

Gjeldende reglement for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål. Vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014. Sist endret 17.6.2025.	Foreslått reglement, der endringer fremkommer med fet skrift.
1. Virkeområdet for reglementet Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven. Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk. 2. Overordnede prinsipper for rekruttering Kvalifikasjonsprinsippet skal legges til grunn for ansettelser ved UiB. Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med	1. Virkeområdet for reglementet Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven. Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk. 2. Overordnede prinsipper for rekruttering Kvalifikasjonsprinsippet skal legges til grunn for ansettelser ved UiB. Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med

kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen, jf. statsansatteloven § 3 (1) og (2). I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves i tillegg vitenskapelig produksjon og vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. Når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, kreves vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet. Utdanningsfaglig kompetanse må dokumenteres i henhold til de krav som er fastsatt i forskrift og de kriterier som er fastsatt av UiB. Museumsfaglig kompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse ved universitetsmuseer. UiB skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene, for annen likestilling og for å hindre diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. 3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker 3.1 Ansettelse i universitetsstyret 3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre Universitetsstyret, eller rektor etter fullmakt, utlyser stillinger når ansettelse skal foretas av universitetsstyret. Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på fem medlemmer utpekt av universitetsstyret. Studentene skal	kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen, jf. statsansatteloven § 3 (1) og (2). I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves i tillegg vitenskapelig produksjon og vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. Når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, kreves vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet. Utdanningsfaglig kompetanse må dokumenteres i henhold til de krav som er fastsatt i forskrift og de kriterier som er fastsatt av UiB. Museumsfaglig kompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse ved universitetsmuseer. UiB skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene, for annen likestilling og for å hindre diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. 3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker 3.1 Ansettelse i universitetsstyret 3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre Universitetsstyret, eller rektor etter fullmakt, utlyser stillinger når ansettelse skal foretas av universitetsstyret. Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på fem medlemmer utpekt av universitetsstyret. Studentene skal
--	--

være representert i innstillingsutvalget ved ansettelse av dekan og ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen. Ved andre ansettelser skal studentene være representert i innstillingsutvalget dersom universitetsstyret ikke enstemmig bestemmer noe annet. Dersom universitetsstyret ansetter noen i en annen administrativ lederstilling enn nevnt i uhl § 7-4, andre ledd, skal det gjøres etter innstilling fra administrerende direktør. For stillinger som krever vitenskapelig, utdanningsfaglig og/eller kunstnerisk kompetanse skal innstillingen baseres på kvalifikasjonskravene i utlysingen og en vurdering fra en sakkyndig komite. Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesning, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen. 3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre.. 3.1.3 Ansettelse av dekan Rektor foretar utlysning av stilling som dekan. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til fakultetet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra	være representert i innstillingsutvalget ved ansettelse av dekan og ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen. Ved andre ansettelser skal studentene være representert i innstillingsutvalget dersom universitetsstyret ikke enstemmig bestemmer noe annet. Dersom universitetsstyret ansetter noen i en annen administrativ lederstilling enn nevnt i uhl § 7-4, andre ledd, skal det gjøres etter innstilling fra administrerende direktør. For stillinger som krever vitenskapelig, utdanningsfaglig og/eller kunstnerisk kompetanse skal innstillingen baseres på kvalifikasjonskravene i utlysingen og en vurdering fra en sakkyndig komite. Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesning, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen. 3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre.. 3.1.3 Ansettelse av dekan Rektor foretar utlysning av stilling som dekan. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til fakultetet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra
--	--

tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene. Universitetsstyret ansetter dekanen etter at fakultetsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Dekanen ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn åtte år. 3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen Rektor foretar utlysning av stilling som museumsdirektør. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til universitetsmuseet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene. Universitetsstyret ansetter museumsdirektøren etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Museumsdirektøren ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år. 3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv Når det skal foretas ansettelse i universitetsstyret for stilling som faglig leder for senter mv., foretas ansettelsen etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for senteret.	tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene. Universitetsstyret ansetter dekanen etter at fakultetsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Dekanen ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn åtte år. 3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen Rektor foretar utlysning av stilling som museumsdirektør. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til universitetsmuseet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene. Universitetsstyret ansetter museumsdirektøren etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Museumsdirektøren ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år. 3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv Når det skal foretas ansettelse i universitetsstyret for stilling som faglig leder for senter mv., foretas ansettelsen etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for senteret.
---	---

3.2 Ansettelse uten utlysning (kalling) Dersom særlige grunner taler for det, kan universitetsstyret selv ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger uten at stillingene er lyst ut. Dette gjelder ikke dersom mer enn ett medlem av universitetsstyret motsetter seg det. Dersom særlige grunner taler for det, kan universitetsstyret selv ansette personer i stillinger som prorektor eller leder for avdeling og grunnenhet uten at stillingen er lyst ut først. Universitetsledelsens forslag om ansettelse uten utlysning skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet. Av likestillingshensyn kan ansettelse uten utlysning benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv. Fakultetsstyret kan ansette uten utlysning i ekstraerverv etter Uhl. § 7-7 tredje ledd i tilfeller der særlige grunner taler for det, og den aktuelle kandidaten er vurdert som kvalifisert til stillingen og innehar hovedstilling hos annen arbeidsgiver. 3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker 3.3.1 Delegasjon av myndighet	3.2 Ansettelse uten utlysning (kalling) Dersom særlige grunner taler for det, kan universitetsstyret selv ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger uten at stillingene er lyst ut. Dette gjelder ikke dersom mer enn ett medlem av universitetsstyret motsetter seg det. Dersom særlige grunner taler for det, kan universitetsstyret selv ansette personer i stillinger som prorektor eller leder for avdeling og grunnenhet uten at stillingen er lyst ut først. Universitetsledelsens forslag om ansettelse uten utlysning skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet. Av likestillingshensyn kan ansettelse uten utlysning benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv. Fakultetsstyret kan ansette uten utlysning i ekstraerverv etter Uhl. § 7-7 tredje ledd i tilfeller der særlige grunner taler for det, og den aktuelle kandidaten er vurdert som kvalifisert til stillingen og innehar hovedstilling hos annen arbeidsgiver. 3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker 3.3.1 Delegasjon av myndighet
--	--

Universitetsstyret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til underordnet organ eller ett eller flere ansettelsesutvalg ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at universitetsstyret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere. Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn universitetsstyret, treffes etter delegasjon fra universitetsstyret og på universitetsstyrets ansvar. 3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet Ansettelsesutvalg som har fått delegert universitetsstyrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde. 4. Ansettelser på fakultetsnivå 4.1 Ansettelse i fakultetsstyret 4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet. Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere.	Universitetsstyret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til underordnet organ eller ett eller flere ansettelsesutvalg ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at universitetsstyret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere. Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn universitetsstyret, treffes etter delegasjon fra universitetsstyret og på universitetsstyrets ansvar. 3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet Ansettelsesutvalg som har fått delegert universitetsstyrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde. 4. Ansettelser på fakultetsnivå 4.1 Ansettelse i fakultetsstyret 4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet. Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere.
---	---

Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv. 4.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetsstyret. 4.1.3 Ansettelse av instituttleder Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn åtte år.	Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet. Instituttleder nedsetter og leder en rekrutteringskomite som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveundervisning, jfr pkt 6.3.3. Rekrutteringskomiteens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv. 4.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetsstyret. Ved Det juridiske fakultet fungerer innstillingsutvalget som rekrutteringskomite. 4.1.3 Ansettelse av instituttleder Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn åtte år.
---	---

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg Fakultetsstyret kan opprette ansettelsesutvalg for faste undervisnings- og forskningsstillinger og/eller ansettelsesutvalg for midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten. Ved ansettelser i faste undervisnings- og forskningsstillinger skal ansettelsesutvalget bestå av dekan og fire medlemmer som utgår fra fakultetsstyret: en fast ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger, en midlertidig ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger, en teknisk eller administrativt ansatt og en student. Varamedlemmer er de som er valgt eller oppnevnt som vara for medlemmene i fakultetsstyret. Ved ansettelse i midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger skal ansettelsesutvalget ha dekanen som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.	4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg Fakultetsstyret kan opprette ansettelsesutvalg for faste undervisnings- og forskningsstillinger og/eller ansettelsesutvalg for midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten. Ved ansettelser i faste undervisnings- og forskningsstillinger skal ansettelsesutvalget bestå av dekan og fire medlemmer som utgår fra fakultetsstyret: en fast ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger, en midlertidig ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger, en teknisk eller administrativt ansatt og en student. Varamedlemmer er de som er valgt eller oppnevnt som vara for medlemmene i fakultetsstyret. Ved ansettelse i midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger skal ansettelsesutvalget ha dekanen som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.
---	---

Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet. Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv. Ansettelser i forskerstillinger (lpl. 90.400) er regulert i Personalreglementet for UiB. 4.3 Administrativ ansettelse 4.3.1 Reglene om utlysning, innstilling og ansettelse gjelder ikke ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil seks måneder, jf. statsansatteloven § 7 (1). Stillingene skal som hovedregel lyses ut internt. Ansettelse besluttet administrativt av dekan etter innstilling fra instituttleder. Det er en forutsetning at det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige, utdanningsfaglige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner for stillingen. For ansettelser under seks måneder i undervisningsstillinger og som vitenskapelig assistent følges ansettelsesprosedyren som fremgår under pkt. 4.3.3, 2. ledd. Det er ikke adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.	Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet. Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv. Ansettelser i forskerstillinger (lpl. 90.400) er regulert i Personalreglementet for UiB. 4.3 Administrativ ansettelse 4.3.1 Reglene om utlysning, innstilling og ansettelse gjelder ikke ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil seks måneder, jf. statsansatteloven § 7 (1). Stillingene skal som hovedregel lyses ut internt. Ansettelse besluttet administrativt av dekan etter innstilling fra instituttleder. Det er en forutsetning at det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige, utdanningsfaglige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner for stillingen. For ansettelser under seks måneder i undervisningsstillinger og som vitenskapelig assistent følges ansettelsesprosedyren som fremgår under pkt. 4.3.3, 2. ledd. Det er ikke adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.
--	--

4.3.2 I personalreglement kan det gjøres unntak for reglene om utlysning, innstilling og ansettelse ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil ett år, jf. statsansatteloven § 7 (2). Ved UiB er partene enige om at dette gjelder i følgende tilfelle: • Ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger gjennom UiB sitt medlemskap i Scholars at Risk nettverket. • Enkeltstående og ekstraordinært tilfelle som godkjennes av partene etter søknad til HR-direktøren fra aktuelt fakultet/avdeling. Komiteé for Scholars at Risk v/UIB velger ut aktuelle kandidater. Komiteen ledes av viserektor for internasjonalisering og består av med medlemmer fra alle fakultet, samt en representant fra Studentparlamentet. Forsknings- og innovasjonsavdelingen er sekretariat for komiteens arbeid. Ansettelse besluttet administrativt av dekan etter innstilling fra instituttleder. 4.3.3 Reglene om utlysning, innstilling og ansettelse gjelder ikke for ansettelser av forelesere, hjelpelærere, øvingslærere, timelærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører, jf. Forskrift til statsansatteloven § 2 (1) e. Midlertidige ansettelser etter ovennevnte forskrift besluttet administrativt og foretas av administrativ leder for institutt, fakultet og universitetsmuseet. Alternativt kan slik ansettelse foretas av de ledere som har fått delegert myndighet gjennom sin	4.3.2 I personalreglement kan det gjøres unntak for reglene om utlysning, innstilling og ansettelse ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil ett år, jf. statsansatteloven § 7 (2). Ved UiB er partene enige om at dette gjelder i følgende tilfelle: • Ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger gjennom UiB sitt medlemskap i Scholars at Risk nettverket. • Enkeltstående og ekstraordinært tilfelle som godkjennes av partene etter søknad til HR-direktøren fra aktuelt fakultet/avdeling. Komiteé for Scholars at Risk v/UIB velger ut aktuelle kandidater. Komiteen ledes av viserektor for internasjonalisering og består av med medlemmer fra alle fakultet, samt en representant fra Studentparlamentet. Forsknings- og innovasjonsavdelingen er sekretariat for komiteens arbeid. Ansettelse besluttet administrativt av dekan etter innstilling fra instituttleder. 4.3.3 Reglene om utlysning, innstilling og ansettelse gjelder ikke for ansettelser av forelesere, hjelpelærere, øvingslærere, timelærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører, jf. Forskrift til statsansatteloven § 2 (1) e. Midlertidige ansettelser etter ovennevnte forskrift besluttet administrativt og foretas av administrativ leder for institutt, fakultet og universitetsmuseet. Alternativt kan slik ansettelse foretas av de ledere som har fått delegert myndighet gjennom sin
---	---

