

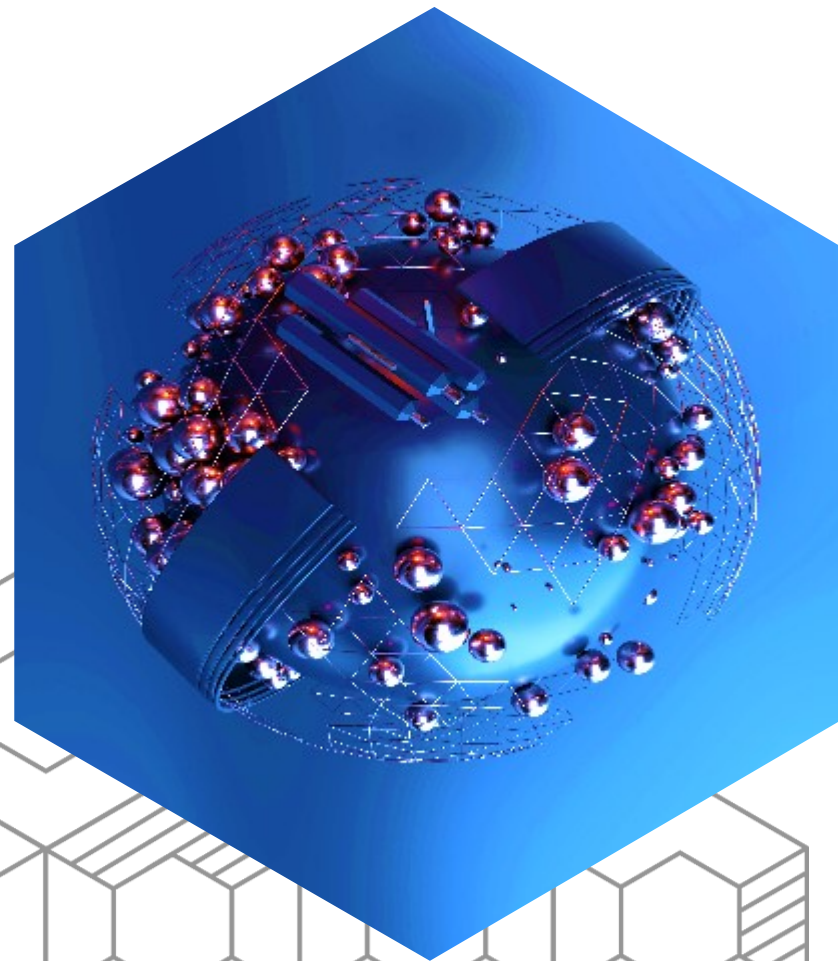


JAUNAIS AKADĒMISKĀS KARJERAS IETVARS UN TĀ IEVIEŠANA

Sabiedrības līdzdalība
2024. gada 5.-21. jūnijs

Brigita Kukjalko, *Dr. philol.*

Vecākā eksperte
Struktūrfondu departaments
brigita.kukjalko@izm.gov.lv



Akadēmiskā karjera ir nozīmīgs augstākās izglītības politikas un prakses aspekts un tādējādi ietekmē valstu konkurētspēju ārpus šaurās cilvēkresursu pārvaldības jomas augstākajā izglītībā. Augstas kvalitātes akadēmiskais darbs, ko veicis rūpīgi atlasīts, atbalstīts un motivēts akadēmiskais personāls, ir būtisks augstākās izglītības rezultāts. Tāpēc valstis konkurē efektīvas cilvēkresursu politikas izstrādē – tādas politikas, kas atbalsta valsts un institūcijas līmeņa augstākās izglītības stratēģijas un to īstenošanu, kā arī palīdz akadēmiskajai profesijai piesaistīt pašus labākos un izcilākos no Latvijas un ārpus tās robežām.

World Bank, *Focus on Performance. Academic Careers*, vol. 3, 2018, p. 13. Available: <http://documents.worldbank.org/curated/en/103901524227639207/Academic-careers>.

Reformas gaita

PB rekomendācijas akadēmiskās karjeras, t.sk. doktorantūras pārvaldības pilnveidei Latvijā

Jaunā akadēmiskās karjeras ietvara testēšana (ar tenūras sistēmas pakāpenisku ieviešanu)

Jaunā akadēmiskās karjeras ietvara izstrāde; normatīvā regulējuma pilnveide

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024

Pētījums sadarbībā ar PB par AII iekšējo pārvaldību un finansēšanu, kā arī par akadēmisko karjeru, t.sk. doktorantūru, Latvijā.

