**Universitetet i Bergen**
Det medisinsk-odontologiske fakultet

Styresak: 72/17

Sak nr.: 2017/6632

Møte: 14.06.2017

## UTLYSNING - FØRSTEAMANUENSIS (INNSTEGSSTILLING) I 6 ÅR VED DET MEDISINSK-ODONTOLOGISKE FAKULTET

### Grunnlagsdokument i saka

a) Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, fastsatt av Kunnskapsdepartementet 24.03.2015:
b) Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Universitetet i Bergen,
c) Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Det medisinsk-odontologiske fakultet
d) Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, ved Universitetet i Bergen
e) Utlysingstekst og stillingsomtale på norsk og engelsk

### Kva saka gjeld

Kunnskapsdepartementet vedtok Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår våren 2015. I forskrifta § 1 står at «*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».*

Styret ved Universitetet i Bergen vedtok overordna retningsliner for bruk av innstegsstillingar i møte 11.02.2016. Fakultetsstyret vedtok retningsliner for bruk av innstegstillingar ved fakultetet i sak 26/16 i møte 16.03.2016. Styret vedtok å lyse ut innstegstillingar som førsteamanuensis. Innstegsstillingar vert dekte innafor fakultetet sitt budsjett for rekrutteringsstillingar.

Ein foreslår at ei mellombels stilling som førsteamanuensis (100 %, innstegsstilling) for ein periode på seks (6) år vert lyst ut og legg ved utlysingstekst og stillingsomtale på norsk og engelsk.

## FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Fakultetsstyret vedtek å lyse ut ei mellombels stilling som førsteamanuensis (innstegsstilling) (100%) for ein periode på seks (6) år ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

2. Dekan får fullmakt til å gjere endringar i samsvar med gjeldande standard for utlysing og stillingsomtale.

Inger Hjeldnes Senneseth
fakultetsdirektør

Marianne Bø Larsen
rekrutteringssjef

29.05.2017 /IVØI

# Førsteamanuensis (innstegsstilling) ved Det medisinsk-odontologiske fakultet

Det medisinsk-odontologiske fakultet ønskjer å rekruttere talentfulle personar med profesjonsfagleg bakgrunn i medisin, odontologi, farmasi, klinisk ernæring eller helsefag. Vi lyser difor ut ei åremålsstilling som førsteamanuensis (innstegsstilling) innan fakultetet sine fagfelt. Stillinga vert lyst ut for ein periode på seks år.

Ordninga med tilsetting i innstegsstilling skal bidra til å rekruttere dei beste kandidatane til professorat i fast hovudstilling. Fakultet og institutt pliktar å leggje til rette for vidareutvikling av kompetansen innan undervising, forsking, formidling og innovasjon til den som vert tilsett. Den som vert tilsett som førsteamanuensis i innstegsstilling vil i løpet av åremålsperioden få høve til å kvalifisere seg for ei fast professorstilling. Stillinga vil verte knytt til det instituttet som er naturleg ut frå den tilsette sitt fagområde.

Ein stillingsomtale med nærare presisering av arbeids- og ansvarsområde, særlege plikter og andre tilhøve som det vert lagt vekt på ved tilsetjinga og vidare krav for å få fast tilsetjing som professor ved utløpet av åremålsperioden, finn du lenger ned på sida.

Utfyllande opplysingar om stillinga kan ein få ved å vende seg til påstroppende dekan Per Bakke, tlf.: +4799 20 40 32 eller e-post: Per.Bakke@uib.no

**Vilkår for tilsetting**

- Det kan ikkje ha gått meir enn seks år sidan avlagt doktorgrad. Søkjaren kan få tillegg i tid for permisjon knytt til fødsel eller adopsjon
- Den som vert tilsett må ha norsk autorisasjon i relevant helseprofesjon. Vedkommande kan ha opptil 40 % klinisk stilling. Dersom kandidaten er under klinisk spesialisering, kan det leggjast til rette for 50 % klinisk stilling i delar av åremålsperioden, eventuelt inntil eitt års permisjon for å fullføre spesialitet. Total stillingsprosent ved Universitetet i Bergen og anna verksemd kan ikkje overstige 120 %. Perioden kan totalt ikkje utvidast ut over sju år

**Arbeidsoppgåver/forskingsområde**

- Det medisinsk-odontologiske fakultet har undervisning og forsking innanfor eit breitt felt. Søkjar må ha utdanning med profesjonsfagleg bakgrunn i medisin, odontologi, farmasi, klinisk ernæring eller helsefag, og forsking og undervising innan eit av dei relevante fagfelta ved fakultetet

**Kvalifikasjonar**

- Norsk ph.d.-grad innan relevant fagfelt eller tilsvarande kompetanse. Det kan ikkje ha gått meir enn seks år sidan disputas
- Norsk autorisasjon i relevant helseprofesjon (medisin, odontologi, farmasi, klinisk ernæring eller helsefag)

**Følgjande tilhøve vil verte vektlagt**

- God progresjon i utvikling av eiga forsking
- Evne til å arbeide sjølvstendig og strukturert
- Gode samarbeidsevner
- Deltaking i ordinært undervisings-, rettleiings- og eksamensarbeid

- Pedagogisk basisutdanning. Den som vert tilsett vil få tilbod om opplæring dersom kravet ikkje er oppfylt før tilsetjing
- Fagleg og allmennretta formidling av eiga forsking
- Evne til å tiltrekke seg/forskargruppa ekstern finansiering

Undervisningsspråket er til vanleg norsk.

**Vi kan tilby**

- Høve for fast tilsetting som professor etter utløp av åremålsperioden om kandidaten er kvalifisert
- God oppfølging og evaluering i åremålsperioden
- Eit godt og fagleg utfordrande arbeidsmiljø
- Tilgang til avansert infrastruktur ved Universitetet i Bergen og Haukeland Universitetssjukehus
- Kontor og laboratorieplass
- Oppstartspakke i form av ei stipendiatstilling og kr. 250 000 årleg til drift dei første tre åra
- Løn etter lønssteg 59 - 62 (kode 1011/lønsramme 24.3 -24.6) i lønsregulativet til staten ved tilsetjing. Vidare opprykk skjer etter tenesteansiennitet. Det vert trekt 2 % pensjonsinnskot til Statens pensjonskasse. For særleg kvalifiserte søkjarar kan det verte aktuelt å vurdere høgare løn
- Medlemskap i Statens pensjonskasse
- Stilling i ei inkluderande arbeidslivsverksemd (IA-verksemd)
- Gode velferdsordningar

**Generell informasjon**

Den som vert tilsett pliktar å ta del i undervising og eksamen etter dei studieordningane som gjeld til ei kvar tid og til utan godtgjersle å rette seg etter dei endringane som gjennom lov måtte bli vedtekne om fagkrins, pensjonsordning og aldersgrense.

Kvinner vert spesielt oppmoda om å søkje. Dersom dei sakkunnige finn at fleire søkjarar har tilnærma like kvalifikasjonar, vil reglane om kjønnskvotering i Personalreglementet for vitskaplege stillingar verte følgde.

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Det er eit personalpolitisk mål å få ei balansert alders- og kjønnssamansetning. Personar med innvandrarbakgrunn og personar med nedsett funksjonsevne vert oppmoda om å søkje stillinga.

Universitetet i Bergen nyttar meirinnsyn ved tilsetjing i vitskaplege stillingar. Opplysningar om søkjaren kan verte gjort offentlege sjølv om søkjaren har oppmoda om ikkje å bli ført på søkjarlista. Dersom oppmodinga ikkje blir teken til følgje, skal søkjaren varslast om dette.

Den som vert tilsett må rette seg etter dei retningslinene som til kvar tid gjeld for stillinga.