rolle som «Kostnadsgodkjenner» for kontrakter opprettet i Selvbetjeningsportalen (TOA-løsningen). Ved fast ansettelse etter ovennevnte forskrift skjer ansettelse av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder. 4.3.4 Det kan gjøres unntak fra reglene om innstilling og ansettelse ved ansettelsesforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke, jf. statsansatteloven § 7 (3), b). Stillingene lyses ut på ordinær måte, men ansettelse besluttet administrativt av dekan etter innstilling fra instituttleder. Det er en forutsetning at det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige, utdanningsfaglige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner for stillingen. 5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet 5.1 Universitetsmuseet i Bergen 5.1.1 Ansettelse i museumsstyret 5.1.1.1 Ansettelse av leder for grunnenhet Museumsstyret oppnevner et eget innstillingsutvalg. Innstilling til stilling som leder for grunnenhet foretas av dette innstillingsutvalg med museumsdirektøren som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle avdelingsrådet.	rolle som «Kostnadsgodkjenner» for kontrakter opprettet i Selvbetjeningsportalen (TOA-løsningen). Ved fast ansettelse etter ovennevnte forskrift skjer ansettelse av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder. 4.3.4 Det kan gjøres unntak fra reglene om innstilling og ansettelse ved ansettelsesforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke, jf. statsansatteloven § 7 (3), b). Stillingene lyses ut på ordinær måte, men ansettelse besluttet administrativt av dekan etter innstilling fra instituttleder. Det er en forutsetning at det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige, utdanningsfaglige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner for stillingen. 5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet 5.1 Universitetsmuseet i Bergen 5.1.1 Ansettelse i museumsstyret 5.1.1.1 Ansettelse av leder for grunnenhet Museumsstyret oppnevner et eget innstillingsutvalg. Innstilling til stilling som leder for grunnenhet foretas av dette innstillingsutvalg med museumsdirektøren som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle avdelingsrådet.
--	--

Ansettelse av leder for grunnenhet skjer i museumsstyret på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som leder for grunnenhet i en sammenhengende periode på mer enn tolv år. 5.1.1.2 Ansettelse i faste underervisnings- og forskerstillinger Ansettelse i faste stillinger som førsteamanuensis og professor skjer i museumsstyret. 5.1.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg 5.1.2.1 Ansettelsesutvalgets sammensetning Museumsdirektøren er leder av ansettelsesutvalget. Lederne for grunnenhetene er medlemmer av ansettelsesutvalget. Leder for grunnenhet som har utøvd innstillingsmyndighet i en sak, fratrer ansettelsesutvalget under behandlingen av saken. Museumsstyret oppnevner ett medlem i ansettelsesutvalget etter forslag fra tjenestemannsorganisasjonene, og ett medlem etter forslag fra studentparlamentet. Varamedlem for museumsdirektøren er nestlederen i museumsstyret. De personlige varamedlemmene for de øvrige styremedlemmer er varamedlemmer i ansettelsesutvalget. Ansettelsesutvalget oppnevnes for fire år, studentenes representanter oppnevnes for ett år.	Ansettelse av leder for grunnenhet skjer i museumsstyret på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som leder for grunnenhet i en sammenhengende periode på mer enn tolv år. 5.1.1.2 Ansettelse i faste underervisnings- og forskerstillinger Ansettelse i faste stillinger som førsteamanuensis og professor skjer i museumsstyret. 5.1.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg 5.1.2.1 Ansettelsesutvalgets sammensetning Museumsdirektøren er leder av ansettelsesutvalget. Lederne for grunnenhetene er medlemmer av ansettelsesutvalget. Leder for grunnenhet som har utøvd innstillingsmyndighet i en sak, fratrer ansettelsesutvalget under behandlingen av saken. Museumsstyret oppnevner ett medlem i ansettelsesutvalget etter forslag fra tjenestemannsorganisasjonene, og ett medlem etter forslag fra studentparlamentet. Varamedlem for museumsdirektøren er nestlederen i museumsstyret. De personlige varamedlemmene for de øvrige styremedlemmer er varamedlemmer i ansettelsesutvalget. Ansettelsesutvalget oppnevnes for fire år, studentenes representanter oppnevnes for ett år.
--	--

5.1.2.2 Ansettelsesutvalgets myndighetsområde Ansettelsesutvalget er ansettelsesmyndighet for midlertidige forsker- og rekrutteringsstillinger ved museets grunnenheter. 6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren 6.1 Utlysning Dekanen er gitt myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskningsstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer. Før utlysning må utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kontrolleres i forhold til om de: • er i overensstemmelse med enhetens forsknings- og rekrutteringsstrategi • har tilstrekkelig dekning i budsjetter • har et innhold som gjør at utlysningsteksten sammen med stillingsbeskrivelsen danner de nødvendige rammer for ansettelsesprosessen, og kan inngå som en del av arbeidsavtalen • har lovhjemmel for ansettelse i midlertidige stillinger • er i overensstemmelse med lov og avtaleverket	5.1.2.2 Ansettelsesutvalgets myndighetsområde Ansettelsesutvalget er ansettelsesmyndighet for midlertidige forsker- og rekrutteringsstillinger ved museets grunnenheter. 6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren 6.1 Utlysning Dekanen er gitt myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskningsstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer. Før utlysning må utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kontrolleres i forhold til om de: • er i overensstemmelse med enhetens forsknings- og rekrutteringsstrategi • har tilstrekkelig dekning i budsjetter • har et innhold som gjør at utlysningsteksten sammen med stillingsbeskrivelsen danner de nødvendige rammer for ansettelsesprosessen, og kan inngå som en del av arbeidsavtalen • har lovhjemmel for ansettelse i midlertidige stillinger • er i overensstemmelse med lov og avtaleverket
---	---

• inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori, se Hovedavtalen for arbeidstakere i staten m/tilpasningsavtale for UiB § 30 er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt. 6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst De faglige krav og beskrivelser av den ledige stillingen utarbeides i samarbeid med det fagmiljøet der stillingen skal plasseres. Administrasjonen må sørge for standardmessig utforming av de deler av utlysningsteksten som sammen med stillingsbeskrivelsen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, og som har betydning for overholdelse av lov og avtaleverk. Søknadsfrist er normalt 3 uker. 6.1.3 Fornyet utlysning Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen. Stillingen skal utlyses på nytt hvis man ønsker å endre kvalifikasjonskravene. 6.1.4 Stansing av ansettelsesprosessen	• inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori, se Hovedavtalen for arbeidstakere i staten m/tilpasningsavtale for UiB § 30 er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt. 6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst De faglige krav og beskrivelser av den ledige stillingen utarbeides i samarbeid med det fagmiljøet der stillingen skal plasseres. Administrasjonen må sørge for standardmessig utforming av de deler av utlysningsteksten som sammen med stillingsbeskrivelsen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, og som har betydning for overholdelse av lov og avtaleverk. Søknadsfrist er normalt 3 uker. 6.1.3 Fornyet utlysning Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen. Stillingen skal utlyses på nytt hvis man ønsker å endre kvalifikasjonskravene. 6.1.4 Stansing av ansettelsesprosessen
--	--