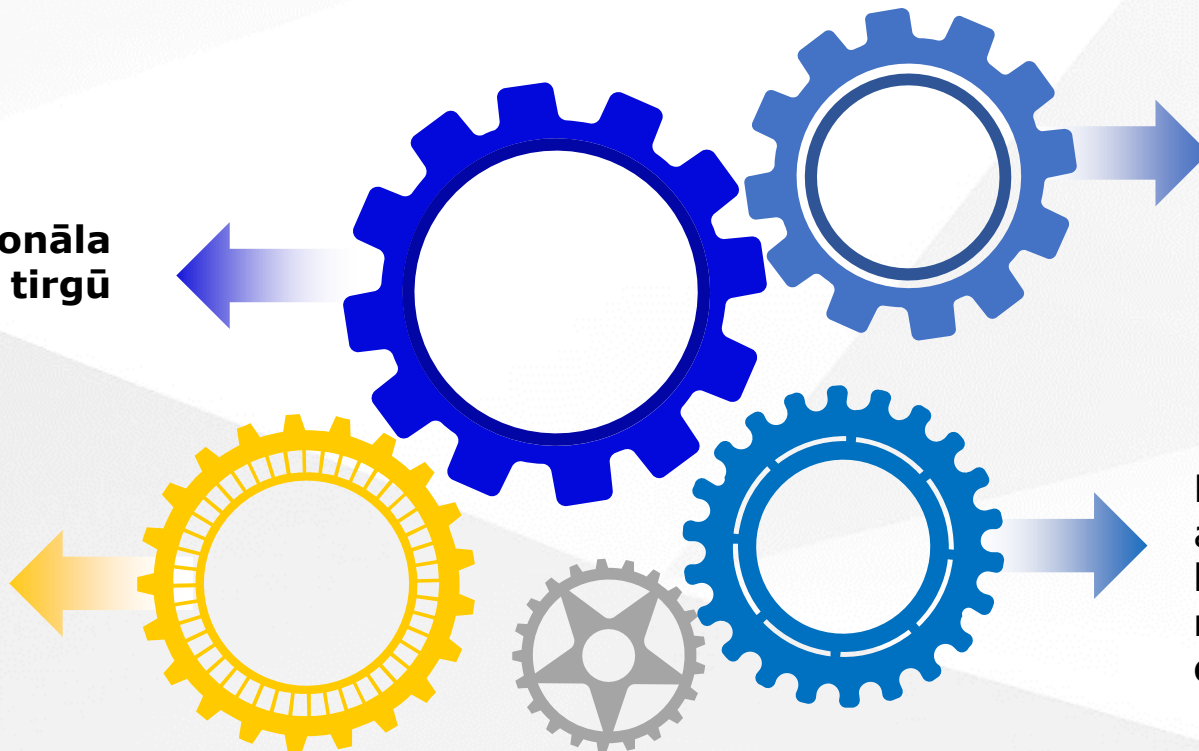
Pirmais EK tehniskās palīdzības projekts "Akadēmiskās karjeras ietvars Latvijai" ar PB

Otrais EK tehniskās palīdzības projekts "Jaunā akadēmiskās karjeras ietvara ieviešana institūcijās" ar OECD

Pašreizējā situācija

**Akadēmiskā personāla
mobilitātes trūkums darba tirgū**

**Darba līgumu uz
noteiktu laiku
dominēšana**



**Akadēmiskās karjeras
dalījums** uz pedagoģiju
orientētā (piedalīšanās
studējošo izglītošanā) un
uz zinātnisko darbību
orientētā modelī

Nemotivējošs darba laika
apmērs (**nepilns darba
laiks prevalē**) un
**nekonkurētspējīga
darba samaksa**

Definīcijas

Akadēmiskā karjera

- 1) akadēmisko amatu struktūra;
- 2) principi, nosacījumi un prakse, kas attiecas uz akadēmiskā personāla:
 - atlasi, pieņemšanu darbā
 - darba snieguma rezultātu regulāru novērtēšanu
 - individuālās akadēmiskās karjeras posmiem, tostarp paaugstināšanu amatā vai prognozējamu virzību no zemāka uz augstāku akadēmisko amatu noteiktu kritēriju izpildes rezultātā (tenūras sistēma)
 - darba laiku, akadēmiskā darba jomām un darba pienākumiem, kas no tām izriet
 - darba samaksu
 - nodarbinātības akadēmiskajā amatā izbeigšanu

Vienots un efektīvs modelis jeb ietvars akadēmiskās karjeras jautājumu risināšanai indivīda, institūciju un valsts līmenī.