**Søknad**

Søknaden skal innehalde:

- CV
- Vitnemål (inkludert ph.d. - diplom)
- Attestar
- Fullstendig publikasjonsliste
- Liste med vedlegg som dokumenterer dine pedagogiske kvalifikasjonar

- Liste over vitskapelege arbeid du vil det skal takast omsyn til ved vurderinga, med opplysningar om kvar dei er offentleggjorde
- **Vitskapelege arbeid du vil det skal takast omsyn til ved vurderinga (maks 10 for førsteamanuensis)**

**Det er særs viktig at kvart av dei vitskaplege arbeida som det skal takast omsyn til ved vurderinga i sin heilskap vert lasta opp som vedlegg til søknaden.**

Søknad og vedlegg med attesterte omsetjingar til engelsk eller eit skandinavisk språk må lastast opp i Jobbnorge.

Søknadane vert sendt elektronisk til den sakkunnige nemnda.

Vi gjer merksam på at søknadar vert vurdert med den informasjonen som ligg føre i Jobbnorge når søknadsfristen går ut. Det er søkjar sitt ansvar å sørgje for at all informasjon er lagt inn innan fristen.

Ein viser elles til «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger».

Nærare om tilsettingsprosessen her.

**Søknadsfrist:**

**Stillingsomtale**

# Førsteamanuensis (innstegsstilling) ved Det medisinsk-odontologiske fakultet

Det medisinsk-odontologiske fakultet ønskjer å rekruttere talentfulle personar med profesjonsfagleg bakgrunn i medisin, odontologi, farmasi, klinisk ernæring og helsefag. Vi lyser difor ut ei åremålsstilling som førsteamanuensis (innstegsstilling) innan fakultetet sine fagfelt. Stillinga vert lyst ut for ein periode på seks år.

**Krav for å få fast tilsetting som professor ved utløp av åremålsperioden**
Arbeidsavtalen, saman med utlysingstekst og stillingsomtale, fastset resultata, krava og kriteria den tilsette skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast tilsetjing som professor.

I tillegg til krava som følgjer av *Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger* skal følgjande krav vere oppfylte for å få fast tilsetjing:

a. Forsking:
    - Kunne vise til god framdrift i utvikling av eiga forskarkarriere.
    - Evne til sjølvstendig forsking, tverrfagleg samarbeid og forskingsleiing.
    - Dokumentert sampublisering med andre forskarar i høgt rangerte internasjonale tidsskrift.
    - Dokumentere aktiv deltaking og innlegg på nasjonale- og internasjonale forskingskonferansar.
    - Ha rettleia minst ein ph.d.-kandidat fram til fullført doktorgrad.
    - Ha godt omdømme som forskingsrettleiar.

b. Undervising:
    - Ha delteke i ordinær undervising, rettleiing og eksamensavvikling.
    - Ha oppnådd tilfredsstillande studentevaluering av eiga undervising i løpet av åremålsperioden.

c. Formidling:
    - Kunne vise til både profesjonsretta og allmennretta formidling av eiga forsking gjennom artiklar, foredrag, kronikkar og andre verkemiddel.

d. Akademisk leiing:
    - Ha delteke aktivt i det akademiske utviklingsarbeidet på institutt-, fakultet,- og universitetsnivå.
    - Kunne vise til gode kommunikasjons- og samarbeidsevner og til deltaking i ulike forvaltingsorgan, sakkunnige nemnder, andre organ i sektoren og til samarbeid med andre relevante institusjonar.
    - Kunne vise til oppdrag med fagfellevurdering av forskingspublikasjonar.

e. Internasjonalt samarbeid:
    - Aktiv deltaking i internasjonalt samarbeid, gjennomføring av samarbeidsprosjekt og publikasjonar med internasjonalt medforfattarskap.

f. Evne til å tiltrekkje seg sjølv og forskingsgruppa si ekstern finansiering:
    - Ha oppnådd nasjonal eller internasjonal konkurranseutsett finansiering til eiga forsking.

- Delteke aktivt i søknader til EU som partnar eller koordinator.

g. Andre særlege vilkår: Arbeidsavtalen vil i tillegg kunne verte tilpassa vilkår som gjeld for verksemda ved det instituttet vedkomande vert tilsett ved.

**Krav til tilsette i innstegsstilling**
I løpet av åremålsperioden skal den tilsette kvalifisere seg til fast professorstilling. Innan fire år av åremålsperioden vil det verte gjennomført ei midtvegsevaluering der den tilsette skal vurderast i høve til progresjon i stillinga ut frå krav om professorkompetanse. Evalueringa skal gjennomførast med utgangspunkt i arbeidsavtalen, og skal rettleie den tilsette i høve til kva oppgåver som skal prioriterast i resten av åremålsperioden for å oppfylle krava om fast tilsetting som professor.

Den tilsette skal levere skriftleg dokumentasjon på progresjon i arbeidet og ei skriftleg sjølvevaluering av oppnådde resultat så langt til midtvegsevalueringa i samsvar med *Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.*

Den tilsette vil også få ei sluttevaluering før utløp av åremålsperioden i høve til om krava som var fastsett i arbeidsavtalen er innfridd. Innan 12 månader før åremålet tek slutt skal fakultetsstyret ha oppnemnd ei sakkunnig nemnd og fastsett fristar for innlevering av arbeid frå den tilsette og nemnda. Den tilsette skal ha beskjed om fristar og sakkunnig nemnd så snart dette er vedteke.

Kandidaten skal ha beskjed om utfallet av sluttevalueringa seinast seks månader før utgangen av åremålet. Kandidaten kan komme med merknader til evalueringa og det kan gjevast tilleggsfråsegn til dei delane av evalueringa.

Med utgangspunkt i sluttevalueringa avgjer fakultetsstyret om kandidaten skal få fast tilsetjing i stilling som professor.

For å få fast tilsetjing som professor ved Institutt for klinisk odontologi (jamfør §2 «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» 23.07.2010) etter avslutta åremålsperiode, skal kandidaten gjennom ei sluttevaluering ha oppnådd gjeldande krav til professorkompetanse som godkjent av Det nasjonale dekanmøtet i odontologi og vedteke i fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

For å få fast tilsetjing som professor ved dei andre institutta ved Det medisinsk-odontologiske fakultet (jamfør i §2 «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» 23.07.2010) etter avslutta åremålsperiode, skal kandidaten gjennom ei sluttevaluering ha oppnådd gjeldande krav til professorkompetanse som godkjent av Det nasjonale dekanmøtet i medisin og vedteke i fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

Den vanlege ordninga med å søkje personleg opprykk etter kompetanse gjeld ikkje for perioden vedkommande er åremålstilsett på innstegsvilkår. Åremålsperioden er seks til sju år.

Ved tilsetjinga vil det verte lagt vekt på dokumentert vilje og evne til samarbeid både i forsking, koordinering og rettleiing.

Undervisningsspråket er til vanleg norsk. Det vert kravd at den som vert tilsett kan undervise på norsk eller eit anna skandinavisk språk innan to år etter tilsetjinga. Kurs vert tilbode.

Den som vert tilsett må ha pedagogisk basisutdanning, men søkjarar som ikkje fyller dette

kravet ved tilsetjing, får tilbod om opplæring og må dokumentere at utdanninga er fullført innan eit år etter dato for tilsetjing. Fristen er to år for den som ved tilsetjinga ikkje meistrar eit skandinavisk språk.

Ein viser til dei generelle reglane ved universitetet om at innanfor si normale arbeidsplikt og faglege kompetanse kan den som blir tilsett også bli pålagt undervisning, rettleiing og eksamensarbeid utanfor den organisasjonseininga stillinga er knytt til.

