



APSTIPRINĀTS
Banku augstskolas
Padomes 21.12.2023. sēdē,
protokols Nr. 18

BANKU AUGSTSKOLAS PERSONĀLA POLITIKA

Rīgā

Izdots saskaņā ar Augstskolu likuma 14.² panta pirmās daļas 7.punktu

2023. gada 21. decembrī

Nr.1.5-2/50

I. Vispārīgie noteikumi

1. Banku augstskolas personāla politika (turpmāk – politika) izstrādāta saskaņā ar Banku augstskolas attīstības stratēģiju 2024.-2025.gadam (turpmāk - attīstības stratēģija), un tā attiecas uz Banku augstskolas (turpmāk – augstskola) akadēmisko personālu un vispārējo personālu (turpmāk – personāls).

2. Politikas mērķis ir nodrošināt augstskolai lojālu, motivētu un uz augstskolas attīstības stratēģijā noteikto rezultātu vērstu darbinieku, kuri ir nozīmīgākais augstskolas resurss un vērtība, noturēšanu, piesaisti un profesionālo mērķu sasniegšanu, attīstot prasmes, novērtējot darba sasniegumus un veicinot izaugsmes iespējas.

3. Politikas uzdevums ir plānot nepieciešamo darbinieku sastāvu un skaitu atbilstoši esošajai situācijai cilvēkresursu jomā augstskolā, ņemot vērā augstskolas attīstības stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanu, kā arī definēt principus, kuri jāievēro lēmumu pieņemšanā augstskolā cilvēkresursu vadīšanas jomā.

II. Augstskolas personāla vadība un tās pamatprincipi

4. Augstskolas personāla vadība veicina vienotu, efektīvu un mūsdienīgu augstskolas personāla plānošanu, organizēšanu, motivēšanu, attīstīšanu un personāla kompetenču un potenciāla pilnvērtīgu izmantošanu, lai īstenotu augstskolas misiju, vīziju un mērķus.

5. Augstskolā tiek ievērotas attīstības stratēģijā noteiktās augstskolas vērtības un tiek veidota darba vide, kurā tiek atbalstīti šādi principi:

5.1. personāla kā profesionālas komandas veidošana, kurā personāls ir ieinteresēts un pilnvērtīgi iesaistīts augstskolas attīstībā un tās mērķu sasniegšanā un katrs darbinieks ir novērtēts kā personība un profesionālis;

5.2. taisnīgs, konkurētspējīgs un motivējošs atalgojums;

5.3. savstarpēja sadarbība un uz mērķi orientēta darbība;

5.4. atvērta savstarpēja komunikācija un atgriezeniskās saiknes nodrošināšana;

5.5. vienlīdzīgas iespējas, godīga, taisnīga un vienlīdzīga attieksme;

- 5.6. daudzveidīga un iekļaujoša darba vide;
- 5.7. ilgtspēja, attīstot darbinieku prasmes un kompetences un nodrošinot darbinieku pēctecību, izmantojot darbinieku daudzveidīgās intereses, atšķirīgu domāšanu, prasmes un pieredzi;
- 5.8. augstskolas vadības ētiska un godprātīga attieksme pret personālu;
- 5.9. augstskolas noteikto principu uzturēšana personāla savstarpējās attiecībās;
- 5.10. uz savstarpēju uzticību un lojalitāti balstītas attiecības;
- 5.11. droša un veselībai nekaitīga darba vide, darba apstākļi, kas atbilst darbinieku vajadzībām;
- 5.12. augstskolas tradīciju veidošana un uzturēšana.

III. Personāla piesaiste, atlase un ataudzes nodrošināšana

6. Augstskolas personāla atlases un karjeras attīstības galvenie kritēriji ir profesionalitāte un sadarbības spēja, kā arī godprātīga attieksme pret darbu, politikas 5.punktā noteiktajiem principiem un augstskolas attīstības stratēģijā noteiktajām vērtībām

7. Akadēmisko personālu augstskola veido, veicinot esošā akadēmiskā personāla izaugsmi, kā arī piesaistot akadēmiskajā vidē atzītus mācībspēkus, zinātniskos darbiniekus, industrijas ekspertus un profesionāļus, kā arī augstskolas doktora studiju programmas studējošos un absolventus ar mērķi nodrošināt augstskolas zinātniskās darbības attīstību, akadēmiskās vides pilnveidi, kā arī veicināt augstskolas akadēmiskā personāla ataudzi.

8. Augstskolas vispārējo personālu augstskola veido, veicinot esošā vispārējā personāla izaugsmi un karjeras attīstību, kā arī piesaistot profesionāļus ar pieredzi atbilstošā jomā un perspektīvus kandidātus ar izaugsmes potenciālu.

9. Personāla atlases procesā tiek ievērota vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana visiem esošajiem un potenciālajiem augstskolas darbiniekiem neatkarīgi no pretendenta dzimuma, rases, reliģiskās pārliecības, politiskās piederības vai ģimenes stāvokļa u.c. Atlases process ir atklāts un taisnīgs, dodot vienlīdzīgas iespējas visiem pretendentiem.

10. Personāla atlases procesā katram augstskolas vakantajam amatam tiek izmantotas piemērotākās personāla atlases metodes (atklāts konkurss, iekšējais konkurss, atbilstošas kvalifikācijas pretendentu uzrunāšana, personāla atlases pakalpojuma piesaiste u.c.).