Individuālā akadēmiskā karjera

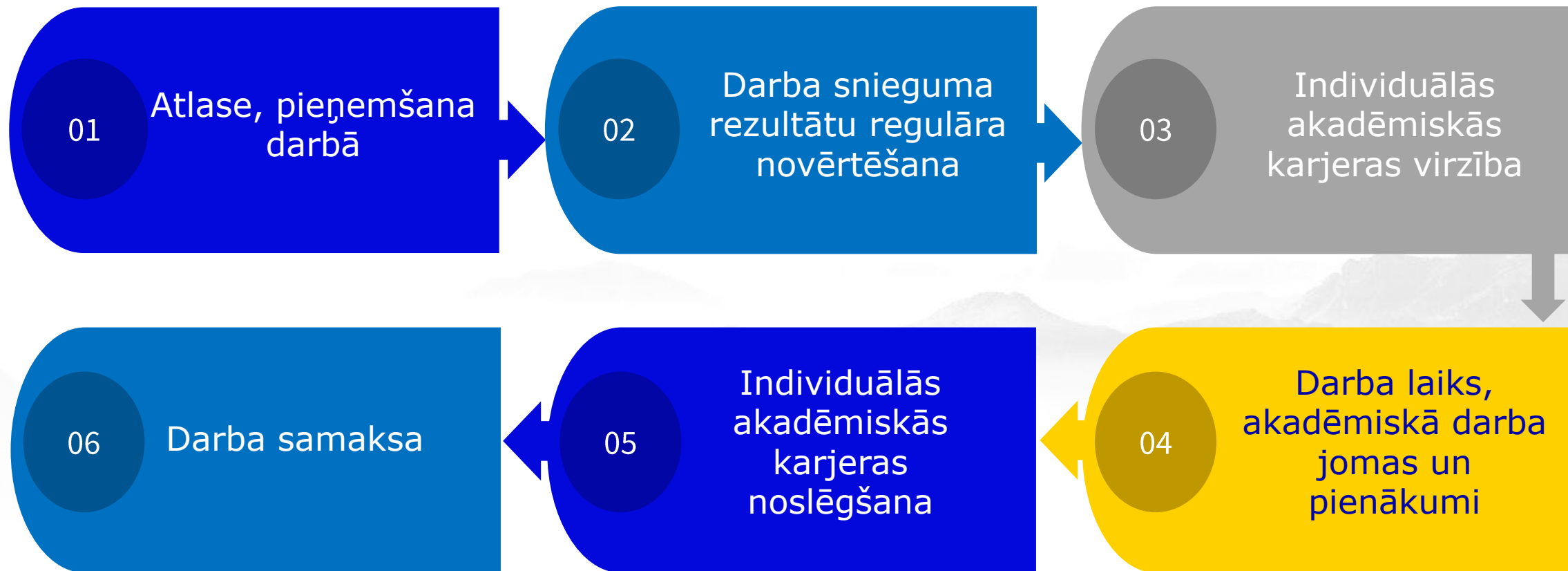
pieredze, kas rodas akadēmiskajā amatā nodarbinātajam, virzoties no zemāka uz augstāku akadēmisko amatu pa akadēmiskās karjeras posmiem noteiktu kritēriju izpildes rezultātā, piemēram tenūras sistēmā docenta amats ir pirmā pakāpe virzībā uz profesora amatu

Jaunais akadēmiskās karjeras ietvars cels individuālas akadēmiskās karjeras pievilcību un veicinās labākā akadēmiskā personāla un zinātnieku, t. sk. no Latvijas diasporas un ārvalstu, piesaisti darbam Latvijas institūcijās.

Akadēmiskās karjeras posmi, amatu struktūra, kvalifikācija

Akadēmiskās karjeras posmi	Akadēmiskie amati	Kvalifikācija	Uz praksi/profesionāli orientēti amati (piemēri)	Kvalifikācija
Jaunākais akadēmiskais personāls (P1)	<i>Bez doktora grāda</i> <ul style="list-style-type: none"> • lektori • zinātniskie asistenti • asistenti studējošo izglītošanā • jaunākie pētnieki 	Maģistra grāds	<ul style="list-style-type: none"> • nepilna laika vieslektors • nepilna laika viespētnieks 	Maģistra grāds vai līdzvērtīga pieredze
Kvalificēts akadēmiskais personāls (P2)	<ul style="list-style-type: none"> • docenti • pētnieki 	Doktora grāds	<ul style="list-style-type: none"> • viespētnieks • zemākie klīniskie amati 	Doktora grāds vai līdzvērtīga pieredze
Augsti kvalificēts akadēmiskais personāls (P3)	<ul style="list-style-type: none"> • asociētie profesori • vadošie pētnieki 		<ul style="list-style-type: none"> • augstākie klīniskie amati 	
Vadošais akadēmiskais personāls (P4)	<ul style="list-style-type: none"> • profesori 		<ul style="list-style-type: none"> • nozares profesors • adjunktprofesors • profesors mākslās 	