Universitetet i Bergen understrekar at pedagogiske kvalifikasjonar skal tilleggjast reell vekt ved tilsetjing i vitskaplege mellom- og toppstillingar. Søkjarane må dokumentere sine eigne pedagogiske kvalifikasjonar. Dette kan ein til dømes gjere ved å sende inn:

- prov for gjennomført pedagogisk utdanning
- evalueringsrapportar av søkjaren si undervisning
- oversyn over undervisningsomfang og -nivå
- oversyn over hovudfags- og doktorgradsrettleiing og resultat
- mottekne studentprisar
- eigne pedagogiske publikasjonar
- eigne undervisningskompendium og undervisningsmateriell
- rapportar som syner deltaking i prosjekt knytt til utvikling av undervisning, så som alternative undervisningsformer, rettleiing eller læringsmiljø

Tilsetjinga går føre seg på grunnlag av vurdering av ei vitskapeleg nemnd samt ei sjølvstendig vurdering av tilsetjande organ inkludert intervju og eventuell prøving av undervisningskompetanse.

# Full-time tenure track position as Associate Professor at the Faculty of Medicine and Dentistry

The Faculty of Medicine and Dentistry wish to recruit talented persons with a professional background in medicine, dentistry, pharmacy, clinical nutrition or health sciences. We are therefore announcing a tenure track position as associate professor. The position is open within any of the special fields indicated. The position is vacant for a period of six years.

The aim of the employment in a tenure track position is to recruit the best candidates for a full-time permanent position as professor. The faculty and the departments are committed to facilitate the development of the competence within teaching, research, presentation and innovation for the successful applicant. The successful applicant will during the tenure track period get the opportunity to qualify for a permanent position as professor. The position will be connected to the department which is natural depending on the successful applicant´s field of expertise.

See end of page for job description including details on curriculum and area of responsibility, particular duties and other circumstances which will be stressed at the time of appointment and the request to get a full-time permanent position as professor at the end of the tenure track period.

Additional information on the position is obtainable from the Dean Per Bakke :
+47992 04 032 or e-mail: Per.Bakke@uib.no

**Conditions for employment**

- There should be less than six years since the applicant received his/her PhD-degree. The applicant may obtain additional time for leave of absence in connection with birth or adoption
- The applicant must have a Norwegian authorization in one of the relevant special fields indicated. It is possible for the applicant to have a part-time clinical position (40 %). Applicants currently under specialisation may have a part-time clinical position up to 50 %, or the applicant can apply for one year leave of absence in order to finish the specialization. The position as associate professor at the University of Bergen and the clinical position outside the University of Bergen cannot exceed 120 %. The tenure track period cannot exceed seven years.

**Responsibilities**

- The successful applicant must have a degree within medicine, dentistry, pharmacy, clinical nutrition or health science, and contribute to research and teaching at the Faculty of Medicine and Dentistry. For details, please see the description of the position at the end of the page.

**Qualifications**

- A relevant Norwegian PhD-degree or corresponding qualifications. There should be less than six years since the successful applicant received his/her PhD-degree
- A Norwegian approved speciality training within a relevant health profession (medicine, dentistry, pharmacy, clinical nutrition or health science)

**The following conditions will be emphasized**

- Good progression in the development of his/her own research
- The ability to work independently and structured
- Good interpersonal skills
- Taken part in teaching-, supervision- and examination programmes

- Basic teaching training. The successful candidate will be offered appropriate training if this requirement has not been met before the appointment.
- Professional and general communication of own research
- The ability to attract external funding

The teaching language will normally be Norwegian.

**We can offer**

- The possibility for a permanent position as professor at the end of the tenure track period if the candidate is qualified
- Extensive follow-up during the tenure track period
- Access to advanced infrastructure at the University of Bergen and Haukeland University Hospital
- Office and lab space
- A start-up package consisting of a PhD- position and NOK 250 000 per year for the first three years to cover running costs
- For an associate professor the initial salary pay grade is 59-62 (code 1011/pay framework 24.3-24.6) on the government salary scale; at present NOK 507 100 - 535 900 gross p.a. for a full-time position; following ordinary meriting regulations. A pension contribute of 2 % will be deducted and deposited to the state pension scheme. In the case of highly qualified applicants a higher salary may be considered
- A good pension scheme in the Norwegian Public Service Pension Fund
- Inclusive workplace (IW)
- Good welfare scheme

**Guidelines**

The successful applicant will be required to take part in teaching and examination programmes in force at any time and to comply without additional remuneration with any amendments that may be introduced by legislation with regard to curriculum, pension schemes and retirement age.

Women in particular are invited to apply. If, in the opinion of the evaluation committee, several applicants have approximately equivalent qualifications, the rules on equal opportunities laid down in the Personnel Regulations for Academic Positions will be applied.

State employment shall reflect the multiplicity of the population at large to the highest possible degree. The University of Bergen has therefore adopted a personnel policy objective to ensure that we achieve a balanced age and sex composition and the recruitment of persons of various ethnic backgrounds. Persons of different ethnic backgrounds and persons with disabilities are therefore encouraged to apply for the position.

The University of Bergen applies the principles of public openness when recruiting staff to scientific positions. Information about the applicant may be made public even though the applicant has requested not to be named in the list of applicants. The applicant will be notified if his/her request is not respected.

The successful applicant must comply with the guidelines that apply to the position at any time.

**Application**

How to apply for the position:

Upload the following and send the application and CV via the link “Apply for this job” on this website:

- CV with a complete overview of the applicant’s education, earlier positions and other activities
- scanned copies of your certificates (including your PhD-diploma)
- a complete list of scholarly works, with information about where these have been published
- a list of attachments providing evidence of the applicant's teaching qualifications
- a list of works on which the committee should place special emphasis in its evaluation with information on where they have been published
- **the scholarly works, or parts of such works on which the committee should place special emphasis in its evaluation (max 10 for an associate professor)**

**It is very important that each of the scholarly works on which the committee should place special emphasis, is attached in its entirety.**

The application along with attachments with authorized translations into English or a Scandinavian language must be uploaded in Jobbnorge.

The applications with attachments are sent electronically to the expert committee.

Please note that the applications will be forwarded to the committee with the information and attachments uploaded in JobbNorge at closing date. It is the applicant’s responsibility to make sure all relevant documentation is present.

Reference is made to "Rules for employment in scientific positions and academic/administrative management positions."

For further information about the recruitment process, click here.

**Closing date for applications:**

**DESCRIPTION OF POSITION**

# Full-time tenure track position as Associate Professor at the Faculty of Medicine and Dentistry

The Faculty of Medicine and Dentistry wish to recruit talented persons with a professional background in medicine, dentistry, pharmacy, clinical nutrition or health sciences. We are therefore announcing a tenure track position as an associate professor. The position is open within any of the special fields indicated. The position is vacant for a period of six years.

**Demands to get a permanent position as professor at the end of the tenure track period**

The contract of employment, along with the announcement text and the description of the position, determine the results, demands and criteria that the applicant should fulfil during the tenure track period in order to get a permanent position as professor.

In addition to the demands following the "Rules for employment in scientific positions and academic/administrative management positions" should the following demands be fulfilled in order to get a permanent position:

a. Research:
    - Be able to demonstrate good progress in developing his/her own research career.
    - To have the capacity for independent research, interdisciplinary collaboration and research management.
    - Documented co-publication with other researchers in highly rated international journals.
    - Documented active participation and presentations at national and international research conferences.
    - Have supervised at least one PhD-candidate who has attained his/her PhD-degree.
    - Have a good reputation as research supervisor.

b. Teaching:
    - Have participated in regular teaching, supervision and examination procedure.
    - Having achieved satisfactory student evaluations of his/her own teaching within the tenure track period.

c. Procurement:
    - To be able to demonstrate both professional oriented and general communication of his/her own research through articles, lectures, chronicles and other instruments.

d. Academic leadership:
    - Have participated actively in the academic development at the departmental, faculty and university level.
    - Be able to demonstrate good communication and cooperation skills and participation in various public administrative bodies, expert committees, other bodies in the sector and to cooperation with other relevant institutions.
    - Be able to demonstrate assignments with peer review of scholarly works.

e. International cooperation:
    - Active participation in international cooperation, implementation of joint projects and publications with international co-authorship.

f. The ability to attract external funding:
    - Have achieved national or international competitive funding for his/her own research.
    - Participated actively in applications to the EU as a partner or coordinator.

g. Other particular conditions: The contract of employment might also be adapted to conditions applicable to the activities at the department the successful applicant is employed.

