Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger og ansettelser i rekrutteringsstillinger ved UiT Norges arktiske universitet (UiT)		
Fastsatt av:	Rektor	Dato: 03.07.2025
Ansvarlig enhet	Avdeling for organisasjon og økonomi	
Sist endret av:	Avdeling for organisasjon og økonomi	Virkningstidspunkt: 01.08.2025
Erstatter:	Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisning- og forskerstillinger ved UiT av 11.09.2019 (oppdatert 19.05.2023) og Utfyllende bestemmelser for ansettelser i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent ved UiT av 15.09.2023	
Arkivref.:	2025/41329	

Referanser:

- Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)
- Forskrift til lov om statens ansatte mv
- Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)
- UHRs veileder for søknad om ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent
- UHRs nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høgskolepedagogisk basiskompetanse
- Statens personalhåndbok kap. 5
- Lov om behandling i forvaltningssaker (forvaltningsloven)
- Personalreglement ved UiT Norges arktiske universitet
- Tilpasningsavtalen ved UiT
- Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved UiT Norges arktiske universitet
- Ph.d.-forskriften ved UiT Norges arktiske universitet
- NOR-CAM veileder for vurdering i akademiske karriereløp
- COARA
- Universitets og høyskolerådet sin *Veileder for søknad om ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent*

1 Innhold 6
1.1 Definisjoner 6
1.2 Sentrale veiledere 7

2 Stillingsbeskrivelse og utlysning av stillinger 7
2.1 Forberedelse og utlysning 7
2.2 Kompetansekrav 8
2.2.1 Minstekrav til undervisnings- og forskningsstillinger (basiskompetanse): 8
2.2.2 Minstekrav til forskerstillinger 10
2.2.3 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse 11
2.2.4 Særskilte krav utover basiskompetanse 12
2.2.5 Nærmere om utdanningsfaglig kompetanse 12
2.2.5.1 Utdanningsfaglig kompetanse 12
2.2.5.2 Kompetansekrav for stilling som høgskolelærer, universitetslektor, ... 14
førstelektor postdoktor og førsteamanuensis 14
2.2.5.3 Kompetansekrav for stilling som professor og dosent 14
2.2.5.4 Kompetansekrav til merittert underviser 14
2.2.5.5 Kompetansekrav for stillinger med ansvar for museumsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk til professor 14
2.2.5.6 Kvalifiseringsmåter 15
2.2.5.7 Krav til dokumentasjon 15
2.2.5.8 Dokumentasjon av museumsfaglig kompetanse 16
2.2.5.9 Utdanningsfaglig kompetanse og rangering 16
2.2.5.10 Vurdering av de som pålegges å oppfylle kravet i løpet av to år 17
2.3 Unntak fra krav til utdanningsfaglig kompetanse 17
2.4 Språkkompetanse 17
2.4.1 Dokumentasjon av språkkompetanse 17
2.5 Kjønnsrepresentasjon og mangfold 17
2.6 Godkjenning av stillingsbeskrivelse og utlysningstekst for stillingen 18
3 Søknaden 18
4 Samlet vurdering av søkerne 19
4.1 Sakkyndig komite 19
4.1.1 Oppnevning av sakkyndig komite 19
4.1.2 Mandat til sakkyndig komite 19
4.2 Den sakkyndige komiteens sammensetting 19
4.2.1 Sakkyndig komite for professor 20
4.2.2 Sakkyndig komite for dosent 20
4.2.3 Sakkyndig komite for førsteamanuensis 20

4.2.4 Sakkyndig komite for førstelektor 20
4.2.5 Sakkyndig komite for universitetslektor 20
4.2.6 Sakkyndig komite for høyskolelærer 21
4.2.7 Sakkyndig komite for forskerstilling kode 1183 21
4.2.8 Sakkyndig komite for forsker 1109 21
4.2.9 Sakkyndig komite for forsker 1108 21
4.2.10 Oppnevning av administrerende leder og/eller spesialsakkyndig 21
4.2.11 Unntak fra sakkyndig vurdering 21
4.2.11.1 Universitetslektor og høyskolelærer iht. forskriftens § 3-11 21
4.2.11.2 Ekstraerverv (bistilling) iht. UHL § 7-7 22
4.2.11.3 Forsker kode 1108 22
4.3 Beskrivelse og vurdering av søkerne 22
4.3.1 Administrativ forhåndsvurdering 22
4.4 Rangering av søkerne 23
4.5 Frist for den sakkyndige komiteens arbeid 23
4.6 Merknader til den sakkyndige komiteens kompetansevurdering 24
5 Intervju/prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill 24
5.1 Intervju 24
5.1.1 Prøveforelesning/prøveundervisning/prøvespill 24
5.2 Innhenting av referanser 25
5.3 Søkere med innvandrerbakgrunn 25
5.4 Søkere med funksjonsnedsettelse 25
5.5 Søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring (hull i CV) 25
5.6 Eksportkontroll/sikkerhet (uferdig) 25
6 Innstilling 25
6.1 Innstillingsmyndighet 25
6.2 Innstillingsmyndighetens mandat 25
6.3 Søkere med fortrinnsrett, søkere med funksjonsnedsettelse eller søkere med innvandrerbakgrunn 26
6.4 Innstilling og rangering 27
6.5 Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger 27
7 Ansettelse 27
7.1 Ansettelsesmyndighet 27
7.1.1 Ansettelsesmyndighetens mandat 27
7.2 Ved uenighet mellom innstillende og ansettende myndighet 28