Akadēmiskās karjeras principi, nosacījumi, prakse



Atlase, pieņemšana darbā

Nozares profesoru padomju un ievēlēšanas procedūras akadēmiskajā amatā likvidēšana, pārejot uz procedūru, kas paredz pretendentu, kuri kandidē uz vakanto akadēmiskā amata vietu, atbilstības izvērtēšanu un atbilstošākā pretendenta pieņemšanu darbā. Jauno procedūru izstrādās un īstenos institūcijas.

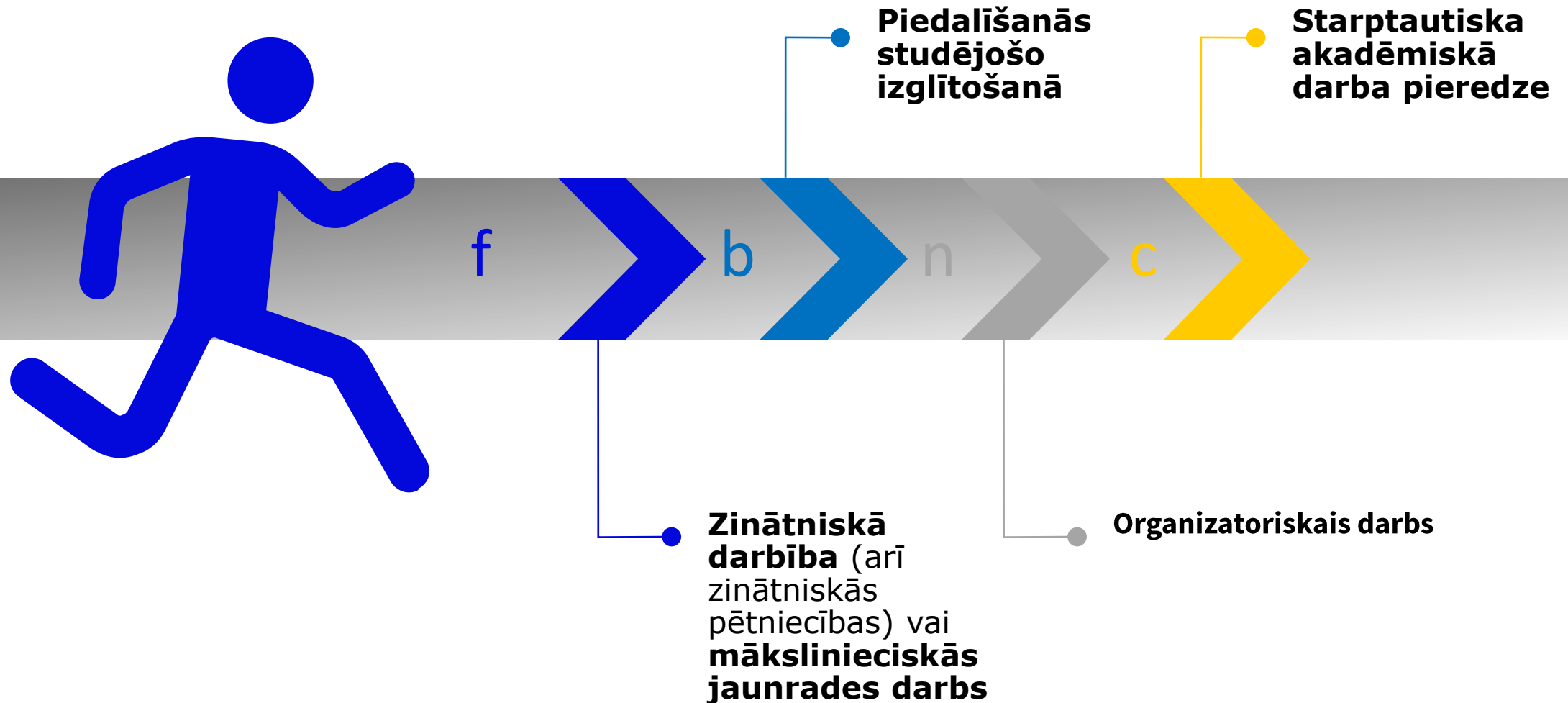
Institūcija atbilstoši tās īstenotajai cilvēkresursu attīstības politikai vakantu akadēmiskā amata vietu, tostarp ar tenūrgaitas vai tenūras statusu, varēs aizpildīt:

- 1) paaugstinot amatā akadēmiskā personāla locekli;
- 2) organizējot atklātu konkursu, kas tiek izsludināts starptautiski.

