

Lutera Akadēmijas Akadēmiskā personāla politika

1. Vispārīgie noteikumi

1.1. Lutera Akadēmijas (turpmāk – LA) akadēmiskā personāla (turpmāk-AP) politikas (turpmāk-Politika) mērķis ir nodrošināt mūsdienīgu un efektīvu AP vadības jautājumu risināšanas praksi mācību iestādē saskaņā ar LA stratēģiju, vīziju, misiju un vērtībām.

1.2. LA Politika ir cieši saistīta ar LA vispārējiem mērķiem un LA kvalitātes vadības politiku, tā ir balstīta uz Latvijas Republikas un LA normatīvajiem aktiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības, kā arī uz citiem ārējiem un iekšējiem normatīvajiem aktiem, tajā skaitā uz izglītības nozari reglamentējošajiem normatīvajiem aktiem.

1.3. LA Akadēmiskā personāla politikas mērķis ir nodrošināt LA ar augsti kvalificētu, profesionālu un kompetentu akadēmisko personālu.

1.4. Politikas galvenie uzdevumi ir panākt, lai:

- a) AP apvienotu sevī augstas zinātniskā un profesionālā darba kompetences, kā arī pedagoģiskā un organizatoriskā darba prasmes;
- b) atbilstoši LA stratēģiskajiem plāniem AP ar doktora grādu īpatsvars sasniegtu 50%;
- c) LA mācībspēki būtu Latvijā un starptautiski atpazīstamas autoritātes un nozaru eksperti;
- d) štata AP spētu strādāt starptautiskā vidē, docējot latviešu, angļu u.c. valodā;
- e) LA tiktu veidota labvēlīga studentcentrēta studiju vide.

1.5. Uzdevumu sasniegšanu LA realizē ar:

- a) pārdomātu AP izvēli, atlasī un ievadīšanu darbā;
- b) pastāvīgu AP zinātniskās, profesionālas, pedagoģiskās un organizatoriskās kvalifikācijas celšanu;
- c) pārdomātu un pastāvīgi pilnveidojamu AP motivēšanas sistēmu;
- d) labvēlīgas darba vides radīšanu.

2. Akadēmiskā personāla politikas pamatprincipi

2.1. LA Politika ir vērsta uz LA un katra indivīda profesionālo mērķu sasniegšanu, attīstot prasmes, novērtējot darba sasniegumus un veicinot izaugsmes iespējas.

2.2. Politika veicina LA kopējo mērķu sasniegšanu, sekmējot darbinieku individuālo mērķu realizēšanu.

2.3. LA ievēro labas pārvaldības principus – piedalīšanos, atbildību, caurspīdīgumu, atsaucību, efektivitāti, lietderību, vienlīdzību, iekļautību un tiesiskumu –, nodrošinot uz risku izvērtējumu balstītu darbību AP vadībā.

2.4. LA AP vadības pamatā ir uz cilvēku centrēta pieeja, nodrošinot stabilas darba tiesiskās attiecības.

2.5. LA Politikas īstenošanas principi:

- a) caurskatāmība – AP skaidra izaugsme un akadēmiskās karjeras ietvars,
- b) taisnīgums, cieņpilna attieksme un ētika, kas veicina taisnīgu attieksmi un mērķtiecīgu vadību,
- c) LA AP stratēģiska pārvaldība, LA budžeta plānošanas procesā ņemot vērā Politikas nostādnes,
- d) apbalvošana un vadīšana, to saskaņojot ar atalgojuma noteikšanas, motivācijas un darba snieguma vadīšanas pieeju, kas veicina akadēmiskās karjeras prestižu.

3. Akadēmiskā personāla vispārējais raksturojums

3.1. Atbilstoši Augstskolu likuma 27.pantam (<https://likumi.lv/ta/id/37967-augstskolu-likums>) LA AP veido:

- a) profesori;
- b) asociētie profesori;
- c) docenti;
- d) vadošie pētnieki;
- e) lektori;
- f) pētnieki;
- g) asistenti.

3.2. Saskaņā ar Augstskolu likuma 26.panta 7. punktu (<https://likumi.lv/ta/id/37967-augstskolu-likums>), personu var ievēlēt tikai vienā akadēmiskajā amatā un tikai vienā augstskolā. Darba līgumu ar akadēmiskajā amatā ievēlēto personu slēdz rektors uz ievēlēšanas laiku – sešiem gadiem. Akadēmiskajā amatā ievēlētu personu vienlaikus var ievēlēt arī vadošā pētnieka vai pētnieka amatā.