**Demands for employees in the tenure track position as associate professor**
During the tenure track period the applicant should qualify for a permanent position as professor. Within four years of the tenure track period a mid-term review will be carried out in which the applicant will be assessed regarding the progression of his/her work according to the requirements for professor competence. The evaluation will be conducted on the basis of the contract of employment, and should guide the applicant regarding the tasks to be prioritized in the rest of the tenure track period to meet the requirement for a permanent position as professor.

The applicant must provide written documentation along with a written self-evaluation of the results achieved so far to the mid-term review in accordance with the "Guideline for the use of tenure track positions as associate professor at the Faculty of Medicine and Dentistry ".

The applicant will also be evaluated before the end of the tenure track period to see if the requirements that were set in the contract of employment have been met. Within 12 months before the tenure track period ends, the Faculty Board will appoint an expert committee and set a deadline for submitting the work from the applicant and the committee. The applicant will then be informed about deadlines and the expert committee.

The applicant will be informed about the outcome of the final evaluation at the latest six months before the end of the tenure track period. The applicant may submit remarks to the evaluation and additional information to those parts of the evaluation will be given.

Based on the final evaluation, the Faculty Board determines whether the candidate should obtain a permanent position as professor.

To get a permanent position as professor at the Department of Clinical Dentistry (cf. § 2 "Regulations on the employment and promotion in teaching and research positions" 23 July 2010) after the end of the tenure track period, the candidate must through a final evaluation have achieved the current requirements for professor competence as approved by the national Dean meeting in dentistry and agreed upon in the Faculty Board at the Faculty of Medicine and Dentistry.

To get a permanent position as professor at one of the other departments at the Faculty of Medicine and Dentistry (cf. § 2 "Regulations on the employment and promotion in teaching and research positions" 23 July 2010) after the end of the tenure track period, the candidate must through a final evaluation have achieved the current requirements for professor competence as approved by the national Dean meeting in medicine and agreed upon in the Faculty Board at the Faculty of Medicine and Dentistry.

The opportunity to apply for personal promotion for professor competence is not valid for the period the candidate is employed in the tenure track position as associate professor. The tenure track position lasts six to seven years.

Documented abilities and willingness to participate in collaborative work in research, coordination and supervision will be emphasised.

The teaching language will normally be Norwegian. The successful applicant must be able to teach in Norwegian or one of the other Scandinavian languages within two years of his/her appointment. Norwegian courses will be offered.

Basic teaching competence is also a requirement, but the successful applicant who does not have such competence at the time of his/her appointment will be offered training and will be required to produce evidence of such competence within one year of the date of appointment. This deadline is extended to two years for the successful applicant who does not master a Scandinavian language at the time of appointment.

Reference is made to the University's General Regulations which state that as part of the normal duties of the position, the successful applicant may also be required to undertake teaching, supervision and work in connection with examinations in his or her particular field outside the organisational unit to which the appointment belongs.

The University of Bergen underscore that teaching qualifications are to be given real weight in appointments to middle and senior positions. Applicants must document their own teaching qualifications by submitting:

- evidence of completed teaching training
- evaluation reports of the applicant's teaching
- overview of scope and level of teaching
- overview of supervision of post-graduate and doctoral candidates, and results obtained
- student awards received
- own teaching publications
- own teaching compendia and material
- reports showing participation in projects related to the development of teaching, such as alternative forms of teaching, supervision or teaching environments.

Appointment takes place based on the recommendation of an expert committee and an independent assessment from the appointing authority including, assessment of references, interview and any testing of teaching competence.

LOVDATA

# Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

| | |
|---|---|
| Dato | FOR-2015-03-24-341 |
| Departement | Kunnskapsdepartementet |
| Publisert | I 2015 hefte 4 |
| Ikrafttredelse | 24.03.2015 |
| Sist endret | |
| Endrer | FOR-2006-02-09-129, FOR-2006-01-31-102 |
| Gjelder for | |
| Hjemmel | LOV-2005-04-01-15-§6-4 |
| Kunngjort | 14.04.2015 kl. 15.20 |
| Korttittel | Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår |

**Hjemmel:** Fastsatt av Kunnskapsdepartementet 24. mars 2015 med hjemmel i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) § 6-4 første ledd punkt k.

## § 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.

## § 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.

### § 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.

### § 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 bedømmelseskomité 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.

### § 11. *Ikrafttredelse*

Forskriften trer i kraft straks.

### § 12. *Endringer i andre forskrifter*

*Endringer i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*

- - -

*Endringer i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*

- - -

UNIVERSITETET I BERGEN

**Styre:** Universitetsstyret **Dato:** 03.02.2016
**Styresak:** 21/16 **Arkivsaksnr:** 2016/1669
**Møtedato:** 11.02.2016

# Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen

## Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår:
  https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-03-24-341?q=forskrift ansettelse innstegsvilkår

**Saken gjelder:**
Kunnskapsdepartementet har vedtatt Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Det følger av forskriften § 1 at formålet med ansettelse på innstegsvilkår er å legge til rette for rekrutteringen av talentfull faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonens muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forsking 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.

Vedlagt ligger forslag til retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen.

Forskriften gir mulighet for to modeller for ansettelse på innstegsvilkår: postdoktorstilling og førsteamanuensisstilling. Forslaget til Retningslinjer for Universitetet i Bergen omfatter bare førsteamanuensisstillinger.

**vedtak:**

Universitetsstyret vedtar Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

03.02.2016/Silje Nerheim

Vedlegg: Forslag til Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Universitetet i Bergen

**Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Universitetet i Bergen.**

Heimel:

Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, fastsett av Kunnskapsdepartementet 24.03.2015 med heimel i lov 1. april 2005 nr 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) § 6-4 første ledd punkt k.

## 1. Føremål

Tilsetting på innstegsvilkår ved Universitetet i Bergen har som føremål å legge til rette for rekruttering av talentfullt fagleg personale til faste professorstillingar. Ordninga skal bidra til å styrke universitetets høve til å rekruttere dei beste kandidatane internasjonalt, og forplikte både institutt og fakultet til å vidareutvikle kompetansen til den tilsette innan undervisning, forsking, formidling/innovasjon.

Gjennom eit langvarig tilsettingsforhold, med god og tett oppfølging frå både fakultet og institutt, vert arbeidet med å kvalifisere seg for fast tilsetting i undervisnings og forskarstilling føreseieleg for den som vert tilsett på innstegsvilkår.

## 2. Ressursar

Ressursar allokert til innstegsstillingar skal årleg avgjerast av universitetsstyret og fakultetsstyra i samband med årsbudsjettet. Fakultet og institutt, som vedkomande vert tilsett ved, er pliktig til å allokere ressursar for fast professorstilling etter åremålsperioden.