Fakultetsstyret har myndighet til å stanse ansettelsesprosessen før ansettelse dersom det foreligger saklig grunn. Der ansettelsesmyndigheten i faste undervisnings- og forskningsstillinger er lagt til et ansettelsesutvalg, har ansettelsesutvalget myndighet til å stanse ansettelsesprosessen. 6.1.5 Unntak fra utlysning Utlysning kan unnlates ved administrativ ansettelse som nevnt under pkt. 4.3.1, 4.3.2 og 4.3.3, samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3. 6.1.6 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste Det skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut settes opp en offentlig søkerliste iht. offentleglova. Listen skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune for hver søker. Begjæringer fra søkere om å unntas fra offentlig søkerliste skal undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. En søker har rett til å gjøre seg kjent med utvidet søkerliste. Denne skal inneholde samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovforskriften. 6.2 Sakkyndig bedømmelse	Fakultetsstyret har myndighet til å stanse ansettelsesprosessen før ansettelse dersom det foreligger saklig grunn. Der ansettelsesmyndigheten i faste undervisnings- og forskningsstillinger er lagt til et ansettelsesutvalg, har ansettelsesutvalget myndighet til å stanse ansettelsesprosessen. 6.1.5 Unntak fra utlysning Utlysning kan unnlates ved administrativ ansettelse som nevnt under pkt. 4.3.1, 4.3.2 og 4.3.3, samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3. 6.1.6 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste Det skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut settes opp en offentlig søkerliste iht. offentleglova. Listen skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune for hver søker. Begjæringer fra søkere om å unntas fra offentlig søkerliste skal undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. En søker har rett til å gjøre seg kjent med utvidet søkerliste. Denne skal inneholde samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovforskriften. 6.2 Sakkyndig bedømmelse
--	--

6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen Vitenskapelige, utdanningsfaglige og kunstneriske kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for uavhengig faglig vurdering og kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling. 6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité/vurderingskomité Oppnevning av komiteer og mandat avgis av fastsatt myndighet. Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer med minimum tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i. Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor det fagområdet stillingen er utlyst i. Begge kjønn skal være representert. Leder av komiteen skal være ekstern. For stillinger som professor og førsteamanuensis skal det normalt være minst én sakkyndig fra utlandet på fagområder hvor det er hensiktsmessig. Som hovedregel skal bare én av de sakkyndige være ansatt ved UiB. Det legges til grunn av dersom sakkyndig	6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen Vitenskapelige, utdanningsfaglige og kunstneriske kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for uavhengig faglig vurdering og kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling. 6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité/vurderingskomité Oppnevning av komiteer og mandat avgis av fastsatt myndighet. Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer med minimum tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i. Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor det fagområdet stillingen er utlyst i. Begge kjønn skal være representert. Leder av komiteen skal være ekstern. For stillinger som professor og førsteamanuensis skal det normalt være minst én sakkyndig fra utlandet på fagområder hvor det er hensiktsmessig. Som hovedregel skal bare én av de sakkyndige være ansatt ved UiB. Det legges til grunn av dersom sakkyndig
---	---

komité utvides med flere sakkyndige enn tre, kan to av medlemmene være ansatt ved UiB. I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfeller utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkerne har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger til veiledning for de ordinære sakkyndige. Førsteamanuensis, førstelektor og dosent For førsteamanuensisstillinger og dosentstillinger skal minst én av de sakkyndige ha professorkompetanse. For førstelektorstillinger skal minst én av de sakkyndige som hovedregel ha professorkompetanse. Undervisningsstillinger og ekstraerverv En søker som oppfyller kriteriene for universitets- og høyskolelærer eller universitets- og høyskolelektor i universitets- og høyskoleforskriften §§ 3-2 eller 3-3 kan ansettes i den aktuelle stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité. Komiteer ved ansettelse i disse stillingskategoriene benevnes heretter som vurderingskomité for å skille mot de stillingskategoriene der loven stiller krav til sakkyndig komité. For ansettelse i faste stillinger skal det være vurderingskomité med tre vitenskapelig ansatte. Minst et av medlemmene må være førsteamanuensis eller professor. De øvrige medlemmene må ha	komité utvides med flere sakkyndige enn tre, kan to av medlemmene være ansatt ved UiB. I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfeller utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkerne har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger til veiledning for de ordinære sakkyndige. Førsteamanuensis, førstelektor og dosent For førsteamanuensisstillinger og dosentstillinger skal minst én av de sakkyndige ha professorkompetanse. For førstelektorstillinger skal minst én av de sakkyndige som hovedregel ha professorkompetanse. Undervisningsstillinger og ekstraerverv En søker som oppfyller kriteriene for universitets- og høyskolelærer eller universitets- og høyskolelektor i universitets- og høyskoleforskriften §§ 3-2 eller 3-3 kan ansettes i den aktuelle stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité. Komiteer ved ansettelse i disse stillingskategoriene benevnes heretter som vurderingskomité for å skille mot de stillingskategoriene der loven stiller krav til sakkyndig komité. For ansettelse i faste stillinger skal det være vurderingskomité med tre vitenskapelig ansatte. Minst et av medlemmene må være førsteamanuensis eller professor. De øvrige medlemmene må ha
---	---

minst tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i. Begge kjønn skal være representert i vurderingskomiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Ekstraerverv Det kan foretas ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraerverv etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 uten vurdering fra sakkyndig komité. Det enkelte fakultetsstyre kan selv vurdere om det skal gis unntak for utdanningsfaglig kompetanse, norskferdigheter på B2 nivå og om det skal opprettes vurderingskomité ved ansettelse i ekstraerverv. Der det besluttet å opprette vurderingskomité bør de tre vitenskapelig medlemmene ha minst tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i. Begge kjønn skal være representert i vurderingskomiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Dekanen har myndighet til å oppnevne medlemmer til komiteen. Når det ikke opprettes vurderingskomité må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kompetansekravene. For ansatte i ekstraerverv ved UiB og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige, utdanningsfaglige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner som kreves i den ledige stillingen. Rekrutteringsstillinger	minst tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i. Begge kjønn skal være representert i vurderingskomiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Ekstraerverv Det kan foretas ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraerverv etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 uten vurdering fra sakkyndig komité. Det enkelte fakultetsstyre kan selv vurdere om det skal gis unntak for utdanningsfaglig kompetanse, norskferdigheter på B2 nivå og om det skal opprettes vurderingskomité ved ansettelse i ekstraerverv. Der det besluttet å opprette vurderingskomité bør de tre vitenskapelig medlemmene ha minst tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i. Begge kjønn skal være representert i vurderingskomiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Dekanen har myndighet til å oppnevne medlemmer til komiteen. Når det ikke opprettes vurderingskomité må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kompetansekravene. For ansatte i ekstraerverv ved UiB og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige, utdanningsfaglige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner som kreves i den ledige stillingen. Rekrutteringsstillinger
---	---