3.3. LA ievēlēšana akadēmiskajos amatos notiek atbilstoši LA Nolikumam par akadēmiskā personālu. Uz vakantajām AP amata vietām tiek izsludināts publisks atklāts konkurss. Amatā ievēlētai personai ir tiesības veikt akadēmisko darbu arī citā augstskolā, bet tikai viesprofesora, viesdocenta vai vieslektora amatā.

3.4. AP ir jāatbilst noteiktai kvalifikācijai, apvienojot akadēmiskās un pedagoģiskās kompetences:

- a) akadēmiskā kvalifikācija paredz, ka AP ir nozīmīgs akadēmiskais līmenis nozarē (doktora vai vismaz maģistra grāds), zinātniskie vai radošie pētījumi, kā arī profesionālā darba pieredze atbilstošajā nozarē. Akadēmiskā kvalifikācija tiek nepārtraukti pilnveidota un attīstīta.

- b) Pedagoģiskā kvalifikācija paredz, ka AP ir pedagoģiskā pieredze un izcilas pedagoga kompetences, kuras ir augstu novērtētas, pamatojoties uz AP pedagoģisko kvalifikāciju, studentu vērtējumu un nodarbību hospitācijas rezultātiem. Pedagoģiskā kvalifikācija tiek nepārtraukti pilnveidota un attīstīta.

4. Akadēmiskā personāla vadības sistēma

4.1. AP vadības pamatprocesi:

- a) AP atlase;
- b) darba tiesiskās attiecības;
- c) jauno darbinieku ievadīšana darbā un adaptācija;

4.2. Motivācijas sistēma:

- a) AP atalgojums un motivācija;
- b) darba izpildes vadība;
- c) sociālā politika;

4.3. AP attīstība:

- a) darba kvalitātes novērtēšana;
- b) AP atjaunotne un pēctecība;
- c) profesionālā pilnveide un karjeras attīstība.

4.4. AP atlase

4.4.1. LA AP atlases process dod iespēju jebkuram Latvijas Republikas vai citas valsts pilsonim, ņemot vērā viņa izglītību, prasmes, pieredzi un personīgās vēlmes, pieteikties uz vakanto amatu LA.

4.4.2. LA vakances tiek publicētas LA mājaslapā un atbilstoši amata prasībām Latvijas Republikas oficiālā izdevēja laikrakstā, un/vai populārākajos darba sludinājumu portālos Latvijā;

4.4.3. atlases process ir atklāts un taisnīgs, dodot vienlīdzīgas iespējas visiem pretendentiem;

4.4.4. AP svarīgākie atlases kritēriji ir doktora grāds, zinātniskā vai radošā darbība, profesionālā un pedagoģiska darba pieredze.

4.4.5. AP tiek ievēlēts publiskā atklātā konkursā atbilstoši Augstskolu likuma prasībām.

4.4.6. Galvenās prasības AP ievēlēšanai:

- a) Profesora amatā ievēl personu, kurai ir doktora grāds un ne mazāk kā triju gadu darba pieredze asociētā profesora vai profesora amatā augstākās izglītības iestādē. Profesionālās augstākās izglītības programmu (profesionālo studiju programmu) īstenošanai augstskolās profesora amatu var ieņemt arī personas, kurām ir vismaz septītajam Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūras līmenim atbilstoša augstākā izglītība attiecīgajā jomā, vismaz 15 gadu praktiskā darba pieredze attiecīgajā nozarē un ne mazāk kā triju gadu darba pieredze

asociētā profesora vai profesora amatā augstskolā. Profesora galvenie uzdevumi definēti Augstskolu likuma (<https://likumi.lv/ta/id/37967-augstskolu-likums>) 28.(4) punktā.