7.3 Prøvetid 28
8 Unntak fra reglene om utlysning, innstilling og ansettelse (jf. Personalreglementet punkt 2) 26 8.1 Midlertidig ansettelse i ordinære stillinger 6-12 md 29
8.2 Direkte ansettelse (gjelder ikke for eksternt finansierte stillinger) 29
8.3 Vurdering i forbindelse med direkte ansettelse 30
8.4 Eksternt finansierte stillinger 30
8.5 Deltidslærere mv. – ansettelse i mindre enn 37,5 % stilling 31
9 Opprykk og overgang 31
9.1 Opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger 31
9.1.1 Hvem kan søke 31
9.1.2 Søknaden 32
9.1.2.1 Hva kan det søkes opprykk i 32
Søknadens innhold 32
9.1.2.2 Søknadsfrister 32
9.1.3 Virkningstidspunkt for opprykk 32
9.1.4 Karantenebestemmelser 33
9.1.5 Opprykk på grunnlag av tidligere kompetanseerklæring 33
9.1.6 Kompetansekrav 34
9.1.7 Oppnevning av sakkyndig komité 34
9.1.8 Den sakkyndige komiteens sammensetting 34
9.1.8.1 Spesialsakkyndige 34
9.1.9 Den sakkyndige komiteens mandat 34
9.1.10 Frist for den sakkyndige komiteens arbeid og behandlingstid for opprykkssaker 35
9.1.11 Orientering til søkerne 35
9.1.12 Godkjenning av vurdering og tildeling av opprykk 35
9.2 Adgang til å søke overgang 35
10 Merittert underviser 36
10.1 Hvem kan søke om status som merittert underviser 36
10.2 Utlysning 36
10.3 Kompetansekrav til merittert underviser 36
10.4 Søknaden 37
10.4.1 Søknadsfrist 37
10.4.2 Innsending av søknad 37
10.4.3 Virkningstidspunkt 37

10.4.4 Karantenebestemmelse 37
10.4.5 Oppnevning av sakkyndig komité 37
10.4.6 Den sakkyndige komiteens sammensetning 37
10.4.7 Den sakkyndige komiteens mandat 38
10.4.8 Frist for den sakkyndige komiteens arbeid og behandlingstid for 38
meritteringssøknader 38
10.4.9 Orientering til søkerne 38
10.4.10 Godkjenning av vurdering og tildeling av status som merittert underviser 39
11 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger 39
11.1 Definisjoner 39
11.2 Postdoktor 39
11.2.1 Kompetansekrav for stilling som postdoktor 40
11.3 Stipendiat 40
11.3.1 Kompetansekrav for stilling som stipendiat 41
11.4 Vitenskapelig assistent 42
11.5 Kompetansekrav for stilling som vitenskapelig assistent 42
11.6 Utlysning av stilling 43
11.6.1 Utlysning 43
11.6.2 Moderat kjønnskvotering 43
11.6.3 Opptakskrav til ph.d.-program 43
11.6.4 Godkjenning av utlysningstekst for stillingen 43
11.7 Søknaden 44
11.8 Sakkyndig vurdering 45
11.8.1 Oppnevning av sakkyndig komite 45
11.8.2 Mandat til sakkyndig komite 45
11.8.3 Den sakkyndige komiteens sammensetting 45
11.8.4 Sakkyndig komite for postdoktor 45
11.8.5 Sakkyndig komite for stipendiat 46
11.8.6 Sakkyndig komite for vitenskapelig assistent 46
11.8.7 Ledelse av den sakkyndige komiteen 46
11.8.8 Spesialsakkyndige 46
11.9 Beskrivelse og vurdering av søkerne 46
11.9.1 Administrativ forhåndsvurdering 47
11.9.2 Rangering av søkerne 47
11.9.3 Frist for den sakkyndige komiteens arbeid 47