## 3. Tilsettingsprosedyre

Reglane for tilsetting i førsteamanuensis/professorstilling i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mm. vert lagt til grunn ved tilsetting i innstegstillingar med desse tilføyingane:

- For å støtte opp under føremålet med ordninga skal innstegsstillingar lysast ut opent innanfor alle fakultetets fagområde eller med stor fagleg bredde på tvers av fagmiljø. Unntak kan gjerast ved spesielle behov for å bygge opp nye fagområde eller styrke kritiske fagområde.
- Stillinga må lysast ut breitt nasjonalt og internasjonalt.
- Det skal normalt ikkje ha gått meir enn 5 år sidan den som vert tilsett disputerte for doktorgraden. Det kan giast tillegg i tid for permisjon knytt til fødsel eller adopsjon.
- Utlysinga må også innehalde nødvendige krav til søkjarane som føljer av punkt 5 nedanfor.

## 4. Professorstilling

Ved tilsetting i ei førsteamanuensisstilling vert kandidaten gitt høve til å kvalifisere seg for fast tilsetting i ein professorstilling i åremålsperioden. I perioden vedkomande er åremålsstilsatt på innstegsvilkår gjeld ikkje ordninga med opprykk til professor etter kompetanse. Åremålsperioden er seks til sju år.

## 5. Arbeidsavtalen

### 5.1 Krav til den som vert tilsett

Arbeidsavtalen, saman med utlysingstekst og stillingsbeskriving, fastset dei resultat, krav og kriterier den tilsette skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast tilsetting som professor.

I tillegg til krava som følgjer av Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mm. skal fylgjande krav vere oppfylte for å få fast tilsetting etter åremålsperioden:

a) Forsking: Kunne vise til god progresjon i utvikling av eigen forskarkarriere. Evne til sjølvstendig forsking, tverrfagleg samarbeid og forskingsleiing. Dokumentere aktiv deltaking og innlegg på nasjonale- og internasjonale forskingskonferansar. Ha godt omdømme som forskingsrettleiar.

b) Undervisning: Ha delteke i ordinær undervisning, rettleiing og eksamensavvikling. Ha oppnådd tilfredsstillande studentevaluering av eiga undervisning i løpet av åremålsperioden.

c) Formidling: Kunne vise til både fagleg og allmennretta formidling av eiga forsking gjennom artiklar, foredrag, kronikkar etc.

Det kan også stilles krav om:

d) Akademisk leiing: Ha delteke aktivt i instituttets, fakultetets og universitetets akademiske utviklingsarbeid. Kunne vise til deltaking i bedømmingskomitéar og andre organ i sektoren, og til samarbeid med andre institusjonar. Kunne vise til oppdrag med fagfellevurdering av forskingspublikasjonar.

e) Internasjonalt samarbeid: Aktiv deltaking i utvikling og gjennomføring av internasjonale samarbeidsprosjekt innan både forsking og undervisning, samt formidling gjennom publikasjonar med internasjonalt medforfattarskap.

f) søknader til EU

g) evne til å tiltrekke seg/forskingsgruppa ekstern finansiering.

h) ha rettleia minst ein phd-kandidat til fullført doktorgrad

### 5.2 Krav til arbeidsgjevar

a) Tid til fagleg utvikling

b) Rettleiing og oppfølging: Fakultetet skal nemne opp to faglege mentorar for kandidaten for dei første 4 åra av perioden. Den eine mentoren skal vere kandidatens overordna forskingsleiar.

Mentorane skal assistere kandidaten i å utarbeide ein karriereutviklingsplan for å oppnå måla i arbeidsavtalen. Planen skal vere utarbeid og levert institutt og fakultet innan tre månader frå tilsettingsdato. Fram til midtvegsevalueringa skal mentorane gje kandidaten fagleg rettleiing, opplæring og råd for å byggja ei akademisk karriere. I tillegg skal kandidaten ha to medarbeidarsamtalar pr år med overordna forskingsleiar. Etter midtvegsevalueringa skal kandidaten følgjast opp på same måte som andre fast tilsette førsteamanuensar.

c) Infrastruktur og forskingsgruppe: Instituttet skal legge til rette for at kandidaten får nytte tilgjengelege forskingsressursar på like vilkår med andre vitskapleg tilsette.

d) Søknadsstøtte: Fakultetet skal tilby kandidaten rådgivingsstøtte til søknader om ekstern forskingsfinansiering. Instituttet skal gi støtte til budsjettering av søknader og tilrettelegging for drift av slike prosjekt.

## 6. Midtvegsevaluering

Fakultetet skal gjennomføre ei formell midtvegsevaluering som skal vere avslutta før kandidaten har vore tilsett i fire år. Evalueringa skal gjennomførast med utgangspunkt i krava i arbeidsavtalen, jf pkt 5 ovanfor. Fakultetsstyret skal fastsetje nærmare kriterium for midtvegsevalueringa:

a) Fakultetsstyret v/dekanen nemner opp bedømmingskomité på minst tre medlemmar. Begge kjønn skal om mogeleg vere representert.
b) Fakultetsstyret v/dekanen fastset bedømmingskomite seinast innan tre år frå oppstart. Samstundes fastset dekanen frist for innlevering av arbeid, tidspunkt for intervju og frist for levering av rapport frå bedømmingskomitéen. Kandidaten skal ha beskjed om fristar og bedømmingskomité så snart dette er fastsatt.
c) Kandidaten skal skriftleg levere inn dokumentert arbeid som viser progresjon i henhold til krava i arbeidsavtalen. I tillegg skal kandidaten levere ein skriftleg sjølvevaluering av oppnådde resultat så langt i åremålsperioden. Kandidaten skal også rapportere i kva grad fakultet og institutt har innfridd i forhold til tilrettelegging og plikter nedfelt i arbeidsavtale. Sjølvevalueringa skal vere på maks fem sider.
d) Instituttet skal til same frist levere skriftleg rapport over kandidatens oppnådde mål samt ei evaluering over tilrettelegging og støtte som er gitt kandidaten.

e) Rapporten frå bedømmingskomiteen skal gje kandidaten rettleiing på kva som må forbetrast i siste del av åremålsperioden for at krava om fast tilsetting skal verta oppfylt. Fakultetsstyret skal orienterast om utfallet av midtvegsevalueringa.

**7. Sluttevaluering**

Før utløpet av åremålsperioden skal fakultetet sørgje for ei vurdering av om krava som vart fastsett i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderinga av kandidatens forskingskompetanse og forskingspotensial skal føretas av ein bedømmingskomité innanfor kandidatens fagområde. Komiteen skal ha tre medlemmar, og minst eit medlem frå ein utanlandsk institusjon. Berre eit medlem av komiteen kan vere tilsett ved UiB. Begge kjønn skal om mogleg være representert i komiteen.

Innan 12 månader før utløpet av åremålet skal fakultetsstyret v/dekanen ha oppnemnt bedømmingskomité samt fristar for innlevering av arbeid og bedømmingsrapport. Kandidaten skal ha beskjed om fristar og bedømmingskomité så snart dette er vedteke.

Fakultetsstyret fastset retningslinjer for vurdering av om kandidaten oppfyller dei øvrige krava i arbeidsavtalen.

Kandidaten skal ha beskjed om utfallet av sluttevalueringa seinast 6 månader før utgangen av åremålet. Kandidaten kan komme med merknader til evalueringa og det kan gis tilleggsfråsegn til dei delane av evalueringa.

**8. Rett til fast tilsetting**

Med utgangspunkt i sluttevalueringa avgjer fakultetsstyret om kandidaten skal gis fast tilsetting i stilling som professor.

Er fakultetsstyret i tvil om sluttevalueringa er adekvat og forsvarleg, skal fakultetsstyret foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere ei slik usemje, men ikkje sjølv foreta ei evaluering.

Øvrig saksbehandling i fakultetsstyret skjer i henhold til Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mm., punkt 6.4.3.

**9. Permisjonar og forlenging av tilsetjingsperioden**

Permisjonar kandidaten har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikkje reknast med ved utrekning av tilsetjingsperioden. Det skal giast forlenging for redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølovas §10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie.