- b) Asociētā profesora amatā ievēl personu, kurai ir doktora grāds un ne mazāk kā triju gadu pedagoģiskā darba pieredze augstākās izglītības iestādē. Profesionālo studiju programmu īstenošanai asociētā profesora amatu var ieņemt arī personas, kurām nav doktora grāda, bet ir vismaz 10 gadu praktiskā darba pieredze attiecīgajā nozarē.
Pretdentus uz profesora un asociētā profesora amatu atklāta konkursa kārtībā virza LA Studiju daļa un apstiprina LA Senāts, bet ievēl attiecīgās nozares profesoru padome uz sešiem gadiem. Asociētā profesora galvenie uzdevumi definēti Augstskolu likuma (<https://likumi.lv/ta/id/37967-augstskolu-likums>) 30.(5) punktā.
- c) Docenta amatā ievēl personu, kurai ir doktora grāds un pedagoģiskā darba pieredze. Pretdentus uz docenta amatu atklāta konkursa kārtībā virza LA Studiju daļa un ievēl LA Senāts uz sešiem gadiem. Docenta galvenie uzdevumi definēti Augstskolu likuma (<https://likumi.lv/ta/id/37967-augstskolu-likums>) 32.(5) punktā.
- d) Lektora vai asistenta amatā ievēl personas ar doktora vai maģistra grādu. Lektorus vai asistentus atklāta konkursa kārtībā ievēl LA Senāts uz sešiem gadiem. Lektora un asistenta uzdevumus nosaka LA.
- e) Vadošā pētnieka amatā ievēl personas ar doktora grādu un nozīmīgu zinātniskās (radošās) darbības un pieredzi.
- f) Pētnieka amatā var ievēlēt personas ar maģistra grādu. Vadošos pētniekus vai pētniekus ievēl LA Senāts uz sešiem gadiem.
- g) Kopējās prasības pretendentiem uz visiem AP amatiem ir šādas: spējas veikt akadēmisko darbību, izcilas latviešu valodas zināšanas, angļu valodas zināšanas vismaz B2 līmenī, priekšrocība- papildu svešvalodas zināšanas, augstas profesionālās kompetences, ētikas principu un akadēmiskā godīguma ievērošana, prasme strādāt komandā, līderība, izcilas komunikācijas prasmes un nevainojama reputācija.

4.4.7. AP pārvēlēšana

- a) AP augsta zinātniskā, pedagoģiskā, metodoloģiskā un organizatoriskā līmeņa uzturēšanu un pastāvīgu darba kvalitātes uzlabošanu sekmē Latvijas Republikā noteiktā kārtība, ka AP ik pēc sešiem gadiem tiek pārvēlēts.
- b) AP pārvēlēšana akadēmiskajos amatos notiek atbilstoši Augstskolu likumam (<https://likumi.lv/ta/id/37967-augstskolu-likums>) un citiem Latvijas Republikas spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, kā arī LA Nolikumam par akadēmisko personālu.
- c) Vēlēšanas profesora, asociētā profesora un citos akadēmiskajos amatos tiek sludinātas publiski. Pretendēt uz vakanto AP vietu var gan LA personāls, gan arī citu augstskolu mācībspēki vai nozaru profesionāļi, ja tie atbilst attiecīgā amata prasībām. Šāda kārtība nodrošina veselīgu konkurenci un nepieciešamības gadījumā arī akadēmiskā personāla atjaunošanu.

4.4.8. Saskaņā ar Latvijas Republikas un LA normatīvajiem aktiem darba tiesisko attiecību procesu LA nodrošina Studiju daļa.

4.4.9. Jauna darbinieka ievadīšanu darbā un apmācību atbilstoši veicamajiem pienākumiem nodrošina tiešais darba vadītājs. Sākot darba tiesiskās attiecības, jaunais darbinieks tiek iepazīstināts ar darba pienākumu aprakstu, LA Darba kārtības noteikumiem, darba drošības un citām prasībām, kā arī ar Latvijas Republikas un LA normatīvajiem aktiem;