Ikvienas vakantas akadēmiskā amata vietas gadījumā institūcija izveidos **akadēmiskā amata pretendentu atlases komisiju**, kas veiks pretendentu, kuri kandidē uz vakanto akadēmiskā amata vietu, atbilstības izvērtēšanu, un tās rezultātā pieņemšanai darbā akadēmiskajā amatā rekomendēs atbilstošāko pretendentu.

Akadēmiskā amata pretendentu atlases komisijas sastāvu veidos arī ārējie eksperti, tostarp gan ārvalstu eksperti, gan personāla atlases speciālists.

Darba snieguma rezultātu novērtēšana (1)



Darba snieguma rezultātu novērtēšana (2)

Pamatojoties pamatprasībās akadēmiskā personāla kvalifikācijai un pamata kritērijos akadēmiskā personāla darba snieguma novērtēšanai, institūcijām būs jāizstrādā šādas prasības un kritērijus:

- 1) akadēmiskā amata, tostarp tenūrgaitas vai tenūramata, iegūšanai atklāta konkursa vai amatā paaugstināšanas ietvaros,
- 2) pastāvīgā, kā arī akadēmiskā personāla, kas ieņem tenūrgaitas un tenūramatus, darba snieguma rezultātu regulārai novērtēšanai,
- 3) kompetences atzīšanas procesa ietvaros, izvērtējot akadēmiskā amata pretendenta bez doktora grāda atbilstību,
- 4) darbinieku, kuri līdzdarbojas akadēmiskajā darbā, bet nav akadēmiskais personāls, darba snieguma rezultātu regulārai novērtēšanai (emeritētie profesori vai zinātnieki, personāls, kas ieņem uz praksi orientētus amatus u. tml.).

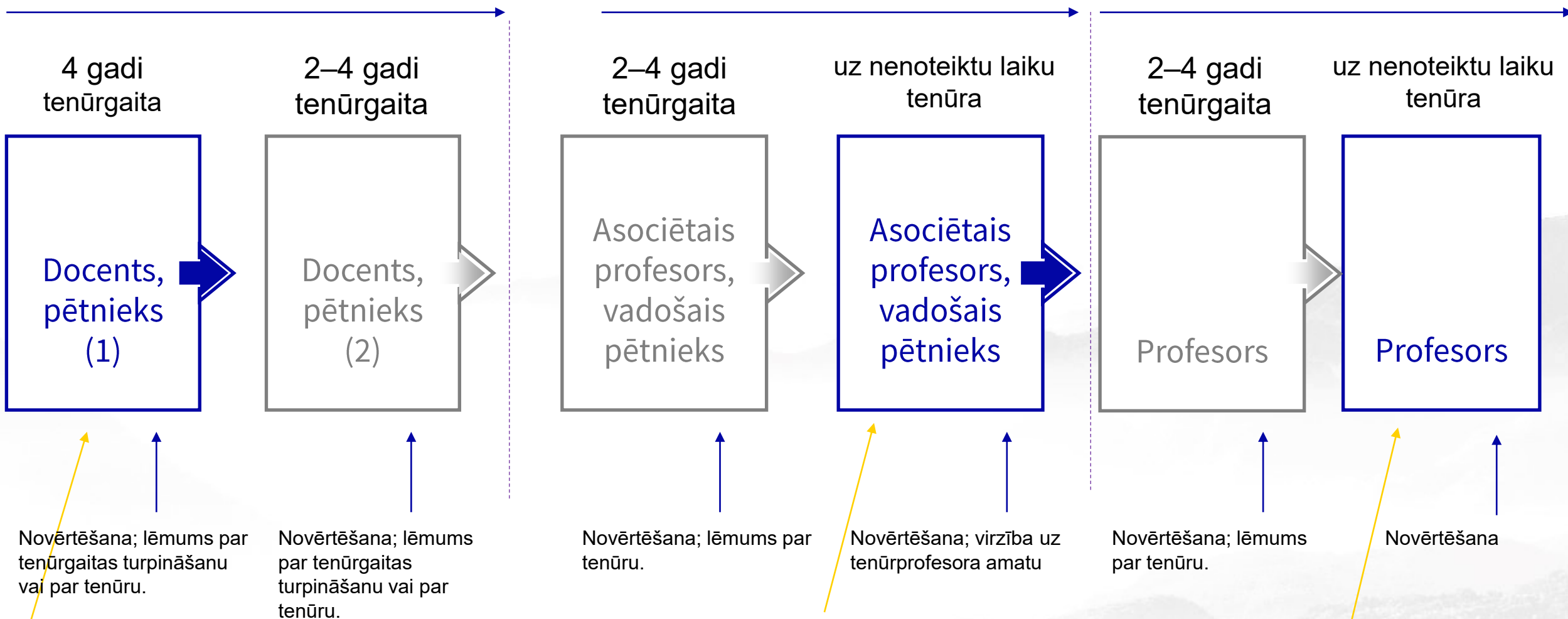
Katrai studiju jomai vai zinātnes nozarei specifiskos darba snieguma kritērijus noteiks institūcija. Institūcijas izstrādātie kritēriji nedrīkstēs būt zemāki par minētajiem pamata kritērijiem. Šo kritēriju maksimālais pārskata periods ir seši gadi: akadēmiskā amata pretendenta vai akadēmiskā personāla (u.c.) darba sniegums tiek novērtēts par pēdējiem sešiem gadiem. Institūcija var noteikt īsāku periodu, lai pārlicinātos par akadēmiskā personāla profesionālo attīstību. Novērtēšanu nav nepieciešams veikt akadēmiskā personāla locekļiem, kas pieņemti darbā uz pētniecības projekta īstenošanas laiku un kuriem netiek plānota turpmāka akadēmiskā karjera institūcijā.

