīstībā, u.c.



Izvērtēšana vēlākajos darba posmos notiek sasaistē ar darbības plāna izveidi nākamajam atskaites periodam, lai veicinātu gan ViA kopējo, gan individuālo mērķu sasniegšanu. Skaidri tiek norādīts, kas katram akadēmiskā personāla pārstāvim nākamajā novērtējuma periodā būtu jāpaveic, lai sasniegtu nākamo karjeras pakāpi, ja tas ir viens no individuālajiem mērķiem.

ViA Zinātniskās darbības attīstības plānā 2024.-2030.gadam kā viena no galvenajām rīcībām zinātniskās darbības kvalitātes celšanai noteikta pētnieku individuālo zinātniskās darbības plānu izstrāde, ietverot tādus jautājumus kā lietišķo un fundamentālo pētījumu iespējas, WoS vai SCOPUS indeksēto publikāciju īpatsvars, publikāciju īpatsvars Q1 un Q2 izdevumos, publikācijas ar ārvalstu līdzautoriem un atvērtās piekļuves publikācijas u.c.. Novērtējuma periodā uzsvars tiek likts uz vienu vai dažiem izaugsmes kritērijiem.

Visam akadēmiskajam personālam tiek nodrošināts atbalsts, virzoties augšup pa karjeras kāpnēm. Sniegtais atbalsts tiek pielāgots katram akadēmiskās karjeras posmam, veidojot akadēmiskās karjeras attīstības komitejas. Nepieciešamības gadījumā atbalsta sniegšanai var tikt pieaicināts akadēmiskais personāls no citām augstskolām, t.sk. ārvalstu, ar vajadzīgo profesionālo pieredzi un ekspertīzi.