Det er ikke krav til sakkyndig komite etter ny uhl og forskrift. Komiteer ved ansettelse i stillinger som stipendiat og postdoktor benevnes som vurderingskomité for å skille med de stillingskategoriene der loven stiller krav til sakkyndig komité. Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til vurderingskomité ved ansettelse i stilling som stipendiat. Når det er gjort unntak fra kravet om vurderingskomité, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram ansettelsen gjelder. Det er ikke krav til vurderingskomité ved ansette i stillinger som vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Innstillende myndighet må likevel ved ansettelse i stilling som spesialistkandidat vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent etter den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder. Stipendiatstillinger Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift til loven. Vurderingskomiteen skal bestå av minst to vitenskapelig ansatte. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.	Det er ikke krav til sakkyndig komite etter ny uhl og forskrift. Komiteer ved ansettelse i stillinger som stipendiat og postdoktor benevnes som vurderingskomité for å skille med de stillingskategoriene der loven stiller krav til sakkyndig komité. Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til vurderingskomité ved ansettelse i stilling som stipendiat. Når det er gjort unntak fra kravet om vurderingskomité, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram ansettelsen gjelder. Det er ikke krav til vurderingskomité ved ansette i stillinger som vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Innstillende myndighet må likevel ved ansettelse i stilling som spesialistkandidat vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent etter den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder. Stipendiatstillinger Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift til loven. Vurderingskomiteen skal bestå av minst to vitenskapelig ansatte. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.
---	---

Vitenskapelige assistenter, stipendiater og spesialistkandidater kan ikke benyttes i vurderingskomiteer. Postdoktorer kan benyttes i vurderingskomiteer dersom dette er fremgår av karriereplanen. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju og referanseinnhenting. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Medlemmer av vurderingskomiteen kan også være blant medlemmene i denne gruppen. Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet. Ansettelse i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2. Postdoktorstillinger Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift til loven. Vurderingskomiteen skal bestå av minst tre vitenskapelig ansatte. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Vitenskapelige assistenter, stipendiater og spesialistkandidater kan ikke benyttes i vurderingskomiteer. Postdoktorer kan benyttes i vurderingskomiteer dersom dette inngår i karriereplanen.	Vitenskapelige assistenter, stipendiater og spesialistkandidater kan ikke benyttes i vurderingskomiteer. Postdoktorer kan benyttes i vurderingskomiteer dersom dette er fremgår av karriereplanen. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju og referanseinnhenting. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Medlemmer av vurderingskomiteen kan også være blant medlemmene i denne gruppen. Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet. Ansettelse i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2. Postdoktorstillinger Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift til loven. Vurderingskomiteen skal bestå av minst tre vitenskapelig ansatte. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Vitenskapelige assistenter, stipendiater og spesialistkandidater kan ikke benyttes i vurderingskomiteer. Postdoktorer kan benyttes i vurderingskomiteer dersom dette inngår i karriereplanen.
---	---

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju og referanseinnhenting. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Medlemmer av vurderingskomiteen kan også være blant medlemmene i denne gruppen. Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet. Ansettelser i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2. 6.2.3 Habilitet for medlemmer av sakkyndig komite Sakkyndige må ikke være i slekt med eller ha slik tilknytning til søkere at de er inhabile etter forvaltningslovens regler. Heller ikke må det foreligge andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den sakkyndiges upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om den sakkyndige bedømmelsen kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den sakkyndige selv eller noen som den sakkyndige har nær personlig tilknytning til. 6.2.4 Mandat for sakkyndig komité/vurderingskomité Komiteen skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming av: • Søkernes vitenskapelige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige	Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju og referanseinnhenting. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Medlemmer av vurderingskomiteen kan også være blant medlemmene i denne gruppen. Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet. Ansettelser i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2. 6.2.3 Habilitet for medlemmer av sakkyndig komite Sakkyndige må ikke være i slekt med eller ha slik tilknytning til søkere at de er inhabile etter forvaltningslovens regler. Heller ikke må det foreligge andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den sakkyndiges upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om den sakkyndige bedømmelsen kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den sakkyndige selv eller noen som den sakkyndige har nær personlig tilknytning til. 6.2.4 Mandat for sakkyndig komité/vurderingskomité Komiteen skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming av: • Søkernes vitenskapelige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige
--	--

og/eller kunstneriske kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. • Utdanningsfaglig kompetanse i henhold til de krav som er fastsatt av UiB for den aktuelle stillingskategorien, og eventuelle tilleggsskrav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. • Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. Det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til rangering. Ved ansettelse i stilling hvor det er krav om utdanningsfaglig kompetanse skal det spesifiseres om de rangerte søkerne oppfyller kravet, eller om denne kompetansen må innfris innen to år etter ansettelse, jf. forskriftens § 3-9. Bedømmelsen skal være mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater. For ordinære professor- og førsteamanuensisstillinger vil, med mindre annet er angitt, vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran andre kvalifikasjoner. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner vil, med mindre annet er angitt i kunngjøringsteksten, tillegges høyere vekt enn kvalifikasjoner innenfor områdene formidling, administrasjon og ledelse.	og/eller kunstneriske kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. • Utdanningsfaglig kompetanse i henhold til de krav som er fastsatt av UiB for den aktuelle stillingskategorien, og eventuelle tilleggsskrav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. • Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. Det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til rangering. Ved ansettelse i stilling hvor det er krav om utdanningsfaglig kompetanse skal det spesifiseres om de rangerte søkerne oppfyller kravet, eller om denne kompetansen må innfris innen to år etter ansettelse, jf. forskriftens § 3-9. Bedømmelsen skal være mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater. For ordinære professor- og førsteamanuensisstillinger vil, med mindre annet er angitt, vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran andre kvalifikasjoner. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner vil, med mindre annet er angitt i kunngjøringsteksten, tillegges høyere vekt enn kvalifikasjoner innenfor områdene formidling, administrasjon og ledelse.
--	--

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner. Det skal framgå av vurderingen på hvilket grunnlag og innenfor hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt. Det skal normalt arbeides som én komité, men i enkelte tilfeller kan det bestemmes at medlemmene avgir individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen. Bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale mv. Dersom bedømmelsen ikke kan leveres innen denne fristen, skal dette innberettes til fakultetet og begrunnes. 6.2.5 Søkeres rett til å komme med merknader til bedømmelsen Komiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage komiteens uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til komiteens uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til komiteens uttalelse legges fram for komiteen. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene. Merknader og tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.	Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner. Det skal framgå av vurderingen på hvilket grunnlag og innenfor hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt. Det skal normalt arbeides som én komité, men i enkelte tilfeller kan det bestemmes at medlemmene avgir individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen. Bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale mv. Dersom bedømmelsen ikke kan leveres innen denne fristen, skal dette innberettes til fakultetet og begrunnes. 6.2.5 Søkeres rett til å komme med merknader til bedømmelsen Komiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage komiteens uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til komiteens uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til komiteens uttalelse legges fram for komiteen. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene. Merknader og tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.
--	--