4.5. Motivācijas sistēma

4.5.1. Atlīdzība

- a) LA atlīdzības sistēma tiek pārvaldīta ar LA Akadēmiskā personāla darba slodzes nolikumu, kas tiek īstenots saskaņā ar LA Stratēģiju, un šo Politiku. Konkrētu darba samaksas apmēru nosaka LA rektors;
- b) LA atalgojuma sistēmu pārvalda LA Kvalitātes vērtēšanas komisija, kuras sastāvs un darbības organizācija tiek apstiprināta ar LA rektora rīkojumu. Kvalitātes vērtēšanas komisija darbojas saskaņā ar, LA Akadēmiskā personāla darba slodzes nolikumu, šo Politiku un respektējot LA pieejamo budžetu.
- c) LA AP tiek īstenota, ievērojot šādus principus:
 - Korporatīvā sociālā atbildība, labvēlīgas darba vides nodrošināšana. LA īsteno Politiku sociāli atbildīgi pret savu AP, vadoties pēc labākās prakses darba tiesību un darba aizsardzības jomā.
 - Virzība uz stratēģiskajiem mērķiem un rezultatīvajiem rādītājiem. LA atlīdzības sistēma ir vērsta uz LA stratēģijā noteikto mērķu un uzdevumu sasniegšanas veicināšanu, paredzot katra AP parstāvja individuālajam sniegumam atbilstošas darba samaksas noteikšanu.
 - Taisnīgums. LA atlīdzības sistēma ir veidota tā, lai AP nodrošinātu vienlīdzīgu darba samaksu par vienādas vērtības darba ieguldījumu, ievērojot atlīdzības budžetā pieejamos finanšu resursus. Darba samaksa tiek noteikta pēc vienotiem principiem, piemērojot izmērāmus un objektīvus kritērijus, kā arī ņemot vērā personāla izglītību, kompetences, kvalifikāciju un citus ar darba kvalitāti saistītos faktorus.
 - Izcilības un talantu novērtēšana, piesaiste, noturēšana. LA atlīdzības sistēma veicina LA mērķu un uzdevumu sasniegšanai būtisko AP kompetenču piesaisti un attīstību.
 - Caurskatāmība. LA atlīdzības sistēmu reglamentējošos iekšējos dokumentos, kas apraksta atlīdzības sistēmas elementus, ir sniegts skaidrojums par katru no tiem, ar mērķi nodrošināt vienotu izpratni un vienādu piemērošanu.
 - Konkurētspējas un finanšu iespēju līdzsvars. LA ar noteiktu regularitāti veic darba tirgus izpēti, tai skaitā piedaloties tirgus atalgojuma pētījumos un vērtējot Latvijas Republikas un Eiropas Savienības darba tirgus tendences. LA atlīdzības sistēma tiek līdzsvarota, sekmējot konkurētspēju darba tirgū pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros.

4.5.2. LA Atlīdzības sistēmu šīs AP izpratnē veido:

- a) darba samaksa;
- b) sociālās garantijas;
- c) atvaļinājumi.

4.5.3. LA darba samaksas sistēmas elementi: **A+B+C+D**, no kuriem:

- a) A – darba samaksas fiksētā daļa – mēnešalga, stundas tarifa likme vai akordalga, ko nosaka katram amatam, ņemot vērā amata grupu, amata pienākumus, atbildības līmeni, nepieciešamās kompetences, profesionālo pieredzi u.c. faktorus atbilstoši LA akadēmiskā personāla darba slodzes nolikumā noteiktajiem principiem. A elementā iekļautas – Darba likumā un citos ārējos un iekšējos normatīvajos aktos noteiktās piemaksas.
- b) B – darba samaksas mainīgā daļa par sniegumu:
- ikmēneša snieguma piemaksa par noteiktu zinātniskās un pedagoģiskās darbības rezultātu raksturojošo rādītāju sasniegšanu un ar organizatorisko un sabiedrisko darbību saistīto kritēriju izpildi;
 - ikmēneša snieguma piemaksa par noteiktu zinātniskās darbības rezultātu raksturojošo rādītāju sasniegšanu un ar to saistīto kritēriju izpildi;
- c) C – darba samaksas mainīgā daļa - tiek noteikta atkarībā no noteikti sasniedzamā mērķa:
- prēmija – var tikt piešķirta atbilstoši AP individuālajiem darba rezultātiem un darba pienākumu izpildes kvalitātei, ievērojot darba izpildes vadības procesa novērtēšanas rezultātus;
 - naudas balva – var tikt piešķirta par izciliem sasniegumiem, par sevišķiem nopelniem vai nozīmīgu ieguldījumu, ilggadēju un pašai izziņotiem darbu, svarīgu sasniegumu (notikumu) vai nozīmīgu ieguldījumu LA attīstībā;
 - atlīdzība par rezultātiem zinātnē (zinātnes motivācijas programma) – var tikt piešķirta par zinātniskā darba kritēriju izpildi LA.
- d) D – sociālās garantijas un atvaļinājumi:
- Ietver pabalstus, kompensācijas par darba pienākumu veikšanai nepieciešamajiem redzes korekcijas līdzekļiem, veselības apdrošināšanu, u.c. un ir noteiktas ārējos un iekšējos normatīvajos aktos;
 - D elementā papildu Darba likumā noteiktajam iekļauti papildatvaļinājumi un apmaksātas brīvdienas, definējot minēto papildatvaļinājumu un apmaksāto brīvdienas veidus un piešķiršanas kritērijus.
- 4.5.4. Darba izpildes vadība;
- a) darba izpildes vadība ir LA AP darba mērķu izvirzīšana un darba izpildes novērtēšana, izskatot AP profesionālo kvalifikāciju un kompetences, definējot mācību un attīstības vajadzības.
- b) darba izpildes vadības mērķis ir veicināt LA Stratēģiskā plāna noteikto darba rezultātu sasniegšanu un izvērtēšanu;
- c) darba izpildes novērtēšanas rezultātus dokumentē un izmanto atalgojuma noteikšanai un mācību plānu izstrādāšanai, kā arī AP karjeras plānošanai.
- 4.5.5. Sociālā politika
- a) LA Sociālā politika nosaka LA kā sociāli atbildīgas institūcijas mērķus un vērtības, kas balstās LA Satversmē, LA Stratēģijā un citos LA darbību reglamentējošajos normatīvajos aktos;
- b) mērķa sasniegšanai LA pastāvīgi uztur un pilnveido darba un studiju vidi, veicina kultūras, sporta, mākslinieciskās pašdarbības un citas sociālās aktivitātes;
- c) LA iespēja robežās apmaksā AP veselības apdrošināšanas polises;