11.9.4 Merknader til vurderingen 47
11.10 Intervju og innhenting av referanser 48
11.10.1 Intervju 48
11.10.2 Innhenting av referanser 48
11.10.3 Funksjonshemmede/yrkeshemmede søkere 48
11.10.4 Søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring (hull i CV) 48
11.10.5 Søkere med innvandrerbakgrunn 48
11.11 Innstilling 49
11.11.1 Innstillingsmyndighet 49
11.11.2 Innstillingsmyndighetens mandat 49
11.11.2.1 Innstillingsmyndighetens forhold til den sakkyndige komiteens vurderinger 49
11.11.2.2 Søkere med funksjonsnedsettelse, med innvandrerbakgrunn eller med hull i CV 50
11.11.3 Innstilling og rangering 50
11.12 Ansettelse 50
11.12.1 Ansettelsesmyndighet 50
11.12.2 Ansettelsesmyndighetens mandat 50
11.12.3 Ved uenighet mellom innstillende og ansettende myndighet 51
11.12.4 Prøvetid 51
11.13 Permisjoner og forlengelse av åremålsperioden for rekrutteringsstillinger 51
12 Vedlegg 52

1 Innhold

1.1 Definisjoner

Med enhet forstås i dette reglement fakultet, Universitetsbiblioteket (UB) og Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK).

Med toppstilling menes stillingskategoriene professor, dosent og forsker kode 1183, samt ekstraerverv/bistilling (jf. uhl §7-7) på samme nivå.

Med førstestilling menes stillingskategoriene førsteamanuensis, førstelektor og forsker kode 1109 og 1110, samt ekstraerverv/bistilling (jf. uhl §7-7) på samme nivå.

Med rekrutteringsstillinger menes stillingskategoriene postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent.

1.2 Sentrale veiledere

NOR-CAM er Veileder for vurdering i akademisk karriereløp, utarbeidet av Universitets- og høyskolerådet, og skal sammen med Agreement on Research Assesment og Coalition for Advancing Research Assesments (CoARA) og San Fransisco Declaration on Research Assessment (DORA), gi anbefalinger og rammer for fastsetting og vurdering av kvalifikasjonskrav.

UiTs oppfølging av disse «veilederne» er UiTs kompetansematrise (UiT-CAM). UiT-CAM gir eksempler på resultater/kompetanser, dokumentasjon og refleksjon/egenvurdering som kan være relevant å omtale og vurdere ved ansettelse, overgang og opprykk til undervisnings- og forskningsstillinger og forskerstillinger, spesielt på førstestillings- og toppstillingsnivå.

Universitets og høyskolerådet sin Veileder for søknad om ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent gir råd til søkere til stillinger og opprykk til førstelektor og dosent, samt til sakkyndige som skal vurdere søkerens kompetanse. Veilederen gir utfyllende tolkning av kvalifikasjonskravene i Forskrift til universitets- og høyskoleloven og gir eksempler på relevant kompetanse for denne karrierestigen og hvordan kompetansen kan beskrives og dokumenteres.

Formålet med den nasjonale veilederen er å bidra til en harmonisering av vurderingspraksis i karrierestigen for førstelektor og dosent på tvers av institusjoner og fagområder. Der denne veilederen måtte fravike institusjonelle kvalifikasjonskrav og retningslinjer, er det søkerens ansvar å oppfylle institusjonelle bestemmelser.

2 Stillingsbeskrivelse og utlysning av stillinger

2.1 Forberedelse og utlysning

Ledige stillinger utlyses i samsvar med personalreglementet, lokal lønnspolitikk og de retningslinjer som framkommer i disse bestemmelsene og i plan for likestilling, mangfold og inkludering ved UiT.

Det er ikke adgang til å utlyse vitenskapelige stillinger kun for det underrepresenterte kjønn[1].

Før utlysning og ansettelse må arbeidsoppgaver, kompetansekrav og ansvarsområder være definert ut fra enhetens forsknings- og undervisningsbehov.

UiT-CAM (vedlegg 1) skal benyttes som veileder i prosessen med å definere behov som skal etterspørres i utlysning. I utlysningen skal det presiseres fagområde/disiplin og ansvarsområde, arbeidsplikter, kvalifikasjonskrav og andre forhold som det vil bli lagt vekt på ved ansettelsen.

I forbindelse med utlysningen skal det fattes vedtak om stillingsinnhold og stillingsbeskrivelse.

Utlysningstekster skal følge gjeldende retningslinjer/mal ved UiT med hensyn til struktur og innhold.

[1] I dom av 24.januar 2003 slo EFTA-domstolen fast at ordningen med å øremerke vitenskapelige stillinger for kvinner er i strid med EØS-avtalen og rådsdirektiv 76/207/EØF (likebehandlingsdirektivet).

2.2 Kompetansekrav

De samme kvalifikasjonskravene gjelder ved ansettelse, overgang og opprykk.

Ved ansettelse skal eventuelt annen ønsket kompetanse (se eksempler i UiT-CAM) og krav til personlige egenskaper framgå av utlysningsteksten.

