

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2017/4885

Fakultetsstyresak: **18**

Møte: 4. mai 2017

POLICY FOR ANSETTELSE I REKRUTTERINGSSTILLINGER OG MIDLERTIDIGE STILLINGER UTEN FORUTGÅENDE KUNNGJØRING

Bakgrunn

Rekruttering til vitenskapelige stillinger ved UiB er regulert av *Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger*, samt allment lov- og avtaleverk. Hovedregelen er at alle stillinger skal lyses ut, slik at alle potensielle kandidater får anledning til å søke, og at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys stillingen, jf. det ulovfestede *kvalifikasjonsprinsippet*. Det finnes en unntaksregel, der det åpnes for at man kan ansette i midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring, så lenge det dreier seg om eksterntfinansierte oppdrag og stillingen ikke har lengre varighet enn 3 år.

HR-seksjonen ved MN-fakultetet har utarbeidet en policy for denne type ansettelser. Den foreslåtte policyen vil tydeliggjøre praksis, og i tillegg sikre at det foretas en formell vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner før innstilling.

Policydokumentet har blitt sirkulert blant instituttledere og administrasjonssjefer ved MN-fakultetet, uten at det har kommet noen merknader. Dokumentet har også blitt sendt HR-avdelingen sentralt, uten at det har kommet merknader.

FAKULTETSDIREKTØRENS KOMMENTARER

Fakultetsdirektøren understreker viktigheten av en tydelig beskrivelse av praksis for unntaksbestemmelsen om ansettelse i rekrutteringsstillinger og midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring. Med denne formaliserte policyen vil det tydeliggjøres *når* det foreligger grunnlag for tilsetting uten forutgående kunngjøring, og *hvordan* slike saker skal behandles. Med dette vil både prosjektsøknader og rekruttering til prosjekter gjennomføres mer effektivt, og innenfor regelverket.

VEDTAK

Fakultetsstyret vedtar «Policy for ansettelse i rekrutteringsstillinger og midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring».

25. april 2017/BJPE

Elisabeth Müller Lysebo
fakultetsdirektør

Vedlegg

1. Policy for ansettelse i rekrutteringsstillinger og midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring

Policy for ansettelse i rekrutteringsstillinger og midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring

Formål

Formålet med policydokumentet er å angi generelle prinsipper for å definere om det foreligger hjemmel for å ansette i midlertidige vitenskapelige stillinger uten forutgående utlysning, og gi føringer for *hvordan* denne type ansettelser skal håndteres. Det er en målsetting at denne type saker behandles likt ved alle fakultetets institutt. Dette dokumentet vil kunne bidra til bedre planlegging av rekruttering til prosjekter, og at man på et tidlig tidspunkt får avklart behov opp mot muligheter i policy og regelverk.

Bakgrunn

I *Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger* åpnes det for at man kan ansette i midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring, så lenge det dreier seg om eksterntfinansierte oppdrag og stillingen ikke har lengre varighet enn 3 år. Dette er en unntaksregel fra hovedregelen om at alle stillinger skal lyses ut, og at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys stillingen.

Hjemmel

I *Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger*, er det en unntaksregel, punkt 7.3 (med hjemmel i forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4), som åpner for at det kan ansettes i inntil tre år i eksterntfinansierte oppdrag:

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger **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 finansierte 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

Tjenestemannsloven § 2 nr. 4

Når en tjenestemann er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansierte, sidestilles bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid etter lovens § 10 nr. 1, jf. ellers

forskriftens § 7 nr. 2 b og § 11 nr. 3. Ved tilsetning av denne typen tjenestemenn kan det gjøres unntak fra lovens § 2, § 4 og § 5.

