

Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår med utfyllende bestemmelser for UiO

Forskrift fastsatt av Kunnskapsdepartementet 24. mars 2015 med hjemmel i lov om universiteter og høyskoler §6-4 første avsnitt punkt k.

Utfyllende bestemmelser vedtatt av universitetsstyret 23. juni 2015.

Det enkelte fakultet kan fastsette interne regler, innenfor rammene av forskriften og UiOs utfyllende bestemmelser.

§ 1 Formål

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

UiOs utfyllende bestemmelser

Bruk av innstegsstillingene skal støtte opp under UiOs ambisjoner om å rekruttere høyt kvalifisert personale, samtidig som ordningen skal bidra til forutsigbarhet.

§ 2 Ansettelsesordninger

En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er at det normalt ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden. Det kan gis tillegg i tid for permisjon knyttet til fødsel eller adopsjon.

Institusjonene kan velge mellom følgende to modeller for ansettelse på innstegsvilkår:

a) Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i tråd med oppnådd kvalifikasjon til kombinert førsteamanuensis- eller professorstilling ved utløpet av åremålsperioden.

eller

b) Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling.

Postdoktorstillingen brukt ved ansettelse på innstegsvilkår er en kombinert undervisnings- og forskerstilling der oppgaver, resultater og krav følger denne forskrift.

Ansettelse på innstegsvilkår kan kun skje når stillingen har vært bredt utlyst nasjonalt og internasjonalt.

Ordningen med opprykk til professor etter kompetanse gjelder ikke for perioden vedkommende er åremålsansatt på innstegsvilkår.

UiOs utfyllende bestemmelser

UiO skal som hovedregel benytte modell a, dvs ansettelse på åremål i postdoktorstilling. Tilsetting skjer med de rettigheter og plikter som følger av Retningslinjer for ansettelse i postdoktor- og stipendiatstillinger ved UiO, for en åremålsperiode på 6-7 år. Det følger av gjeldende retningslinjer for postdoktor at pliktarbeid skal begrenses til inntil 25% av arbeidstiden.

Modell b skal bare benyttes unntaksvis, fordi ansatte i førsteamanuensisstilling har anledning til å kvalifisere seg til professorstilling gjennom gjeldende opprykksreglement. Enheter kan imidlertid også velge modell b, dersom de mener det foreligger særskilt begrunnelse for å benytte den varianten. Dette kan eksempelvis være aktuelt hvis kandidaten tidligere har vært i ordinær postdoktorstilling, og det derfor ikke er adgang til å tilsette som postdoktor på innstegsvilkår, jf forskriftens § 8, annet avsnitt. Tilsetting skjer med de rettigheter og plikter som følger av UiOs Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger, for en åremålsperiode på 6-7 år. Fordeling av arbeidsplikter følger gjeldende prinsipper for oppgavefordeling i kombinerte vitenskapelige stillinger.

Søkerne skal bedømmes av oppnevnte sakkyndige, som gir en vurdering av kandidatenes vitenskapelige/faglige og øvrige kompetanse til innstillingsmyndigheten.

Innstillingsmyndigheten eller den som bemyndiges oppnevner de sakkyndige etter forslag fra fagmiljøet.

§ 3 Arbeidsavtalen

I arbeidsavtalen fastsettes hvilke resultater, krav og kriterier kandidaten skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast ansettelse etter § 2a eller professor etter § 2b.

Styret, eller avdelingen selv etter styrets delegasjon, skal, med utgangspunkt i kapittel 1 i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, samt institusjonens egne utfyllende kriterier for tilsetning i førsteamanuensis- eller professorstilling, fastsette spesifiserte krav innen:

- forskning
- undervisning
- formidling

Videre kan institusjonene stille krav ut fra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet det ansettes i, f.eks:

- internasjonal virksomhet
- søknader til EU
- evne til å tiltrekke seg/forskningsgruppen ekstern finansiering

I avtalen fastsettes også hvordan institusjonen skal bistå kandidaten med å oppfylle kravene som stilles (for eksempel forskningsressurser som utstyr og/eller personell til en forskningsgruppe, søknadsbistand, veiledning m.m.). Kandidaten må få avsatt nødvendig tid til de ulike oppgavene arbeidsavtalen omfatter.

UiOs utfyllende bestemmelser

Innstegsstillinger ved UiO skal forbeholdes kandidater som forventes å utvikle den kompetanse og selvstendighet som kreves for å bygge opp og lede et forskningsmiljø i internasjonal front. Kandidater må kunne dokumentere fremragende resultater, innen hhv vitenskapelig produksjon, formidling, organisering og ledelse av forskningsprosjekt, undervisning og utvikling av studietilbud. Vekting mellom ulike kompetansefelt kan variere avhengig av fagområde.

Universitetsstyret gir fakultetsstyret fullmakt til å fastsette nærmere spesifiserte krav og kvalitetskriterier knyttet til egne stillinger, basert på hvilke lokale formål ordningen skal tjene.

Arbeidsavtalen skal for øvrig spesifisere:

- plan for forventet progresjon i kandidatens virksomhet
- hvilke objektive kriterier som skal ligge til grunn for bedømmelsen ved midtveis- og sluttevaluering, dvs hvilke resultater kandidaten forventes å oppnå og skal bedømmes i forhold til
- tjenestestedets plikter i forhold til å finansiere oppbygging av forskningsgruppe rundt innstegskandidaten, med eksempelvis stipendiatstillinger, driftsmidler, laboratorieressurser, forskningsutstyr
- plan for arbeidsgivers oppfølging av kandidaten underveis i innstegsperioden

§ 4 Midtveiseevaluering

Det skal gjennomføres en formell midtveiseevaluering som skal være avsluttet før kandidaten har vært ansatt i fire år. Evalueringen skal gjennomføres med utgangspunkt i arbeidsavtalen. Styret for institusjonen, eller den styret gir myndighet, fastsetter nærmere bestemmelser om midtveiseevalueringen. Med utgangspunkt i denne skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen.