2.2.1 Minstekrav til undervisnings- og forskningsstillinger (basiskompetanse):

Høyskolelærer

For å innfri kvalifikasjonskravene til høyskolelærer kreves minst:

- bachelorgrad eller tilsvarende innen relevant fagområde,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. pkt. 2.2.5.1 og 2.2.5.2,
- norskferdigheter på nivå B2 og
- relevant yrkes- eller undervisningserfaring
- personlig egnethet

Universitetslektor

For å innfri kvalifikasjonskravene til universitetslektor kreves minst:

- mastergrad eller tilsvarende innen relevant fagområde,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. pkt. 2.2.5.1 og 2.2.5.2,
- norskferdigheter på nivå B2 og
- relevant yrkes- eller undervisningserfaring
- personlig egnethet

Førstelektor

For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor kreves minst:

- mastergrad eller tilsvarende innen relevant fagområde,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. pkt. 2.2.5.1 og 2.2.5.2,
- norskferdigheter på nivå B2,
- relevant yrkes- eller undervisningserfaring og
- bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet
- personlig egnethet

Dosent

For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent kreves minst:

- mastergrads eller tilsvarende innen relevant fagområde,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. pkt. 2.2.5.1 og 2.2.5.3
- norskferdigheter på nivå B2,
- omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring og

- vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet
- personlig egnethet

Førsteamanuensis

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst:

- doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. pkt. 2.2.5.1 og 2.2.5.2 og
- norskferdigheter på nivå B2
- personlig egnethet

Professor kode 1013

For å innfri kvalifikasjonskravene til professor kreves minst:

- doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. pkt. 2.2.5.1 og 2.2.5.3,
- norskferdigheter på nivå B2 og
- vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet • personlig egnethet

Professor Kode 1404 – Faglig ledelse av prioriterte forskningsstrategiske fagområder

Stillingen har som formål å styrke den faglige ledelsen av forskningsmiljøene/fagmiljøene og fremme kvaliteten på forskningen. Koden er ment å lette rekrutteringen til stillinger som vil bli tillagt ansvaret for den faglige styringen på prioriterte forskningsstrategiske fagområder. F.eks tverrfaglige satsninger, oppbygging av nye forskningsprogrammer/forskningsområder, etablering og drift av sentre for fremragende forskning.

Kvalifikasjonskrav:

- erklært kompetent som professor på grunnlag av sakkyndig vurdering.
- betydelig evne til faglig lederskap, herunder stor faglig integritet, evne til faglig samarbeid, til utvikling av fagmiljøet, samt evne til og interesse for formidling av forskningsresultater. Fremragende faglig innsats og faglig autoritet er i seg selv ikke tilstrekkelig kvalifikasjonsgrunnlag
- norskferdigheter på nivå B2
- personlig egnethet

2.2.2 Minstekrav til forskerstillinger

Som hovedregel skal arbeidsplikt i stilling som forsker disponeres uavkortet til forskningsaktivitet, men det kan være aktuelt å også pålegge andre plikter som har direkte relevans for forskningsprosjektet. Konkret definering av stillingsinnhold vil imidlertid avhenge av det aktuelle prosjekt og fagområde vedkommende forsker er tilknyttet.

Det kan søkes om personlig opprykk etter kompetanse i henhold til Regler for opprykk til forsker kode1109 i statlige virksomheter og Regler for opprykk til forsker kode 1183.

•

Forsker kode 1108 (forsker uten doktorgrad)

For å innfri kvalifikasjonskravene til forsker uten doktorgrad kreves minst:

høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde

- norskferdigheter på nivå B2
- relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant yrkespraksis
- personlig egnethet

Forsker kode 1109 (forsker med doktorgrad)

For å innfri kvalifikasjonskravene til forsker med doktorgrad kreves minst:

- doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet
- norskferdigheter på nivå B2
- personlig egnethet

Forsker kode 1183

For å innfri kvalifikasjonskravene til forsker 1183, svarende til forskningskravet for professorkompetanse fordres minst:

- doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet,
- norskferdigheter på nivå B2,
- vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder for professorkompetanse innen fagområdet
- personlig egnethet

2.2.3 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse

- De som ikke oppfyller de utdanningsfaglige kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.
- De som ikke oppfyller språkkravet ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen tre år etter ansettelsen.
- For ansatte ved universitetsmuseer kan institusjonen bestemme at museumsfaglig kompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse, jf. pkt. 2.2.5.5.
- For ekstraerverv kan det etter konkret vurdering i det enkelte tilfelle unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og/eller språk på minimum B2.

-

2.2.4 Særskilte krav utover basiskompetanse

Kvalifikasjoner utover basiskompetanse skal vurderes, spesifiseres og fastsettes for hver enkelt utlysning på basis av enhetens faglige innretninger, behov og særegne fagspesifikke krav.