Akadēmiskās karjeras virzība: tenūras sistēma

Pirmā pakāpe

Otrā pakāpe

Trešā pakāpe



Var organizēt atklātu starptautisku konkursu

Tenūras sistēmas ieviešana

2023

Papildu VB finansējums zinātnes universitātēm

Tenūras sistēmas ieviešanas uzsākšana zinātnes universitātēs

2024

Izmaiņas normatīvajā regulējumā

Papildu VB finansējums zinātnes universitātēm

Darbs pie tenūrgaitas ieviešanas

2025

Papildu VB finansējums institūcijām, kurās tiks ieviesta tenūras sistēma

Tenūras sistēmas ieviešana citu tipu augstskolās un zinātniskajos institūtos

Darba laiks, akadēmiskā darba jomas un pienākumi (1)

Institūcijām akadēmiskais personāls galvenokārt jānodarbina, nosakot normālo darba laiku, un jāmazina nepilna darba laika noteikšana, kā arī uzņēmuma, autoratlīdzības vai citu civiltiesisku līgumu noslēgšana par tādu pienākumu veikšanu, kas izriet no akadēmiskā darba jomām.

Ņemot vērā, ka jūlijā un augustā piedalīšanās studējošo izglītošanā nenotiek, taču akadēmiskais personāls turpina veikt darba pienākumus, kas izriet no citām akadēmiskā darba jomām, piemēram, mākslinieciskās jaunrades darba vai zinātniskās darbības, piemēram, izstrādā zinātniskas publikācijas, piedalās konferencēs, sagatavojas jaunajam akadēmiskajam gadam (atjauno studiju kursa saturu, lekciju materiālus u. taml.) pāreja uz Daba likumam atbilstošu regulējumu un normālo darba laiku atspoguļos reālo akadēmiskā personāla situāciju nodarbinātības jomā. Tāpat kā šobrīd atbilstoši AL un ZDL noteiktajam institūcijas akadēmiskajam personālam ik gadu var piešķirt papildu atvaļinājumu četrus kalendāro nedēļu apmērā (radošais atvaļinājums) zinātniskās darbības vai mākslinieciskās jaunrades darba veikšanai, pamatojoties uz savstarpēju vienošanos.

Pāreja galvenokārt uz Darba likumā noteikto normālo darba laiku ļaus akadēmiskā personāla darba laiku salīdzināt ar citos sektoros nodarbināto darba laiku un, secīgi, arī darba samaksu.

Darba laiks, akadēmiskā darba jomas un pienākumi (2)

Akadēmiskā personāla darba laikā jāiekļauj visus darba pienākumus, ko akadēmiskais personāls veic un kas izriet no akadēmiskā darba jomām:

- 1) piedalīšanās studējošo izglītošanā,
- 2) zinātniskās darbības veikšana, tostarp zinātniskās pētniecības veikšana, vai mākslinieciskās jaunrades darba veikšana, kā arī
- 3) organizatoriskā darba veikšanai,
- 4) trešās misijas darbs
- 5) u. c. ar akadēmisko darbu saistītas darbības jomas, ja ir.