6.2.6 Innsyn i komiteens bedømmelse og merknader Det praktiseres merinnsyn i komiteens bedømmelse med merknader og tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet. 6.3 Innstilling 6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering Innstilling foretas av innstillingsutvalg eller den som har innstillingsmyndighet. Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles. Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den/de aktuelle stillingskategori (er) innen det aktuelle instituttet. Ved UiB er det lagt til grunn i Tilpasningsavtalen for UiB til Hovedavtalen i staten at der det underrepresenterte kjønn er under 40 % skal det anvendes moderat kjønnskvolter, Se nærmere retningslinjer for anvendelse av moderat kjønnskvolter i Tilpasningsavtalens § 30 med vedlegg.	6.2.6 Innsyn i komiteens bedømmelse og merknader Det praktiseres merinnsyn i komiteens bedømmelse med merknader og tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet. 6.3 Innstilling 6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering Innstilling foretas av innstillingsutvalg eller den som har innstillingsmyndighet. Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles. Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den/de aktuelle stillingskategori (er) innen det aktuelle instituttet. Ved UiB er det lagt til grunn i Tilpasningsavtalen for UiB til Hovedavtalen i staten at der det underrepresenterte kjønn er under 40 % skal det anvendes moderat kjønnskvolter, Se nærmere retningslinjer for anvendelse av moderat kjønnskvolter i Tilpasningsavtalens § 30 med vedlegg.
--	--

6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting, prøveforelesning eller andre prøver som grunnlag for innstillingen. Instituttleder eller stillingens nærmeste overordnede skal delta ved intervju. Ved prøveforelesning eller andre prøver bør samme myndighetsperson delta. Det gjelder særskilte krav for innkalling til intervju for kvalifiserte søkerne som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse, har innvandrerbakgrunn eller oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring, jf. Forskrift til lov om statens ansatte mv. §§ 4, 4a og 4b. I innstillingen skal det blant annet foretas en vurdering av søkerne personlige egnethet. Vurderingen av personlig egnethet for den aktuelle stillingen må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må innstillingsmyndigheten sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Dette innebærer at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser innhentes. Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommende sin personlige egnethet for stillingen er dårligere. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet.	6.3.2 Vekting av kvalifikasjoner Ansettelse i vitenskapelige stillinger bygger på en helhetlig vurdering av alle kvalifikasjonskrav som tilligger stillingen, inkludert personlige kvalifikasjoner. For ordinære professor- og førsteamanuensisstillinger vektes vitenskapelige kvalifikasjoner tyngre enn andre kvalifikasjoner. For lektor og dosentstillinger vektes utdanningsfaglig kompetanse tyngre enn andre kvalifikasjoner. Bidragene til faglig utviklingsarbeid vektes utfra relevans for stillingen. Innstillende myndighet skal gjøre en avsluttende vurdering av de samlede kvalifikasjonene. 6.3.3 Rekrutteringskomite: sammensetning og oppgaver Rekrutteringskomiteen er ansvarlig for å gjennomføre intervju, prøveundervisning og referanseinnhenting, som en del av kunnskapsgrunnlaget for innstillende myndighet for en vurdering av personlige kvalifikasjoner. Rekrutteringskomiteen skal ledes av instituttleder. I tillegg skal minst én fast ansatt i en undervisnings- og forskningsstilling med kompetanse innen stillingens fagområde delta i komiteen. Rekrutteringskomiteen bør inneholde en administrativt ansatt, fortrinnsvis med
---	---

Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres. Diskvalifisering av kandidater som er funnet godt faglig kvalifisert av sakkyndig komité kan bare skje der det foreligger særlige grunner som gjør kandidaten uegnet for stillingen. I stillinger hvor det stilles krav om utdanningsfaglige kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.	kompetanse på HR-feltet. Hovedregelen er at intervjuene gjennomføres ved fysisk oppmøte. Rekrutteringskomiteen skal også være til stede under prøveundervisningen. Leder for Rekrutteringskomiteen innhenter referanser. Leder av rekrutteringskomiteen må også påse at det fremlegges et notat der det som kommer frem om kandidatene under intervju, referanser og prøveundervisning redegjøres for, og hvordan dette er relevant for vurderingen av søkeres personlige kvalifikasjoner. Det må skilles tydelig mellom hva som er fakta kommet frem under intervjuet og hva som er vurderingen av søkeren. Hvis en vektlegger noe hos en av søkerne, er en forpliktet til også å vurdere dette ved de andre søkerne. Rekrutteringskomiteen skal ikke foreta en rangering av søkerne. Det gjelder særskilte krav for innkalling til intervju for kvalifiserte søkerne som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse, har innvandrerbakgrunn eller oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring, jf. Forskrift til lov om statens ansatte mv. §§ 4, 4a og 4b.
---	---

6.3.3 Utforming av innstilling Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:	6.3.4 Innstillende myndighet Innstillende myndighet skal foreta en helhetlig vurdering av søkerens kvalifikasjoner som hensyntar vekting mellom vitenskapelige kvalifikasjoner og personlige kvalifikasjoner. Kun vesentlige forhold ved en søkers personlige kvalifikasjoner gir grunnlag for å endre på en rangering fra sakkyndig komite. Dersom innstillende myndighet finner at det under intervju, referanseinnhenting og prøveundervisning kommer frem vurderinger av de personlige kvalifikasjonene som får avgjørende betydning for den endelige innstillingen, slik at den endrer rangeringen til den sakkyndige komiteen, skal dette saklig og skriftlig begrunnes opp mot utlysningen. Personlige kvalifikasjoner som vektlegges skal ha en saklig begrunnelse knyttet til angitte personlige kvalifikasjoner i utlysningen. Diskvalifisering av kandidater som er funnet godt faglig kvalifisert av sakkyndig komite kan bare skje der det foreligger særlige grunner som gjør kandidaten uegnet for stillingen. 6.3.5 Utforming av innstilling Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:
---	---

• krav i utlysning og stillingsbeskrivelse • opplysninger i søknadene • uttalelsen fra komiteen med eventuelle merknader • opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesning eller andre prøver mv. Innstillingen skal også inneholde merknader om særlige forhold som er kommet frem under ansettelsesprosedyren og som kan ha betydning for vurderingen av ansettelsen. Dersom det er søkere som har fortrinnsrett til ansettelse i staten, jf. statsansatteloven § 24, må manglende innstilling av disse begrunnes særskilt. 6.3.4 Innsyn i innstillingen En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsutvalg, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått. En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger.	• krav i utlysning og stillingsbeskrivelse • opplysninger i søknadene • uttalelsen fra komiteen med eventuelle merknader • opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesning eller andre prøver mv. Innstillingen skal også inneholde merknader om særlige forhold som er kommet frem under ansettelsesprosedyren og som kan ha betydning for vurderingen av ansettelsen. Dersom det er søkere som har fortrinnsrett til ansettelse i staten, jf. statsansatteloven § 24, må manglende innstilling av disse begrunnes særskilt. 6.3.6 Innsyn i innstillingen En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsutvalg, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått. En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger.
---	---