Stillingsbeskrivelsen skal angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder for den enkelte stilling, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være erfaring fra fagpolitisk og administrativt arbeid.

Basiskrav vitenskapelig – og utdanningsfaglig

- Tilleggskrav for kompetanseområdene – vitenskapelig og utdanningsfaglig
- Tilleggskrav innen en eller flere av øvrige kompetanseområder i henhold til UiTCAM.

UiT har fastsatt nærmere kriterier for utdanningsfaglig kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres, se pkt. 2.2.5.7 i disse bestemmelsene.

2.2.5 Nærmere om utdanningsfaglig kompetanse

2.2.5.1 Utdanningsfaglig kompetanse

Alle søkere til undervisnings- og forskningsstillinger ved UiT skal i søknaden dokumentere sin utdanningsfaglige kompetanse. Dette gjelder også ved søknad om opprykk og om status som merittert underviser.

De som ikke oppfyller de utdanningsfaglige kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.

Kompetansekrav for alle undervisningsstillinger

Kravet til utdanningsfaglig basiskompetanse er gjennomført eget program (minimum 200 timer). Alternativt relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (pedagogisk mappe). Kun undervisningserfaring er ikke tilstrekkelig kompetanse.

Den utdanningsfaglige kompetansen vurderes ut fra:

1. fokus på studentenes læring
2. en vitenskapelig tilnærming til undervisning
3. utviklet egen undervisning og undervisningskompetanse systematisk over tid
4. en kollegial tilnærming til egen og fagfelleskapets utvikling av undervisningspraksis

Disse felles vurderingskriteriene danner grunnlag for ulike kompetansekrav i ulike stillingskategorier.

Ved UiT forventes det at den utdanningsfaglige kompetansen utvikles kontinuerlig gjennom hele karriereløpet, og at utviklingen dokumenteres i en pedagogisk mappe.

I tillegg til krav til basiskompetanse for undervisning og veiledning, skal det for stilling som professor og dosent dokumenteres:

- Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid
- Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master / ph.d.-nivå
- Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfelleskap.

-

UiT har også utarbeidet felles veileder for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse for alle vitenskapelige nivå og veiledere for vurderingssakkyndig komite som skal bedømme utdanningsfaglig kompetanse for alle vitenskapelige nivå, som utdyper hvilke krav som stilles og hvordan kravene skal dokumenteres og bedømmes.

2.2.5.2 Kompetansekrav for stilling som høgskolelærer, universitetslektor, førstelektor postdoktor og førsteamanuensis

- Fokus på studentenes læring: underviser legger til rette for studentenes læring gjennom varierte læringsaktiviteter og vurderingsformer. Dette fordrer at underviser planlegger og gjennomfører undervisning med utgangspunkt i studentenes læringsforutsetninger og aktuelle læringsutbyttebeskrivelser
- Vitenskapelig tilnærming: underviser anvender og begrunner sine valg ut fra anerkjente teorier, begreper og kunnskapsbaserte metoder innen det aktuelle utdanningsfaglige feltet koplet til egen veilednings- og undervisningspraksis
- Utvikling over tid: underviser dokumenterer, evaluerer og reflekterer kritisk over egen undervisnings- og veiledningspraksis, slik at det legges et grunnlag for en kvalitativ utvikling over tid
- Kollegial tilnærming: underviser deltar aktivt i samarbeid om undervisning og i utviklingsarbeid

2.2.5.3 Kompetansekrav for stilling som professor og dosent

- Fokus på studentenes læring: underviser legger til rette for studentenes læring gjennom varierte læringsaktiviteter og vurderingsformer. Dette fordrer at underviser planlegger og gjennomfører undervisning med utgangspunkt i studentenes læringsforutsetninger og aktuelle læringsutbyttebeskrivelser. I tillegg kreves det mer erfaring med ulike læringsaktiviteter og vurderingsformer enn det som kreves for grunnleggende kompetanse
- Vitenskapelig tilnærming: underviser anvender og begrunner sine valg systematisk ut fra anerkjente teorier, begreper og kunnskapsbaserte metoder innen det aktuelle utdanningsfaglige feltet koplet til egen veilednings- og undervisningspraksis
- Utvikling over tid: underviser evaluerer og reflekterer kritisk over egen undervisnings- og veiledningspraksis som viser kvalitativ utvikling over tid
- Kollegial tilnærming: underviser deltar aktivt og tar initiativ til utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap

2.2.5.4 Kompetansekrav til merittert underviser

For merittert underviser se pkt. 10.3.