- d) atlases kārtā, pamatojoties uz AP iesniegumu, materiāli atbalsta augstus zinātniskos rezultātus;
- e) var sniegt apmaksātu atvaļinājumu promocijas darbu izstrādes pabeigšanai, monogrāfiju u.c. zinātnisko vai radošo darbu izstrādei, kvalifikācijas celšanai, pieredzes apmaiņai u.c.;
- f) piedāvā AP un to 1. pakāpes radniekiem studiju maksas atlaides LA;
- g) sniedz materiālos pabalstus nozīmīgos dzīves gadījumos;
- h) pilnīgi vai daļēji apmaksā AP individuālas kvalifikācijas celšanu, karjeras attīstības iespējas.

4.6. AP attīstība

4.6.1. Darba kvalitātes novērtēšana:

a) Lai nodrošinātu pastāvīgi augstu AP kvalitāti, LA paredz:

- AP pārvēlēšanu ik pēc 6 gadiem;
- ikgadēju AP izvērtēšanu;
- pastāvīgu AP kvalifikācijas paaugstināšanu.

b) Akadēmiskā personāla darba samaksa ir atkarīga no ikgadējās darba kvalitātes izvērtēšanas. Darba kvalitātes vērtēšanai var pieteikties tikai tie AP pārstāvji, kas savlaicīgi Canvas sistēmā ievietojuši tematiski kalendāros plānus (rudens semestrī – līdz 1. oktobrim, pavasara semestrī – līdz 1. martam).

c) Saskaņā ar LA Akadēmiskā personāla darba slodzes nolikumu akadēmiskā personāla izvērtēšana tiek organizēta katru gadu četros galvenajos virzienos:

- (1) Studiju darbs – ietver lekciju un semināru vadību klātienē studijās, kā arī darbu ar studentiem attālināti, tālmācības studiju formā, eksāmenu un pārbaudes darbu vērtēšanu, konsultācijas. Papildus tam – arī noslēguma darbu vadīšanu un recenzēšanu, kursa darbu vadīšanu, darbu Valsts eksaminācijas komisijās, studiju kursu izstrādi, dalību akadēmiskajās konferencēs, mācību līdzekļu sagatavošanu, lekciju lasīšanu ārvalstu augstskolas u.c.
- (2) Metodiskais darbs – jaunu studiju metožu izziņošana un ieviešana nodarbībās, dalība metodiskajās konferencēs LA un iepazīstināšana ar savu pieredzi, darbs ar jaunajiem AP pārstāvjiem, darba vidē balstītu, studentcentrētu studiju attīstība un pilnveide.
- (3) Zinātniskais darbs – lokāla un starptautiska pētniecība, zinātniskā tīklošanās, referāti konferencēs, starptautiski atzītu publikāciju sagatavošana, pētniecībā balstīta studiju procesā organizēšana, dalība pētnieciskajos projektos.
- (4) Organizatoriskais darbs- zinātnisko/koleģiālo institūciju vadība vai līdzdalība tajās, konferenču organizācijas komiteju vadība vai līdzdalība, darbība nozaru apvienībās un asociācijās. AP pienākums ir piedalīties ar LA dzīvi saistītos formālos un neformālos pasākumos: izlaidumos, absolventu salidojumos, LA jubilejas pasākumos, kā arī citos komandas saliedēšanas vai tml. pasākumos.