En søker kan i tillegg til innstillingen ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18. Likestillingskomiteen ved Universitetet i Bergen har rett til innsyn i og uttalerett i alle ansettelsessaker, jf. reglement for Likestillingskomiteen ved UiB. Eventuelle uttalelser fra Likestillingskomiteen skal vedlegges ansettelsessaken når denne fremmes for ansettelsesmyndigheten. Ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret. Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger. 6.4 Ansettelse 6.4.1 Ansettelsesorganets kontrollfunksjon Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesorganet må vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv. Dersom et medlem av et ansettelsesråd ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. statsansatteloven § 6 (3). Ansettelsesrådet kan da velge å ansette en av de innstilte eller en søker de har innhentet skriftlig vurdering av.	En søker kan i tillegg til innstillingen ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18. Likestillingskomiteen ved Universitetet i Bergen har rett til innsyn i og uttalerett i alle ansettelsessaker, jf. reglement for Likestillingskomiteen ved UiB. Eventuelle uttalelser fra Likestillingskomiteen skal vedlegges ansettelsessaken når denne fremmes for ansettelsesmyndigheten. Ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret. Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger. 6.4 Ansettelse 6.4.1 Ansettelsesorganets kontrollfunksjon Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesorganet må vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv. Dersom et medlem av et ansettelsesråd ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. statsansatteloven § 6 (3). Ansettelsesrådet kan da velge å ansette en av de innstilte eller en søker de har innhentet skriftlig vurdering av.
--	--

Dersom en søker med ekstern fortrinnsrett fyller de faglige og personlige egenskapene for stillingen, skal vedkommende ansettes, med mindre unntakene i Forskrift til statsansatteloven § 8 kommer til anvendelse. Fortrinnsretten gjelder bl.a. ikke ved ansettelse i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren er sagt opp fra slik stilling. Er ansettelsesorganet i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig, skal ansettelsesorganet foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, men ikke selv foreta en sakkyndig bedømmelse. Dette kan skje ved at ansettelsesorganet: • ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen • oppnevner en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm • oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité 6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet Ansettelsesorganet skal ansette den søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen.	Dersom en søker med ekstern fortrinnsrett fyller de faglige og personlige egenskapene for stillingen, skal vedkommende ansettes, med mindre unntakene i Forskrift til statsansatteloven § 8 kommer til anvendelse. Fortrinnsretten gjelder bl.a. ikke ved ansettelse i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren er sagt opp fra slik stilling. Er ansettelsesorganet i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig, skal ansettelsesorganet foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, men ikke selv foreta en sakkyndig bedømmelse. Dette kan skje ved at ansettelsesorganet: • ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen • oppnevner en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm • oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité 6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet Ansettelsesorganet skal ansette den søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen.
---	---

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende institutt. En søker med funksjonsnedsettelse eller som oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, jf. Forskrift til lov om statens ansatte mv. §§ 4 og 4a. Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen. 6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte. Det samme gjelder der fakultet har opprettet ansettelsesutvalg for faste undervisnings- og forskningsstillinger. Ansettelse i ansettelsesutvalg for midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger skjer ved at saksdokumentene sendes til ansettelsesutvalgets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesutvalget avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesutvalget krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesutvalgets medlemmer. Medlemmer av ansettelsesorganet som har deltatt i innstillende myndighets behandling av saken eller vært medlem av sakkyndig	Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende institutt. En søker med funksjonsnedsettelse eller som oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, jf. Forskrift til lov om statens ansatte mv. §§ 4 og 4a. Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen. 6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte. Det samme gjelder der fakultet har opprettet ansettelsesutvalg for faste undervisnings- og forskningsstillinger. Ansettelse i ansettelsesutvalg for midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger skjer ved at saksdokumentene sendes til ansettelsesutvalgets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesutvalget avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesutvalget krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesutvalgets medlemmer. Medlemmer av ansettelsesorganet som har deltatt i innstillende myndighets behandling av saken eller vært medlem av sakkyndig
--	--

komité, bør vike sete ved ansettelsesorganets behandling av saken. Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Ved stemmelikhet har ansettelsesorganets leder dobbeltstemme. Ansettelsesorganets vedtak tas inn i en protokoll hvor det skal fremgå hvordan den enkelte har stemt. Medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet. Ansettelsesrådet kan bestemme at prøvetid ikke skal gjelde, eller være kortere enn seks måneder, når arbeidstaker allerede er ansatt ved UiB. Det samme gjelder når arbeidet i den nye stillingen ikke skiller seg vesentlig fra tidligere statlig stilling. 6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak Ansettelsesorganets vedtak er offentlig. En søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet. 7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold 7.1 Ekstraerverv på åremål	komité, bør vike sete ved ansettelsesorganets behandling av saken. Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Ved stemmelikhet har ansettelsesorganets leder dobbeltstemme. Ansettelsesorganets vedtak tas inn i en protokoll hvor det skal fremgå hvordan den enkelte har stemt. Medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet. Ansettelsesrådet kan bestemme at prøvetid ikke skal gjelde, eller være kortere enn seks måneder, når arbeidstaker allerede er ansatt ved UiB. Det samme gjelder når arbeidet i den nye stillingen ikke skiller seg vesentlig fra tidligere statlig stilling. 6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak Ansettelsesorganets vedtak er offentlig. En søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet. 7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold 7.1 Ekstraerverv på åremål
--	--