2.2.5.5 Kompetansekrav for stillinger med ansvar for museumsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk til professor

For professor stillinger ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK) kan museumsfaglig kompetanse erstatte krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk til professor. Det innebærer at kravene i pkt. 2.2.5.3 forstås som at den ansatte i sin formidlingspraksis har ansvar for:

1. Fokus på formidling til særlige målgrupper
2. Vitenskapelig tilnærming til formidling og samlingsarbeid
3. Utvikling av egen formidling og formidlings/samlingskompetanse over tid
4. Kollegial tilnærming til egen og fagfelleskapets utvikling av formidlings/samlingspraksis

Museumsfaglig kompetanse forstås her som kvalifikasjoner med vekt på:

- Utviklingsarbeid og tilgjengeliggjøring av vitenskapelige samlinger
- Formidling av forskning i ulike format som f.eks. utstillinger, SoMe og digitale flater
- Publikumsarrangementer for ulike typer publikum
- Redaksjonsarbeid i populærvitenskapelige media

Det skal gjøres en samlet vurdering hvor kandidatene vurderes ut fra alle kravene. Det settes ikke krav om at alle de fire punktene skal være oppfylt.

Kompetansekrav ved ansettelse og opprykk som professor basert på museumsfaglig formidlingskompetanse:

- Fokus på målgrupper: kandidaten skal legge til rette for formidlingsformer som er tilpasset ulike målgrupper
- Vitenskapelig tilnærming: kandidaten kjenner til og anvender anerkjente teorier, begreper og kunnskapsbaserte metoder innen formidling koblet til egen formidlingspraksis
- Utvikling over tid: kandidaten reflekterer kritisk over, evaluerer og dokumenterer hvordan hens museumsfaglige praksis viser kvalitativ utvikling over tid.
- Kollegial tilnærming: kandidaten deltar aktivt i utvikling av museumsfaglig praksis i fagfellesskap

2.2.5.6 Kvalifiseringsmåter

For stilling som høgskolelærer, universitetslektor, førstelektor, postdoktor og førsteamanuensis kan den utdanningsfaglige kompetansen, jf. pkt. 2.2.5.2, utvikles på én av følgende to måter:

a. Gjennomført eget program utviklet for å gi pedagogisk basiskompetanse for undervisning ved universitet og høyskoler tilsvarende minimum 200 timer
b. Gjennom egen praksis som underviser og veileder i høyere utdanning, kombinert med relevante utdanninger, kurs og seminar. Kompetansen må da dokumenteres i en pedagogisk mappe i henhold til UiT sine bestemmelser.

For dosent- og professorstillinger, samt for søknad om merittert status, kan den utdannelsesfaglige kompetansen utvikles gjennom en kombinasjon av punktene a og b.

For søkere til stilling som høgskolelærer, universitetslektor, førstelektor og førsteamanuensis som vurderes primært på grunnlag av sin praksis stilles det et krav om erfaring som tilsvarer to års undervisning og veiledning i høyere utdanning i heltidsstilling.

For professor og dosent er kravet minimum tre års undervisningspraksis i heltidsstilling, samt et krav til erfaring fra veiledning, fortrinnsvis på ph.d.-nivå, men også på masternivå. Fakultetene vedtar selv kravet til omfang av ph.d.-veiledning.

For status som merittert underviser stilles det krav om erfaring som tilsvarer fem års undervisning i heltidsstilling.

2.2.5.7 Krav til dokumentasjon

Søkere som har fullført eget program, f.eks. universitetspedagogisk kurs, tilsvarende 200 timer, jf. pkt. 2.2.5.1 skal legge ved kurs-/eksamensbevis samt studieplan, så lenge det ikke fremgår noe annet av utlysningsteksten.

Søkere som ikke har fullført eget program, og/eller som skal dokumentere utdanningsfaglig kompetanse ut over det et slik kurs gir, skal beskrive, vurdere/reflektere og dokumentere sin kompetanse som underviser og veileder gjennom en systematisk og samlet fremstilling, dvs. en pedagogisk mappe. Den pedagogiske mappen skal dokumentere at kravene til utdanningsfaglig kompetanse som gjelder for stillingen er oppfylt.

Se Veileder for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse på Results hjemmeside. Veilederen inneholder informasjon om hva en pedagogisk mappe skal inneholde og hvordan mappen kan utformes.

Søkere til dosent- og professorstillinger skal i tillegg til å dokumentere grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå også dokumentere at tilleggskravene er oppfylt i sin pedagogiske mappe:

- Beskrivelse av og refleksjon over arbeidet med utvikling av sin undervisning og veiledning. Dette bør dokumenteres med konkrete eksempler som viser utvikling over tid samt en begrunnelse for og refleksjon over prosess og resultat
- Beskrivelse av erfaring med veiledning på master og ph.d.-nivå. I tillegg til å beskrive omfang av veiledningen skal søker også oppsummere sine veiledningserfaringer og peke på mulige utviklingsområder.
- Beskrivelse av og refleksjon over eget lederskap, deltakelse og rolle i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskapet

Dokumentasjon i form av attester, dokumenter, evalueringer og rapporter skal legges ved søknaden.