Institūcijas izstrādās savam akadēmiskajam personālam normālā darba laika ietvaros veicamo pienākumu sarakstus, kas izriet no akadēmiskā personāla akadēmiskā darba jomām, variē starp akadēmiskajiem amatiem un struktūrvienībām, un ir atkarīgi no institūcijas cilvēkresursu attīstības politikas.

Samazinoties darba, kas saistīts ar piedalīšanos studējošo izglītošanā, apjomam, AII var palielināt, piemēram, zinātniskās darbības vai mākslinieciskās jaunrades darba, vai organizatoriskā darba apjomu.

Individuālās akadēmiskās karjeras noslēgšana

Akadēmiskā personāla pensionēšanās ir brīvprātīga, tomēr institūcijas darba līgumā uz nenoteiktu laiku ar akadēmiskā personāla locekli var ietvert līguma nosacījumu pārskatīšanas termiņu, darbiniekam sasniedzot valstī noteikto pensionēšanās vecumu. Sasniedzot valstī noteikto pensionēšanās vecumu, akadēmiskā personāla loceklis var izvēlēties, vai turpināt darba attiecības pēc iepriekšējiem darba līguma nosacījumiem, saglabājot līdzšinējos darba snieguma novērtēšanas kritērijus, vai arī **brīvprātīgi pensionēties, saņemot vienreizēju grantu – finansiālu pabalstu.**

Darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ja institūcija saskaņā ar attīstības stratēģijā paredzēto zinātnisko virzienu attīstības koncepciju neplāno turpināt sadarbību ar akadēmisko personālu virs 65 gadiem, institūcija var piemērot “exit” grantu. “Exit” grantu piemērošana paredzēta arī tādos gadījumos, ja institūcija saskaņā ar attīstības stratēģijā paredzēto zinātnisko virzienu attīstības koncepciju neplāno turpināt un attīstīt profesora vai asociētā profesora vadīto zinātnisko virzienu. “Exit” grantu pieejas ieviešana un testēšanu notiks, izmantojot Atveseļošanas fonda investīcijas.

Augstāk minētajos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos jānodrošina akadēmiskā darba rezultātu tālāku nodošanu.

Darba samaksa

Gads	Akadēmiskā personāla zemākās mēneša darba algas likmes € katrā karjeras posmā 2024.–2027. gadā				Vidējā svērtā bruto darba samaksa €	Akadēmiskā personāla mēneša vidējā darba samaksa % pret vidējo bruto darba samaksu 2022. gadā sabiedriskajā sektorā strādājošajiem ar doktora grādu (IAP)
	P1	P2	P3	P4		
Akadēmiskā personāla skaits %	35	30	25	10		
Algas likme % no P4	51	64	80	100		
2024	1979	2474	3092	3865	2594	121%
2025	2126	2657	3322	4152	2787	130%
2026	2208	2760	3450	4312	2894	135%
2027	2322	2903	3629	4536	3044	142%

Darba samaksas kopējās izmaksas

1. RISINĀJUMS

Gads	Akadēmiskā personāla zemāko mēneša darba algas likmju kopējās izmaksas MEUR, normālā darba laika amatu vietu skaitam nemainoties
Normālā darba laika amata vietu skaits	3657
2024	140 697 593
2025	151 162 703
2026	156 976 653
2027	165 116 184

2. RISINĀJUMS

Gads	Akadēmiskā personāla zemāko mēneša darba algas likmju kopējās izmaksas MEUR, normālā darba laika amatu vietu skaitam pieaugot
Normālā darba laika amata vietu skaits	5000
2024	192 363 054
2025	206 671 050
2026	214 619 936
2027	225 748 377

Kopējais akadēmiskajos amatos nodarbināto darba samaksas finansējums 2022. gadā bija 119 MEUR.

Lai ieviestu 1. risinājumā minētās akadēmiskā personāla zemākās mēneša darba algas likmes EUR katrā karjeras posmā un izpildītu IAP noteikto, papildus nepieciešami:

- 1) 2024. gadā – 21 MEUR,
- 2) 2025. gadā – 32 MEUR,
- 3) 2026. gadā – 37 MEUR,
- 4) 2027. gadā – 46 MEUR.