11. Vispārējais personāls, kas ieņem vēlētus administratīvos amatus, un akadēmiskais personāls tiek atlasīts un ievēlēts saskaņā ar augstskolas Satversmi un citiem Latvijas Republikā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.

12. Augstskola personāla atlasē izvēlas piemērotākos pretendentes, pielietojot atbilstošus atlases kritērijus.

13. Darba tiesiskās attiecības augstskolā noformē atbilstoši Latvijas Republikā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.

IV. Atalgojuma un motivācijas sistēma

14. Augstskolas atalgojuma sistēmas mērķis ir nodrošināt iekšējo taisnīgumu, viena līmeņa amatiem nosakot salīdzināmu un līdzsvarotu darba samaksu, atalgot darbiniekus atbilstoši

kvalifikācijai, amata atbildībai, personiskajam ieguldījumam un darba rezultātiem, kā arī vienotus Latvijas darba tirgū konkurētspējīgas darba samaksas noteikšanas principus.

15. Augstskolas personāla darba samaksa augstskolā tiek noteikta saskaņā ar augstskolas rektora apstiprinātiem noteikumiem.

16. Lai sekmētu augstskolas mērķu sasniegšanu un darbinieku individuālo izaugsmi, darbiniekiem atbilstoši augstskolas vajadzībām tiek dota iespēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veikt papildu darbu.

17. Darba organizācija augstskolā tiek īstenota tādējādi, lai nodrošinātu darba apstākļus, kas atbilst personāla vajadzībām dažādos karjeras un dzīves posmos, kā arī nodrošinātu darba un privātās dzīves saprātīgu līdzsvaru.

18. Augstskolas personālam ir tiesības strādāt attālināti, ja to pieļauj veicamā darba raksturs un tas tiek saskaņots ar attiecīgās struktūrvienības vadītāju.

19. Augstskola rūpējas par personāla labbūtību un ilgtspējīgu darba mūžu un atbalsta veselīgu dzīvesveidu, nodrošinot veselības apdrošināšanu, pasākumus, sporta un kultūras aktivitātes, kas atbilst personāla interesēm.

20. Augstskola ar personālu slēdz darba koplīgumu.

21. Lai atbalstītu personālu svarīgos dzīves notikumos, kā arī nodrošinātu papildu atpūtu, darba koplīgumā paredzētajos gadījumos darbiniekiem ir iespēja izmantot papildu brīvas dienas. Vispārējam personālam saskaņā ar darba koplīgumu ir tiesības uz desmit darba dienu ilgu papildu atvaļinājumu.

22. Augstskolas personāla apmierinātības noteikšanai regulāri tiek veikta augstskolas personāla apmierinātības aptauja.

V. Personāla attīstība

23. Augstskola veicina mērķtiecīgu personāla kvalifikācijas paaugstināšanu, tiek noteiktas, attīstības un uzturētas personāla zināšanas un kompetences.

24. Augstskola regulāri veic personāla novērtēšanu un attīstības pārrunas, lai efektīvi pārvaldītu personāla kompetences un sekmētu personāla izaugsmes iespējas.

25. Augstskola nodrošina iespējas personālam iesaistīties pieredzes apmaiņas pasākumos un attīstības un sadarbības projektos.

26. Augstskola motivē un atbalsta tās akadēmiskā personāla augstskolai nozīmīgas zinātniskās publikācijas starptautiskās datu bāzēs, citējamās zinātniskajos izdevumos, kā arī projektu grupu veidošanu daļēji pētniecības projektu konkursos.

27. Augstskola motivē un atbalsta augstskolas personāla iesaisti mūžizglītības pakalpojumu veidošanā un īstenošanā.

28. Augstskola ievēro vienlīdzīgas attieksmes principus un nepieļauj jebkādu diskrimināciju attiecībā uz augstskolas personālu un citu augstskolas darbībā iesaistīto pušu savstarpējām darbībām un komunikāciju.

VI. Darba attiecības ar citiem darba devējiem

29. Augstskola, slēdzot darba līgumu ar darbinieku, nosaka, ka darbiniekam nav tiesību slēgt darba līgumu ar citiem darba devējiem bez augstskolas rakstiskas piekrišanas.

30. Augstskola piekrīt, ka darbinieks slēdz darba līgumu ar citiem darba devējiem gadījumos, kad darba līguma ietvaros ar citu darba devēju tiek celta darbinieka profesionālā kvalifikācija, veicināta viņa tālākā izaugsme un šī līguma noslēgšana palīdz darbiniekam kvalitatīvāk pildīt darba pienākumus augstskolā.

31. Augstskola neatbalsta, ka darbinieks slēdz darba līgumu ar citiem darba devējiem gadījumos, kad darba līguma ietvaros ar citu darba devēju darbinieka darba pienākumu pildīšana pie cita darba devēja traucē darbiniekam kvalitatīvi pildīt darba pienākumus augstskolā.

32. Augstskola nodrošina augstskolas darbinieku iepazīstināšanu ar politiku augstskolā noteiktajā kārtībā. Politika ir pieejama augstskolas mājaslapā.

Padomes priekšsēdētājs

M.Bičevskis