Avgjerd på søknad om permisjonar av andre årsaker og om forlenging av tilsetjingsperioden, skal takast av fakultetsstyret. Andre permisjonar enn dei kandidaten har krav på kan ikkje samla utgjere meir enn eit år.

**Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Det medisinsk-odontologiske fakultet vedtatt i fakultetsstyret 16.03.2016 – sak 26/2016**

Heimel:

«*Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår*» - fastsett av Kunnskapsdepartementet 24.03.2015 med heimel i lov 1. april 2005 nr 15 om universiteter og høgskoler (universitets- og høgskoleloven) §6-4 første ledd punkt k.

## 1. Føremål

Tilsetjing på innstegsvilkår ved Det medisinsk-odontologiske fakultet har som føremål å legge til rette for rekruttering av talentfulle kandidatar med profesjonsfagleg bakgrunn i medisin, odontologi, farmasi, klinisk ernæring og helsefag. Fakultetet ynskjer å nytte desse stillingane til å rekruttere personar med slik profesjonsbakgrunn til faste hovudstillingar. Ordninga skal bidra til å rekruttere dei beste kandidatane til professorat i faste hovudstillingar og forplikte både institutt og fakultetet til å vidareutvikle kompetansen til den tilsette innan undervisning, forsking, formidling og innovasjon. Stillingane skal bidra til fagleg styrking og nivåheving ved fakultetet over lang tid. Krava til profesjonsbakgrunn kan likevel unntaksvis fråskrivast dersom det er spesielle behov for oppbygging av nye fagområde. Den som vert tilsett skal få høve til å kvalifisere seg for fast tilsetjing som professor gjennom eit langvarig tilsetjingsforhold (åremål), med god og tett oppfølging frå både fakultetet og instituttet vedkomande vert tilsett ved.

## 2. Ressursar

Ressursar allokert til innstegsstillingar skal årleg avgjerast av fakultetsstyret i samband med årsbudsjettet. Ressursavsetnad skal sjåast i samanheng med og bør allokerast frå tilgjengelege rekrutteringsstipend for postdoktor/stipendiatar i åremålsperioden. Instituttet som vedkomande vert tilsett ved er pliktig til å allokere ressursar for fast professorat etter åremålsperioden.

I særskilte høve, på fagområde der det er stort behov for ny-rekruttering og ved oppbygging av nye fagområde, kan instituttet allokere ekstraressursar allereie i åremålsperioden. Slik allokering av ressursar på instituttnivå skal fremjast for handsaming i instituttrådet og deretter fremjast for godkjenning hos fakultetsstyret.

## 3. Tilsettingsprosedyre

Reglane for tilsetting i førsteamanuensis/professorstilling i «*Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger*» vert lagt til grunn ved tilsetting i innstegstillingar med desse tilføyingane:

- For å støtte opp under føremålet med ordninga skal innstegsstillingar lysast ut opent innanfor alle fakultetets fagområde eller med stor fagleg breidde på tvers av fagmiljø. Unntak kan gjerast ved spesielle behov for ny-rekruttering, for å bygge opp nye fagområde eller styrke kritiske fagområde.
- Stillinga må lysast ut breitt nasjonalt og internasjonalt.
- Fakultetstyret vedtek utlysingstekst. Utlysingstekst skal godkjennast i dekanens leiargruppe med instituttleiarane og fremjast av fakultetsdirektør for styret.
- Innstegsstilling ved Det medisinsk-odontologiske fakultet skal normalt lysast ut som førsteamanuensis i 80-100% stilling for ein åremålsperiode på opptil 6-7 år.
- Det skal normalt ikkje ha gått meir enn 5 år sidan den som vert tilsett har avlagt doktorgraden. Søkjar kan få tillegg i tid for permisjon knytt til fødsel eller adopsjon.
- Den som vert tilsett må vidare ha norsk autorisasjon i relevant helseprofesjon. Vedkommande kan ha opptil 40% klinisk stilling. Dersom kandidaten er under klinisk spesialisering, kan det leggjast til rette for 50% klinisk stilling i delar av åremålsperioden, eventuelt inntil eitt års permisjon for å fullføre spesialitet. Total stillingsprosent ved UiB og anna verksemd kan ikkje overstige 120%. Perioden kan totalt ikkje utvidast ut over 7 år.
- Utlysinga må også innehalde nødvendige krav til søkjarane, som føl av punkt 5 nedanfor.
- Fakultetsstyret vedtek oppnemning av sakkunnig nemnd etter forslag frå prodekan for forsking, eller den dekanen delegerer oppgåva til. Samansetnad av sakkunnig nemnd føl retningslinjene for utlysing av stilling som fast tilsett førsteamanuensis i tråd med «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» 23.07.2010.
- Sakkunnig nemnd sender skriftleg uttale til prodekan for forsking, eller annan person dekanen måtte ha delegert fullmakta til. Sistnemnde opprettar intern innstillingsutval og innstiller kandidatar for vedtak om tilsetjing i fakultetsstyret.
- Kandidat vert fremja for tilsetting ved fagrelevant institutt.

## 4. Professorstilling

Ved tilsetting i ein førsteamanuensisstilling får kandidaten høve til å kvalifisere seg for fast tilsetting i ein professorstilling i løpet av åremålsperioden. Den vanlege ordninga med å søkje personleg opprykk etter kompetanse gjeld ikkje for perioden vedkommande er åremålstilsett på innstegsvilkår. Åremålsperioden er seks til sju år.

## 5. Arbeidsavtalen

### 5.1 Krav til den som vert tilsett

Arbeidsavtalen, saman med utlysingstekst og stillingsomtale, fastset resultata, krava og kriteriene den tilsette skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast tilsetjing som professor.

I tillegg til krava som følgjer av «*Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger*» skal fylgjande krav vere oppfylte for å få fast tilsetjing:

a) Forsking: Kunne vise til god progresjon i utvikling av eiga forskarkarriere. Evne til sjølvstendig forsking, tverrfagleg samarbeid og forskingsleiing. Dokumentert sampublisering med andre forskarar i høgt rangerte internasjonale tidsskrift. Dokumentere aktiv deltaking og innlegg på nasjonale- og internasjonale forskingskonferansar. Ha rettleia minst ein ph.d.-kandidat fram til fullført doktorgrad. Ha godt omdømme som forskingsrettleiar.

b) Undervisning: Ha delteke i ordinær undervisning, rettleiing og eksamensavvikling. Ha oppnådd tilfredsstillande studentevaluering av eiga undervisning i løpet av åremålsperioden.

c) Formidling: Kunne vise til både profesjonsretta og allmennretta formidling av eiga forsking gjennom artiklar, foredrag, kronikkar og andre virkemiddel.

d) Akademisk leiing: Ha delteke aktivt i instituttets, fakultets og universitetets akademiske utviklingsarbeid. Kunne vise til gode kommunikasjons- og samarbeidsevner og til deltaking i ulike forvaltningsorgan, sakkunnige nemnder, andre organ i sektoren og til samarbeid med andre relevante institusjonar. Kunne vise til oppdrag med fagfellevurdering av forskingspublikasjonar.

e) Internasjonalt samarbeid: Aktiv deltaking i internasjonalt samarbeid, gjennomføring av samarbeidsprosjekt og publikasjonar med internasjonalt medforfattarskap.

f) Evne til å tiltrekkje seg sjølv og forskingsgruppa si ekstern finansiering: Ha oppnådd nasjonal eller internasjonal konkurranseutsett finansiering til eiga forsking. Delteke aktivt i søknader til EU som partnar eller koordinator.

g) Andre særlege vilkår: Arbeidsavtalen vil i tillegg kunne bli tilpassa vilkår som gjeld for verksemda ved det instituttet vedkomande vert tilsett ved.