Darba samaksas finansēšana

Institūcijām akadēmiskajos amatos nodarbināto darba samaksas budžetu jāveido no vairākiem avotiem:

- 1) studiju bāzes finansējuma,
- 2) zinātniskās darbības bāzes finansējuma,
- 3) zinātnisko projektu finansējuma nacionālajās, ES un starptautiskajās pētniecības un tehnoloģiju attīstības programmās,
- 4) ES fondu finansējuma,
- 5) institūcijas ieņēmumiem, piemēram, no zināšanu komercializācijas un pasūtījuma pētījumu īstenošanas.

IZM paredz aktualizēt normētas studiju vietas bāzes izmaksas, lai tās atbilstu aktuālām studiju vietas izmaksām. IZM arī turpmāk studiju bāzes finansējuma aprēķinā kā vienu no studiju vietas bāzes izmaksu elementiem izmantos noteiktās zemākās akadēmiskā personāla mēneša darba algas likmes, kas būs vienādas visu studiju jomu akadēmiskajam personālam. Jomas specifiskās piemaksas AII var finansēt papildus no institūcijas ieņēmumiem un piesaistītā pētniecības finansējuma.

Zinātniskās darbības bāzes finansējuma apjoms 2022. gadā tika būtiski palielināts – papildus piešķirti 7,6 milj. EUR. Analoga summa – 7,6 miljoni EUR – papildus piešķirta arī 2023. gadā. Savukārt 2024. gadā zinātniskās darbības bāzes finansējuma palielinājums ir 5,6 milj. EUR, bet 2025. gadā palielinājums paredzēts 2 milj. EUR apmērā. **Nemot vērā zinātniskās darbības bāzes finansējuma pieaugumu kopš 2022. gada, zinātniskajām institūcijām ir jāveicina zinātniskā darbība un jānovirza aizvien lielāka daļa no piešķirtajiem līdzekļiem akadēmiskā personāla darba samaksai, kas iesaistīts valsts noteikto zinātnisko pētījumu veikšanā.**

Reformas finansēšana

Zinātnes universitātes tenūras sistēmas pakāpeniskai ieviešanai, kā arī attiecīgā akadēmiskā personāla darba samaksai izmantos prioritārā pasākuma "Augstākās izglītības kvalitātes paaugstināšana un kvalitatīvu pedagogu sagatavošana" ietvaros papildus no VB finansējuma piešķirtos līdzekļus 3 milj. EUR apmērā gadā. Minētais papildu VB finansējums tika atbalstīts 2023. gada budžeta veidošanas procesā un tiks piešķirts arī turpmāk. 2025. gadā IZM lūgs piešķirt papildu finansējumu tenūras sistēmas ieviešanai arī citu tipu augstskolās un zinātniskajos institūtos.

Jaunā akadēmiskās karjeras ietvara ieviešana plānota, izmantojot ES fondu, tostarp Atveseļošanas fonda, investīcijas augstākajā izglītībā un zinātnē, līdzekļus.

Struktūrfondu investīcijas akadēmiskās karjeras sistēmas reformai 2023.–2027. gadā paredzētas gandrīz 12 milj. EUR apmērā:

- 1) jaunu profesora amata vietu izveidei,
- 2) akadēmiskā personāla kompetences modeļa adaptēšanai un ieviešanai,
- 3) personāla atlases un profesionālās attīstības motivēšanas sistēmas pilnveidei, piem., darba snieguma monetāru un nemonetāru stimulu izveidei.

Atveseļošanas fonda investīcijas augstskolu un zinātnisko institūtu konsolidācijai, tostarp grantiem, kas cieši saistīti ar akadēmiskās karjeras sistēmas reformu un jaunā akadēmiskās karjeras ietvara ieviešanu, – 81 milj. EUR apmērā. Akadēmiskās karjeras sistēmas reformas kontekstā Atveseļošanas fonda konsolidācijas grantu ietvaros līdzekļi paredzēti:

- 1) "exit" grantiem;
- 2) akadēmiskās karjeras grantiem (doktorantūras, pēcdoktorantūras un zinātnieku vai profesoru).

Ieviešanas laika grafiks

Jaunā akadēmiskās karjeras ietvara testēšana, izmantojot VB finansējumu un ES fondu investīcijas

Normatīvā regulējuma pilnveide

**Konceptuālā ziņojuma
iesniegšana apstiprināšanai
Ministru kabinetā**



2024

Jūnijs

2025

2026

2027

2028

Otrais EK tehniskās palīdzības projekts “Jaunā akadēmiskās karjeras ietvara ieviešana institūcijās” ar OECD

Jaunā akadēmiskās karjeras ietvara pakāpeniska ieviešana visās institūcijās

Paldies!