2.2.5.8 Dokumentasjon av museumsfaglig kompetanse

For hvert av punktene i 2.2.5.5 må det legges frem dokumentasjon, skriftlig eller audiovisuelt, eksempelvis ved å ta ut representative elementer av tekster, program, bilder, kataloger, utstillinger osv. Dette kan følges av en refleksjon over eget kunnskaps- og læringssyn forankret i pedagogisk teori og med relevans for egen museumsfaglig kompetanse. Materialet skal samles i en mappe, lik en pedagogisk mappe.

2.2.5.9 Utdanningsfaglig kompetanse og rangering

Søkere skal vurderes, men ikke rangeres på om de oppfyller følgende krav:

Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/ relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

Hovedregelen er at ved ansettelse som professor eller dosent, skal kravet til utdanningsfaglig kompetanse (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå) på ansettelsestidspunktet være oppfylt. Når særlig grunner tilsier det, kan også den/de som ansettes i stilling som professor/dosent, som ikke fyller kravet, gis en toårsfrist fra tiltredelse for å oppfylle dem. Kravet må være oppfylt ved søknad om opprykk.

Dersom det i den enkelte stilling er fastsatt krav til utdanningsfaglig kompetanse ut over basiskompetanse, eller at slik kompetanse skal være oppnådd ved tiltredelse, skal disse gjelde i

bedømming og rangering av søkere. Det kan også i den enkelte stillingsbeskrivelse angis spesifikt hvilken vekt den utdanningsfaglige kompetansen blir tillagt i bedømmingen.

2.2.5.10 Vurdering av de som pålegges å oppfylle kravet i løpet av to år

Dersom den ansatte har deltatt på UiT/Result sine kurs og fullført eget universitetspedagogisk kurs tilsvarende 200 timer dokumenteres dette ved kursbevis.

Dersom den ansatte utvikler en pedagogisk mappe skal en sakkyndig komite vurdere om kravet er oppfylt før utløpet av toårsperioden.

Den sakkyndige komiteen skal bestå av minst to medlemmer med følgende kompetanse:

- Internt medlem med merittert kompetanse
- Internt medlem fra fagmiljøet med godkjent utdanningsfaglig kompetanse på kompetansenivå tilpasset stillingen som skal bedømmes

2.3 Unntak fra krav til utdanningsfaglig kompetanse

Kravene til utdanningsfaglig kompetanse gjelder også ved ansettelse i midlertidige stillinger og ved ansettelse i ekstraverv som er tillagt undervisning. For disse stillingene kan kravet fravikes etter konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

På enkelte fagområder som er spesielle ved at det stilles absolutte krav til kompetanse i form av sertifisering eller fagbrev, og hvor det er utfordrende å rekruttere nødvendig kompetanse til forsknings- og undervisningsstillinger, kan kravet til utdanningsfaglig kompetanse fravikes etter konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

2.4 Språkkompetanse

For faste undervisnings- og forskningsstillinger er krav til norskferdigheter satt til nivå B2. Det kan gjøres unntak fra kravet om norskferdigheter på minimum B2 ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet.

2.4.1 Dokumentasjon av språkkompetanse

Språkkompetanse dokumenteres gjennom kursbevis for bestått B2-nivå etter Det felles europeiske rammeverk for språk eller fullført videregående skole/høyere utdanning på skandinavisk språk. Realkompetanse dokumenteres gjennom språktest (f.eks Bergenstesten eller UiTs innplasseringstest for språk nivå).

2.5 Kjønnsrepresentasjon og mangfold

Kvalifikasjonskravene skal ikke utformes på en slik måte at bestemte grupper ekskluderes fra å søke.

Dersom ett kjønn er klart underrepresentert innenfor en stillingskategori av undervisnings- og forskningsstillinger, skal de som er av det kjønnet, spesielt oppfordres til å søke. Dersom søkere er likt eller tilnærmet likt kvalifisert, skal det legges vekt på å oppnå likestilling mellom kjønnene. Moderat kjønnskvotering gjelder for vitenskapelige mellomstillinger og vitenskapelige toppstillinger.

2.6 Godkjenning av stillingsbeskrivelse og utlysningstekst for stillingen

Fakultetsstyrene, styret ved UB og styret ved UMAK, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret fastsetter stillingsbeskrivelse/ utlysningstekst.

3 Søknaden

Alle opplysninger og alt materiale det skal tas hensyn til ved vurderingen må foreligge innen søknadsfristens utløp. Eventuelle referanser oppgis.