- d) Rezultātu izvērtēšana un nākamā perioda plānu un uzdevumu apspriešana sastāv no AP pašvērtējuma un LA administrācijas vērtējuma (1.pielikums), kas tiek saskaņoti ikgadējās novērtēšanas intervijas laikā.
- e) Nodarbību AP augstas darba kvalitātes uzturēšanas sastāvdaļa ir AP sastāvdaļa ir studiju kvalitātes līmeņa novērtēšana. Tā sastāv no mācību materiālu (tai skaitā – tālmācības) kvalitātes pārbaudes (gan pēc satura, gan pēc formas), ko veic LA Studiju daļa.
- f) Klātienēs nodarbību kvalitātes pārbaudi veic LA kvalitātes vadītājs, katra AP pārstāvji pienākums studiju gada laikā ir hospitēt vismaz 3 kolēģu nodarbības. LA Nolikumā par nodarbību hospitēšanu ir noteikta AP nodarbību hospitēšanas procedūra un vērtēšanas kritēriji. Par hospitācijas rezultātiem kvalitātes vadītājs vienu reizi semestrī ziņo LA Senāta sēdē.
- g) Vienu reizi semestrī tiek veikta studējošo aptauja, kuras rezultāti kalpo kā viens no AP kvalitātes rādītājiem.

4.6.2. AP atjaunotne un pēctecība;

- a) viens no Politikas mērķiem ir nodrošināt AP atjaunotni un pēctecību akadēmiskajos amatos;
- b) LA veicina AP izaugsmi un sniedz atbalstu viņu iesaistei, iniciatīvas veicināšanai un pašattīstības aktivitātēm, tādējādi stiprinot viņu profesionalitāti, motivāciju un lojalitāti pēctecības nodrošināšanai.

4.6.3. Profesionālā pilnveide un karjeras attīstība.

- a) LA AP atbilstoši ieņemamajam amatam ir iespēja profesionāli pilnveidoties, piedaloties starptautiskos projektos, LA sadarbības un akadēmiskajos pasākumos, ceļot savu kvalifikāciju;
- b) akadēmisko un zinātnisko karjeru LA ir iespējas veidot, izpildot konkrētu kvalifikācijas prasību kopumu atbilstoši katram akadēmiskajam amatam (asistents, lektors, docents, asociētais profesors, profesors) vai zinātniskajam amatam (zinātniskais asistents, pētnieks, vadošais pētnieks);
- c) LA veicina personāla dalību konkursos uz vakantajām amatu vietām. Karjeras iespēju un nepieciešamo mācību plānošana LA AP ir cieši saistīta ar darba izpildes novērtēšanas rezultātiem.
- d) lai stimulētu AP kvalifikācijas paaugstināšanu, LA:
 - organizē AP regulārus metodiskos seminārus;
 - apmaksā AP dalību akadēmiskajās konferencēs;
 - pilnīgi vai daļēji apmaksā AP dalību kvalifikācijas paaugstināšanas kursus;
 - daļēji apmaksā AP studijas doktorantūrā vai maģistratūrā.

5. Noslēguma noteikumi

5.1. LA Politikas reglamentācija ir piemērojama, ciktāl to neierobežo spēkā esošie ārējie normatīvie akti. Ja ārējos normatīvajos aktos tiek noteikti atšķirīgi nosacījumi no Politikas, tad tiek piemērota ārējos normatīvajos aktos noteiktā kārtība un attiecīgais Politikas nosacījums, kas ir pretrunā ar ārējo normatīvo aktu nosacījumu, zaudē spēku.

5.2. LA Politika ir pieejama LA tīmekļvietnē.

5.3. Iepriekš pieņemtie lēmumi, kas atbilst ārējiem un iekšējiem normatīvajiem aktiem, paliek spēkā līdz termiņa beigām vai to atcelšanai.

5.4. LA Politika stājas spēkā ar tās apstiprināšanas brīdi LA Senātā.

Senāta priekšsēdētājs

Bīskaps Hanss Martins Jenson

Rīgā, 2023.gada 31.oktobrī