**5.2 Krav til arbeidsgivar**

a) Tid til fagleg utvikling inkludert støtte og rettleiing: Institutt og fakultet skal peike ut to faglege mentorar for kandidaten for dei første 4 åra av perioden. Den eine mentoren skal vere kandidaten sin overordna forskingsleiar.

b) Rettleiing og oppfølging: Mentorane skal assistere kandidaten i å utarbeide ein karriereutviklingsplan for å oppnå måla i arbeidsavtalen. Planen skal vere utvikla og levert institutt og fakultet innan 3 månader frå tilsettingsdato. Fram til midtvegsevalueringa skal mentorane gi kandidaten fagleg rettleiing, opplæring og råd for å byggje ei akademisk

karriere. I desse første åra har kandidaten rett på månadlege faglege rettleiingsmøter med mentorane samt to medarbeidarsamtalar per år med overordna forskingsleiar.

I første del av perioden skal instituttet ha eit særleg ansvar for oppfølging og rettleiing. I siste del av perioden, det vil seie etter midtvegsevalueringa, skal kandidaten følgjast opp på same måte som andre fast tilsette førsteamanuensar.

c) Infrastruktur og forskingsgruppe: Instituttet skal legge til rette for at kandidaten får nytte tilgjengelege forskingsressursar på like vilkår med andre vitskapleg tilsette.

d) Søknadsstøtte: Fakultetet skal tilby kandidaten rådgivingsstøtte til søknader om ekstern forskingsfinansiering. Instituttet skal gi støtte til budsjettering av søknader og tilrettelegging for drift av slike prosjekt.

## 6. Midtvegsevaluering

Fakultetet skal gjennomføre ei formell midtvegsevaluering som skal vere avslutta før kandidaten har vore tilsett i fire år. Evalueringa skal gjennomførast med utgangspunkt i krava i arbeidsavtalen, jf. pkt. 5 ovanfor. Fakultetsstyret skal fastsetje nærmare kriterium for midtvegsevalueringa:

a) Fakultetsstyret v/dekanen fastset sakkunnig nemnd. Minst to av medlemmane må ha bakgrunn innan kandidatens fagområde. Minst eitt medlem skal vere eksternt og helst ha delteke sakkunnig nemnd ved tilsetjing. Begge kjønn skal om mogeleg vere representert. Prodekan for forsking, eller den dekanen gir fullmakt, innstiller for vedtak i fakultetsstyret etter forslag frå institutt.
b) Fakultetsstyret v/dekanen fastset sakkunnig nemnd seinast innan tre år frå tilsetjingsdato. Samstundes fastset fakultetsstyret fristar for innlevering av arbeid, tidspunkt for intervju og frist for levering av rapport frå sakkunnig nemnd. Dette skal straks etter vedtaket kunngjerast for kandidat og institutt.

c) Kandidaten skal skriftleg levere inn dokumentert arbeid som viser progresjon i samsvar med krava i arbeidsavtalen. I tillegg skal kandidaten levere ei skriftleg sjølvevaluering av resultata som er oppnådd så langt i åremålsperioden. Kandidaten skal også rapportere i kva grad fakultet og institutt har innfridd i forhold til tilrettelegging og plikter nedfelt i arbeidsavtalen. Sjølvevalueringa skal vere på maks 5 sider.

d) Instituttet skal til same fristen levere skriftleg rapport over kandidatens oppnådde resultat samt ei evaluering over tilrettelegging og støtte som er gitt kandidaten.

e) Som ledd i evalueringsrapporten (som skal innehalde rapport frå sakkunnig nemnd, sjølvevaluering samt evalueringa frå instituttet) skal kandidat, institutt og fakultet skriftleg få rettleiing på kva som må forbetrast i siste del av åremålsperioden for å oppfylle krava om fast tilsetjing som professor, jf. pkt.7. Fakultetsstyret skal orienterast om utfallet av midtvegsevalueringa.

## 7. Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal fakultetet vurdere om krava som vart fastsett i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderinga av kandidaten sin forskingskompetanse og forskingspotensial skal gjerast av ei sakkunnig nemnd innanfor kandidaten sitt fagområde og etter fakultetet sine reglar for vurdering av professorkompetanse.

For å få fast tilsetjing som professor ved Institutt for klinisk odontologi (jamfør §2 «Forskrift om om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» 23.07.2010) etter avslutta åremålsperiode, skal kandidaten gjennom ei sluttevaluering ha oppnådd gjeldande krav til professorkompetanse som godkjent av Det nasjonale dekanmøtet i odontologi og vedteke fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

For å få fast tilsetjing som professor ved dei andre institutta ved Det medisinsk-odontologiske fakultet (jamfør i §2 «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» 23.07.2010) etter avslutta åremålsperiode, skal kandidaten gjennom ei sluttevaluering ha oppnådd gjeldande krav til professorkompetanse som godkjent av Det nasjonale dekanmøtet i medisin og vedteke i fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

Den sakkunnige nemnda skal ha tre medlemmer, og minst eitt medlem frå ein utanlandsk institusjon. Berre eitt medlem kan vere tilsett ved Universitetet i Bergen. Begge kjønn skal om mogeleg vere representert. Prodekan for forsking, eller den dekanen gir fullmakt, innstiller for vedtak i fakultetsstyret etter forslag frå instituttet.

Innan 12 månader før åremålet tek slutt skal fakultetsstyret ha oppnemnd sakkunnig nemnd og fastsett fristar for innlevering av arbeid frå kandidaten og nemnda. Kandidaten skal ha beskjed om fristar og sakkunnig nemnd så snart dette er vedteke.

Kandidaten skal ha beskjed om utfallet av sluttevalueringa seinast 6 månader før utgangen av åremålet. Kandidaten kan kome med merknader til evalueringa og det kan gis tilleggsfråsegn til dei delane av evalueringa.

## 8. Rett til fast tilsetting

Prodekan for forsking, eller den dekanen gir fullmakt, set ned innstillingsutval som vurderer kandidaten opp mot tilleggskrava for å oppnå fast tilsetjing, slik desse er nedfelt i arbeidsavtalen. Utvalet innstiller for vedtak om fast tilsetjing/avslag for fakultetsstyret.

Med utgangspunkt i sluttevalueringa avgjer fakultetsstyret om kandidaten skal få fast tilsetjing i stilling som professor.

Er fakultetsstyret i tvil om sluttevalueringa er adekvat og forsvarleg, skal fakultetsstyret foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere ei slik usemje, men ikkje sjølv foreta ei evaluering.

Ut over dette skjer sakshandsaming i fakultetsstyret i samsvar med «*Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger*», punkt 6.4.3.

## 9. Permisjonar og forlenging av tilsetjingsperioden

Permisjonar kandidaten har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikkje reknast med ved utrekning av tilsetjingsperioden. Det skal givast forlenging av tilsetjingsperioden for redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølovas §10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie.

Avgjerd på søknad om permisjonar av andre årsaker og om forlenging av tilsetjingsperioden, skal takast av fakultetsstyret. Andre permisjonar enn dei som er lovfesta kan ikkje samla utgjere meir enn eit år.

## 10. Retningslinjene trer i kraft frå 1.4.2016

# REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER OG FAGLIGE/ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

Vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014.

## *1. Virkeområdet for reglementet*

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser, 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*

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse skal dokumenteres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

## *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 tre medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetting.

For stillinger som krever vitenskapelig kompetanse skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

### *3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør*

Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre. Åremålsperioden er seks år, ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

### *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 tjenestemennene og ett medlem studentene.

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 tolv år.

### *3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen*

Direktør for Universitetsmuseet i Bergen ansettes i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Åremålsperioden er 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 enheten.

## *3.2 Kalling*

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Universitetsledelsens forslag om kalling skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

Kalling kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

### *3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker*

#### *3.3.1 Delegasjon av myndighet*

Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar.