UiOs utfyllende bestemmelser

Midtveiseevaluering skal gi grunnlag for å vurdere både kandidatens innsats og arbeidsgivers oppfølging.

Universitetsstyret gir fakultetsstyret fullmakt til å fastsette lokale utfyllende bestemmelser om kvalitetskriterier og praktisk gjennomføring av midtveiseevaluering.

Fakultets valg av modell for midtveiseevaluering må sikre en uavhengig bedømmelse. Dekan avgjør hvem som skal delta i evalueringen av den enkelte kandidat, etter forslag fra instituttleder. Hvis det er usikkerhet knyttet til om kandidaten innfrir faglige forutsetninger for å fortsette i innstegsstillingen, så skal bedømmelse foretas av en komite sammensatt etter UiOs ordinære regler for bedømmelseskomiteer ved tilsetting. Kandidaten skal gis anledning til å kommentere bedømmelsen skriftlig, og eventuelle kommentarer skal vurderes av dekan.

Midtveiseevaluering bør innledes når kandidaten har vært ansatt i tre år.

§ 5 Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal institusjonen sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomite innenfor kandidatens fagområde, og etter institusjonens regler om bedømming. Institusjonene kan bestemme at komiteen også skal bedømme den ansattes resultater på undervisningsområdet og på andre områder som omfattes av avtalen.

Bedømmingskomiteen skal ha tre medlemmer, og minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon. Bare ett medlem av bedømmingskomiteen kan være fra kandidatens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.

Vurderingen av om kandidaten oppfyller de øvrige kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen, foretas etter regler fastsatt av styret eller den styret bemyndiger.

UiOs utfyllende bestemmelser

Sluttevaluering av kandidaten skal ta utgangspunkt i de faglige forutsetninger som ble lagt til grunn ved inngåelse av arbeidsavtalen, og foretas innenfor rammene av UiOs «Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger» med kommentarer».

Universitetsstyret gir fakultetsstyret fullmakt til å fastsette utfyllende lokale regler for vurdering av om kandidaten oppfyller kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen.

Kopi av vurderingen fra bedømmelseskomiteen sendes kandidaten før saken tas opp til behandling av innstillingsmyndigheten, jf Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger, § 10. Kandidaten har på dette trinn i prosessen mulighet til å kommentere vurderingen, med en frist på fjorten dager. Eventuelle kommentarer fra kandidaten vil følge saken.

§ 6 Oppfølging og veiledning

Fram til midtveiseevalueringen skal kandidaten få faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere. Institusjonen må sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den bistand som er avtalt for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen. I siste del av perioden skal kandidaten følges opp på samme måte som øvrige ansatte.

UiOs utfyllende bestemmelser

Universitetsstyret gir fakultetsstyret fullmakt til å etablere lokale ordninger som sikrer strukturert og systematisk oppfølging av kandidatene, og mekanismer for kvalitetssikring av slik oppfølging.

§ 7 Rett til fast ansettelse

Med utgangspunkt i den sakkyndig bedømmingen av forskningskompetansen, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, som skal være avsluttet før åremålets utløp, avgjør ansettelsesorganet for den aktuelle stillingen (§2a eller 2b) om kandidaten skal gis fast ansettelse. Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, skal kandidaten ansettes i fast kombinert undervisnings- og forskerstilling vedkommende er kvalifisert til som førsteamanuensis eller professor etter (§2a) eller professor etter (§2b).

UiOs utfyllende bestemmelser

Innstilling og tilsetting skjer i tråd med ordinære prosedyrer og fullmaktsforhold for tilsetting i stilling som henholdsvis førsteamanuensis og professor ved UiO . Avgjørelse fattes av de organer som er tillagt henholdsvis innstillings- og tilsettingmyndighet ved den aktuelle enhet, definert i den enkelte enhets administrasjonsreglement.

§ 8 Åremålsansettelsen

Institusjoner under lov om universiteter og høyskoler kan ansette på innstegsvilkår i fagmiljøer som har rett til å gi doktorgradsutdanning, innenfor kvantitative rammer fastsatt av departementet for den enkelte institusjon.

Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode på innstegsvilkår ved institusjoner under lov om universiteter og høyskoler. En som har vært ansatt på åremål i mer enn ett år i ordinær postdoktorstilling i medhold av forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, eller som har hatt en slik postdoktoransettelse ved en utenlandsk institusjon, kan ikke ansettes på åremål i postdoktorstilling på innstegsvilkår.

I åremålskontrakten kan det ikke tas inn bestemmelser om ventelønn.

UiOs utfyllende bestemmelser

Enhetene rapporterer om etablering av innstegsstillinger i egne miljøer gjennom den rutinemessige registreringen av arbeidskontrakter i SAP.

§ 9 Arbeidstid

De ansatte omfattes av de til enhver tid gjeldende lover og avtaler om arbeidstid, ferie og sykefravær.

UiOs utfyllende bestemmelser

Kandidater i innstegsstilling ved UiO vil som hovedregel falle inn under det rettslige begrepet ”*særlig uavhengig stilling*”, og dermed være unntatt fra deler av ordinære arbeidstidsbestemmelser, jf Regulering av arbeidstid for ansatte i vitenskapelig stilling ved UiO.

§ 10 Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

Permisjoner kandidaten har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden. Det gis forlengelse for redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie. Avgjørelse om forlengelse av ansettelsesperioden fattes av ansettelsesorganet.