Det kan ansettes i ekstraerverv på åremål i inntil 20 prosent av en undervisnings- og forskningsstilling. Åremålsperiodene kan være fra to til seks år. Det er ikke fastsatt noen begrensning på hvor mange ganger man kan ansettes på åremål i ekstraerverv. Det er en forutsetning for ansettelse i ekstraerverv ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver som UiB ønsker samarbeid med. Ekstraervervet opphører etter de opphørsgrunner som gjelder for stillingen, uavhengig av om hovedstillingen er opphørt eller ikke. Ny åremålsperiode er ikke aktuelt dersom vedkommende ikke lenger innehar hovedstilling hos annen arbeidsgiver som UiB ønsker samarbeid med. 7.2 Kombinerte stillinger En kombinert stilling er en fast hovedstilling og ekstraerverv med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den ansatte som har hovedstillingen er pålagt ekstraervervet. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at ekstraervervet behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten. Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og u undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges	Det kan ansettes i ekstraerverv på åremål i inntil 20 prosent av en undervisnings- og forskningsstilling. Åremålsperiodene kan være fra to til seks år. Det er ikke fastsatt noen begrensning på hvor mange ganger man kan ansettes på åremål i ekstraerverv. Det er en forutsetning for ansettelse i ekstraerverv ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver som UiB ønsker samarbeid med. Ekstraervervet opphører etter de opphørsgrunner som gjelder for stillingen, uavhengig av om hovedstillingen er opphørt eller ikke. Ny åremålsperiode er ikke aktuelt dersom vedkommende ikke lenger innehar hovedstilling hos annen arbeidsgiver som UiB ønsker samarbeid med. 7.2 Kombinerte stillinger En kombinert stilling er en fast hovedstilling og ekstraerverv med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den ansatte som har hovedstillingen er pålagt ekstraervervet. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at ekstraervervet behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten. Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og u undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges
---	---

til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas. Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og ekstra-erhvervsarbeidsgiver. Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for ekstraervert ved UiB i særskilte tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For ekstraervertsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige, utdanningsfaglige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner som kreves. Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for ekstraervertet godkjenne ansettelsen. Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parter regler for sikring av konfidensiell informasjon. Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere. Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i ekstraervertet. Selvstendig opphør av	til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas. Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og ekstra-erhvervsarbeidsgiver. Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for ekstraervert ved UiB i særskilte tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For ekstraervertsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige, utdanningsfaglige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner som kreves. Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for ekstraervertet godkjenne ansettelsen. Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parter regler for sikring av konfidensiell informasjon. Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere. Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i ekstraervertet. Selvstendig opphør av
--	--

ekstraervervet, skjer etter de alminnelige opphørsregler i biarbeidsgiverens virksomhet. Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse. 7.3 Eksternt finansierte oppdrag 7.3.1 Etter forskrift til statsansatteloven § 3 (3) kan det gjøres unntak fra statsansatteloven § 3 til § 7 ved ansettelse av arbeidstakere som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte. Eksternt finansierte personale er ansatte som er ansatt for å utføre oppdrag som helt ut, eller i det alt vesentlige, finansieres ved inntektsføring av midler fra en annen virksomhet. For at finansieringen skal kunne kalles ekstern, må midlene overføres fra en virksomhet som ikke står i en slik forbindelse med UiB, at det er naturlig å vurdere finansieringen som intern. Oppdragsfinansiering via eget fagdepartement ansees ikke som ekstern finansiering. Overføring av midler fra annet departement vil derimot bli vurdert som ekstern finansiering. Den ansatte lønnes av oppdragsmidler som overføres fra annen virksomhet. Dersom UiB påtar seg en del av utgiftene ved oppdraget av egen interesse eller som støtte, vil ikke dette påvirke vurderingen dersom UiBs eget bidrag er begrenset eller uvesentlig. Arbeidet må i all hovedsak gjelde det oppdrag som skal utføres. Den ansatte skal derfor hovedsakelig ikke utføre ordinære, løpende arbeidsoppgaver.	ekstraervervet, skjer etter de alminnelige opphørsregler i biarbeidsgiverens virksomhet. Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse. 7.3 Eksternt finansierte oppdrag 7.3.1 Etter forskrift til statsansatteloven § 3 (3) kan det gjøres unntak fra statsansatteloven § 3 til § 7 ved ansettelse av arbeidstakere som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte. Eksternt finansierte personale er ansatte som er ansatt for å utføre oppdrag som helt ut, eller i det alt vesentlige, finansieres ved inntektsføring av midler fra en annen virksomhet. For at finansieringen skal kunne kalles ekstern, må midlene overføres fra en virksomhet som ikke står i en slik forbindelse med UiB, at det er naturlig å vurdere finansieringen som intern. Oppdragsfinansiering via eget fagdepartement ansees ikke som ekstern finansiering. Overføring av midler fra annet departement vil derimot bli vurdert som ekstern finansiering. Den ansatte lønnes av oppdragsmidler som overføres fra annen virksomhet. Dersom UiB påtar seg en del av utgiftene ved oppdraget av egen interesse eller som støtte, vil ikke dette påvirke vurderingen dersom UiBs eget bidrag er begrenset eller uvesentlig. Arbeidet må i all hovedsak gjelde det oppdrag som skal utføres. Den ansatte skal derfor hovedsakelig ikke utføre ordinære, løpende arbeidsoppgaver.
---	---

Ved UiB skal forskriftens muligheter for unntak i eksternt finansierte oppdrag praktiseres på følgende måte: 7.3.2 Kvalifikasjonsprinsippet og utlysning Det kan gjøres unntak fra utlysning og kvalifikasjonsprinsippet i eksternt finansierte stillinger i de tilfeller det er nødvendig at bestemte personer utfører arbeidet. Dette kan være naturlig utfra prosjektsøknaden eller det kan være forutsatt fra oppdragsgiver at bestemte personer skal delta i prosjektet eller lignende 7.3.3 Innstilling og ansettelse Der det er behov for en rask ansettelsesprosess kan fakultetsstyret bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse/vurderingskomité fravikes. Innstillende myndighet må vurdere om kandidaten er tilstrekkelig faglig kompetent til å utføre arbeidsoppgavene i den eksternt finansierte stillingen. Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget. 8. Ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed 8.1. Vedtaksorgan Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter statsansatteloven § 30 (1) om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.	Ved UiB skal forskriftens muligheter for unntak i eksternt finansierte oppdrag praktiseres på følgende måte: 7.3.2 Kvalifikasjonsprinsippet og utlysning Det kan gjøres unntak fra utlysning og kvalifikasjonsprinsippet i eksternt finansierte stillinger i de tilfeller det er nødvendig at bestemte personer utfører arbeidet. Dette kan være naturlig utfra prosjektsøknaden eller det kan være forutsatt fra oppdragsgiver at bestemte personer skal delta i prosjektet eller lignende 7.3.3 Innstilling og ansettelse Der det er behov for en rask ansettelsesprosess kan fakultetsstyret bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse/vurderingskomité fravikes. Innstillende myndighet må vurdere om kandidaten er tilstrekkelig faglig kompetent til å utføre arbeidsoppgavene i den eksternt finansierte stillingen. Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget. 8. Ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed 8.1. Vedtaksorgan Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter statsansatteloven § 30 (1) om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.
--	--

For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret. 8.2 Klage på vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed ved statlige universiteter og høyskoler Klageorgan Klage på vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed avgjøres av universitetsstyret selv eller av departementet når vedtaket er fattet av styret.	For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret. 8.2 Klage på vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed ved statlige universiteter og høyskoler Klageorgan Klage på vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed avgjøres av universitetsstyret selv eller av departementet når vedtaket er fattet av styret.
--	--