[Forslag til anvendelse av punkt 7.3 i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger]

Forutsetninger for ansettelse uten forutgående kunngjøring

Ansettelse uten forutgående kunngjøring er en unntaksregel, og skal behandles som sådan. Det medfører at eventuelle unntak må være svært velbegrunnet. Det betyr at det kan være grunnlag for å ansette kandidaten uten forutgående utlysning dersom ett eller flere av følgende forutsetninger er oppfylt:

1. Kandidaten kommer med eget prosjekt som er knyttet til eget navn (personlig stipend, BFS)
2. Kandidaten har i signifikant grad bidratt til andres prosjektsøknader – i hovedsak som med søker – hvis dette er tilfelle må det tydelig fremgå av prosjektsøknad/prosjektkontrakt, og i tillegg begrunnes ved anmodning om å ansette kandidaten uten forutgående utlysning
3. Kandidaten har spisskompetanse som er en forutsetning for prosjektet i det hele tatt skal kunne gjennomføres. Dette må fremkomme tydelig i prosjektsøknad og prosjektkontrakt, og skal begrunnes ved anmodning om å ansette kandidaten uten forutgående utlysning
4. Dersom det kan dokumenteres at oppdragsgiver stiller som vilkår for finansieringen at en bestemt arbeidstaker utfører oppdraget. Dette må fremkomme tydelig av prosjektkontrakt. Det kan ikke utledes fra f. eks. en kontrakt mellom UiB og NFR der kandidater er navngitt, at det automatisk er et *vilkår* for finansieringen. Som hovedregel kan ikke eksterne finansskilder legge føringer for hvordan UiB forvalter sitt ansettelsesreglement

Stillinger med varighet lengre enn 3 år skal lyses ut. Unntak fra denne regelen er enkelte store prosjekt gitt av for eksempel BFS, EU, Jepsenstiftelsen, Kreftforeningen og senterkontrakter, hvor det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

For punktene 2 – 4 over vil det i normalt være kandidater på postdoktor/forskernivå som kan være aktuelle for ansettelse uten utlysning.

Føringer ved ansettelse uten forutgående kunngjøring

Dersom en eller flere av forutsetningene for tilsetning uten forutgående utlysning er tilstede skal følgende føringer legges til grunn i den videre rekrutteringsprosessen:

1. Det skal utarbeides en stillingsomtale for stillingen
2. Kvalifikasjonene til kandidater som ansettes uten utlysning skal evalueres
3. Det opprettes sakkyndigkomité på lik linje med for utlyste stillinger for vurdering av søkeren for å sikre at kandidaten er kvalifisert (CV, intervjuer, dokumentasjon, referansesjekk). I enkelttilfeller der dette vurderes som åpenbart unødvendig må dette begrunnes av instituttleder
4. Kandidaten skal innstilles av instituttleder ved relevant institutt
5. Ansettelsen skal legges frem for og vedtas av Ansettelsesutvalget

Anbefalt praksis for planlegging av rekruttering i prosjekter

- *Det er av avgjørende betydning at det så tidlig som mulig blir avklart hvordan prosjektleder ser for seg å rekruttere personell til prosjektet*

Som hovedregel skal alle stillinger lyses ut, men hvis det kan være grunnlag for tilsetting uten utlysning bør dette være avklart allerede når det skrives prosjektsøknader. Det er derfor imperativt både at policyen for dette er kjent av instituttledere, administrasjonssjefer, gruppeledere og potensielle prosjektledere, og at instituttene forskningskoordinatorer kommer på banen på et tidlig tidspunkt.

Fra et HR-perspektiv er det ønskelig med sømløs saksbehandling og det er derfor avgjørende at HR-MN får avklart så tidlig som mulig om det vil være grunnlag for tilsetting uten forutgående kunngjøring i enkeltsaker.

I rådgivningen i disse sakene bør det understrekes at hovedregelen er at alle stillinger skal lyses ut, og at det det mest hensiktsmessige vil være å utarbeide prosjektsøknader som ikke skaper unødige forventninger som Universitetet i Bergen kanskje ikke vil klare å oppfylle.