#### *3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet*

Innstillings- og ansettelsesorganer som har fått delegert styrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde.

### *3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse*

Når et annet organ enn universitetsstyret er ansettelsesorgan, kan følgende saker bringes inn for styret til avgjørelse:

- Hvis innstillingsorganet ikke vil innstille en søker etter henvendelse fra ansettelsesorganet iht. tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum, skal saken avgjøres av universitetsstyret.

  Bare én av dem som er innstilt, eller den som ansettelsesorganet vil ansette, kan da ansettes. Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsorgan, regnes også som innstilt.

- Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

  Universitetsstyret kan da bare velge mellom de søkere som noen av ansettelsesorganets medlemmer vil ansette.

## *4. Ansettelser på fakultetsnivå*

### *4.1 Ansettelse i fakultetsstyret*

#### *4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre*

Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

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 tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

## *4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg*

Fakultetsstyret kan opprette et ansettelsesutvalg.

Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten.

Ansettelsesutvalget skal 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.

## *4.3 Administrativ ansettelse*

Dekanen kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse, og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den midlertidige stillingen vært utlyst offentlig, kan det etter innstilling fra instituttleder foretas ansettelse i ansettelsesutvalg for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere ansettes administrativt i inntil seks måneder i mindre enn 37,5 prosent av full stilling. Den midlertidige ansettelse skjer av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

# *5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet*

## *5.1 Universitetsmuseet i Bergen*

### *5.1.1 Ansettelsesmyndighet*

Styret for Universitetsmuseet i Bergen har ansettelsesmyndighet for alle vitenskapelige stillinger som er knyttet til museet.

Museets direktør ansettes av universitetsstyret iht. pkt. 3.1.4, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg.

### *5.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre*

Styret for Universitetsmuseet i Bergen kan delegere til museets direktør å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved enheter ved Universitetsmuseet i Bergen foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling av den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

### *5.1.3 Administrativ ansettelse*

Museets direktør kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsmuseet i Bergen for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

# *6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren*

## *6.1 Utlysning*

### *6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig*

Det er ansettelsesorganene som har myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskerstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer.

Før utlysning skjer skal ansettelsesmyndigheten, eller den som har fått delegert slik myndighet, kontrollere at utlysningstekst og stillingsbeskrivelse:

- 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 overenstemmelse med lov og avtaleverket

- inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde

- 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.

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning. Stillingen lyses også ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller

- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

### *6.1.4 Unntak fra utlysning*

Utlysning kan unnlates ved administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3, 5.1.3 og 5.2.3, samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3.

### *6.1.5 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 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*

Oppnevning av sakkyndig komité og mandat avgis av fastsatt myndighet.

Den sakkyndige komité skal bestå minst av tre medlemmer.

Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. For vurdering av søkere til professor- og førsteamanuensisstillinger kan bare en av de sakkyndige være ansatt ved UiB. På de fagområder hvor det er hensiktsmessig skal det så langt det er mulig være minst en sakkyndig fra utlandet. For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger bør minst en sakkyndig være ansatt utenfor UiB.

For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet. For førsteamanuensisstillinger skal minst en av de sakkyndige ha professorkompetanse, og de øvrige minst førsteamanuensiskompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet.

For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger, postdoktorstillinger og stipendiatstillinger oppnevnes sakkyndige med professor- eller førsteamanuensiskompetanse, avhengig av stillingens vitenskapelige nivå. I særlige tilfelle kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes. Se for øvrig de spesielle saksbehandlingsregler for henholdsvis stipendiatstillinger (punktene 6.2.6 og 7.4) og postdoktorstillinger (punkt 7.5).

I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfelle 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.

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.

### *6.2.3 Mandat for sakkyndig komité*

Den sakkyndige komité skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming og rangering av:

- Søkernes vitenskapelige kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.
- 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. 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.

Dersom det i utlysningsteksten er åpnet for midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, skal den sakkyndige komité uttale seg om søkere har faglige forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt midlertidig ansettelsesperiode.

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkernes samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner.

De sakkyndige skal normalt arbeide som komité, men i enkelte tilfelle kan det bestemmes at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen.

Den sakkyndige 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.

### *6.2.4 Søkeres rett til å komme med merknader til den sakkyndige bedømmelse*

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage de sakkyndiges uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til de sakkyndiges uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell

tilleggsuttalelse før den sakkyndige bedømmelse med merknader og eventuell tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.

### *6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader*

Det praktiseres merinnsyn i sakkyndig bedømmelse med merknader og eventuelt tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet.

### *6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse*

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.

Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdannelse, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

## *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 rekke følge 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 aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde.

### *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, prøveforelesninger eller andre prøver som grunnlag for innstillingen. Instituttleder eller stillingens nærmeste overordnede skal delta ved intervju. Ved prøveforelesninger eller andre prøver bør samme myndighetsperson delta.

I innstillingen skal det blant annet foretas en vurdering av søkernes 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. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

### *6.3.3 Utforming av innstilling*

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkernes utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:

- krav i utlysning og stillingsbeskrivelse

- opplysninger i søknadene

- uttalelse fra sakkyndig komité med eventuelle merknader

- opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesninger 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.

### *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 innstillingsmyndighet, 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 eller anførsler av betydning for saken.

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 UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

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 ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i ansettelsesorganet

kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og ansettelsesorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av universitetsstyret iht. pkt. 3.4.

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 fagområde.

### *6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet*

Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte.

Ansettelse i ansettelsesutvalg 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.

Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. pkt. 3.4 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

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.

### *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 Midlertidige bistillinger ved UiB*

Det kan foretas midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det er en forutsetning for midlertidig bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Ved opphør av hovedstilling opphører også den midlertidige bistillingen uten oppsigelse.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Fakultetsstyret kan i særlige tilfelle bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes. For ansatt i midlertidig bistilling ved UiB som har oppnådd kompetanseerklæring for II-stilling og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

## *7.2 Kombinerte stillinger*

En kombinert stilling er en fast hovedstilling og en fast bistilling 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 bistillingen. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at bistillingen 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 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 bistillingsarbeidsgiver.

Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for bistilling ved UiB i særlige tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For bistillingsinnehaver 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 kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

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 bistillingen godkjenne ansettelsen.

Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parters 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 bistillingen. Selvstendig opphør av bistillingen, skjer etter de alminnelige opphørsregler i biarbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

## *7.3 Eksternt finansierte oppdrag*

Etter forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 kan det blant annet gjøres unntak fra tjenestemannslovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse for stillinger i eksternt finansierte oppdrag.

Ved anvendelse av forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 skal begrepet eksternt finansierte oppdrag fortolkes som arbeid som er tidsavgrenset og primært skal utføres på vegne av en annen virksomhet som i det hele, eller i det alt vesentlige, finansierer oppdraget. Med eksternt finansiert personale forstås ansatte som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid i slike oppdrag og som finansieres ved inntektsoverføring fra den annen virksomhet.

Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:

- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år
- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i pkt. 6.2.2 eller 6.2.6
- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB
- Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget

## *7.4 Stipendiatstillinger*

Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst to sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet

Ansettelser i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

## *7.5 Postdoktorstillinger*

Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst tre sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Ansettelser i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

# *8. Avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, jf. universitets- og høyskoleloven § 11-3*

## *8.1. Vedtaksorgan*

Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret.

## *8.2. Rett til mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 18 nr. 2*

Er det i et ansettelsesorgan ikke flertall for å fatte vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve at saken bringes inn til universitetsstyret for avgjørelse. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.

For vedtak i universitetsstyret gjelder ikke reglene om rett til mindretallsanke etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

## *8.3 Klageorgan*

Ansatt som har fått avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, kan påklage vedtaket til universitetsstyret.

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.