



RETNINGSLINJER; TILSETTING I INNSTEGSSTILLINGER

Fastsatt av rektor 22.04.2016

Innledning

Det vises til Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår (FOR-2015-03-24-341) fastsatt av Kunnskapsdepartementet 24. mars 2015. Forskriften er fastsatt med hjemmel i uhl § 6 nr. 4, første avsnitt pkt k.

Retningslinjene her er ment å skulle gi utfyllende bestemmelser for hvordan innstegstillingene skal håndteres ved NMBU. Selve forskriften er gjengitt i samme dokument for å tydeliggjøre de forskriftsmessige bestemmelsene og sette disse i relasjon til interne retningslinjer.

§ 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.

For NMBU gjelder:

Beslutning om ansettelse i slike innstegstillinger skal gjøres på bakgrunn av vedtatte strategier og satsningsområder. Stillingene skal støtte opp om en utpekt faglig retning og skal gjennom dette signalisere universitetets langsiktige behov og satsing på et fagområde. Stillingenes formål er videre å gi forutsigbarhet både for den enkelte ansatte og fagmiljøet rundt.

§ 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.

For NMBU gjelder:

NMBU skal som hovedregel benytte modell a) for tilsetting i innstegstillinger. Modell b) anses mindre hensiktsmessig i denne sammenhengen, all den tid en førsteamanuensis kan søke om opprykk til professor etter egen forskrift om dette. Modell b) kan imidlertid benyttes hvis en aktuell kandidat allerede har gjennomført et postdoktorløp ved NMBU og derfor ikke kan tilsettes i en ny postdoktorperiode.

Tilsetting skjer for øvrig etter retningslinjene i NMBUs personalreglement, retningslinjer for tilsetting og opprykk av vitenskapelige stillinger samt aktuelle forskrifter.

Ved vurdering av kandidater må innstillingsmyndigheten, i tillegg til den faglige bedømmingen, særlig vektlegge søkerens potensiale for fremtidige oppgaver og ansvar knyttet til ledelse, fagutvikling og formidling.

Utlysningstekst skal foreligge på norsk og engelsk. Valgte utlysingskanaler skal være internasjonalt vidtrekkende og dokumenteres for tilsettingsmyndigheten.

§ 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 tilsetting i førsteamanuensis- eller professorstilling, fastsette spesifiserte krav innen:

- forskning
- undervisning
- formidling

- akademisk ledelse, herunder evnen til å initiere og lede forskning, undervise og utvikle fremragende studietilbud.

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.

For NMBU gjelder:

Innstegstillinger skal benyttes for å rekruttere personer som delvis har, men ikke minst forventes å utvikle, god og nødvendig kompetanse og selvstendighet i oppgaveløsningen innen det avtalte fagområdet. Dette for å kunne initiere, bygge opp og lede et forskningsmiljø av internasjonalt format. Utvelgelse og vurdering må på denne bakgrunn basere seg på metoder og kriterier som også kan vurdere potensialet for denne type oppgaver hos den aktuelle kandidat. Ved NMBU kan det benyttes testing i samarbeid med POA for rekruttering til denne type stillinger.

Tilsettingsorganet for tilsetting i vitenskapelige stillinger kan fastsette spesifiserte krav nevnt i denne paragraf.

Ordinær kontraktsmal benyttes. Resultater, krav og kriterier angis i vedlegg til denne.

§ 4. Midtveisevaluering

Det skal gjennomføres en formell midtveisevaluering 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 midtveisevalueringen. 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.

§ 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 bedømmelseskommité 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.

§ 6. Oppfølging og veiledning

Fram til midtveisevalueringen 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.

§ 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).

§ 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.

§ 9. Arbeidstid

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

§ 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.

For NMBU gjelder:

Det gjøres her oppmerksom på at sykemelding i tilsettingsperioden etter §2 b) ikke gir grunnlag for forlenging av ansettelsesperioden.