Søknaden skal inneholde opplysninger om:

- personalia
- søknadsbrev, med refleksjon rundt egen kompetanse i forhold til stillingen som det søkes på, herunder vitenskapelig plan, refleksjon over de viktigste arbeider, egen faglige utvikling, arbeidets kvalitet og bruk.
- utdannelse og eksamensresultater (vitnemål)
- tidligere stillinger/yrkesutøvelse (attester)
- utredningsarbeid, forskning, forsøks- og utviklingsarbeid, inkluderer også dokumentert kunstnerisk virksomhet og kunstnerisk utviklingsarbeid
- utdanningsfaglig kompetanse
- forskningsformidling, inkluderer også kunstneriske aktiviteter
- fagpolitisk og administrativ innsats, herunder utøvelse av Internasjonale og nasjonale verv, deltagelse i sakkyndig komiteer og utvalg, stillings- og kompetansevurdering, opposisjon ved disputaser, representasjon i offentlige styrer og utvalg med mer
- eventuell annen kvalifiserende virksomhet som etterspørres i stillingsbeskrivelsen
- eventuell annen virksomhet som søkeren tillegger betydning

For nærmere informasjon om krav til utdanningsfaglig kompetanse, se pkt. 2.2.5 i disse bestemmelsene.

Søkeren må i tillegg utarbeide en liste over alle sine arbeider. Listen skal inneholde følgende opplysninger om hvert arbeid:

- forfatter(e), arbeidets tittel
- for artikler: tidsskriftets navn og volum, artikkelens første og siste sidetallårstall for bøker eller andre selvstendige publikasjoner skal forlag, trykkested, år og sidetall angis.
- utøvende kunst som komposisjoner, lyd/bildeopptak, kunstverk ol. angis med årstall,
  varighet, medvirkende kunstnere

Søkeren sender inn inntil 10 arbeider, eventuelle bidrag til faglig utviklingsarbeid, som er sentrale i søkerens produksjon/arbeid. I utgangspunktet ved UiT gjelder også 10 arbeider ved søknad om opprykk, på enkelte fagområder vil det imidlertid kunne leveres inntil 15 arbeider. Doktoravhandling, inkludert arbeider utført som stipendiat på stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid, regnes i denne sammenheng som ett arbeid.

Søkeren skal videre gi en beskrivelse av sin vitenskapelige produksjon/kunstneriske produksjon, der hen peker på hvilke arbeider som er mest betydningsfulle i forhold til den utlyste stillingen, og derfor

bør ligge sentralt i vurderingen. Videre beskrives de øvrige arbeidene kortfattet for å vise bredden i produksjonen. Beskrivelsene skal følge som vedlegg til søknaden.

Søknad med vedlegg må sendes elektronisk via søkeportal.

Det kan være aktuelt med unntak for elektronisk innsendelse for spesielle vitenskapelige og kunstneriske arbeider.

Enheten, eventuelt underliggende nivå, kan kreve at vitenskapelige arbeider som skal vurderes leveres på et bestemt språk, for eksempel et skandinavisk språk eller engelsk. Dersom det stilles krav til språk, må dette framgå av stillingsutlysningen.

4 Samlet vurdering av søkerne

4.1 Sakkyndig komite

4.1.1 Oppnevning av sakkyndig komite

Sakkyndig komité til alle stillinger oppnevnes av fakultetsstyrene, styret ved UB og styret ved UMAK, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret. Fakultetsstyrene kan delegere denne myndigheten til innstillende myndighet.

4.1.2 Mandat til sakkyndig komite

Den sakkyndige komiteens mandat er å foreta en vurdering av søkernes kvalifikasjoner på grunnlag av det skriftlige materialet den får seg forelagt av søkerne og den utlysningsteksten som er utarbeidet for stillingen.

Den sakkyndige komiteen skal **ikke** uttale seg i spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller lignende.

De sakkyndige foretar en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene, og en innledende vurdering av utdanningsfaglige kvalifikasjoner, kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk, akademisk ledelse og administrasjon og evt. andre kvalifikasjoner som er nevnt i utlysningen. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner, kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon, samt språkkompetanse er gjenstand for supplerende vurdering og utdyping gjennom intervju, referanseintervju og eventuelt prøveundervisning. Personlig egnethet vurderes senere i prosessen.

Den sakkyndige komiteens vurdering er en del av det samlede vurderingsgrunnlaget innstillende myndighet legger til grunn for sin innstilling til ansettelsesorganet.

4.2 Den sakkyndige komiteens sammensetting

Den sakkyndige komiteen skal settes sammen slik at det ikke kan reises habilitetsinnsigelser mot denne, jf. forvaltningslovens § 6. Et komitémedlem bør ikke ha hatt vesentlig samarbeid med noen av søkerne. Relevante vurderingskriterier i denne sammenheng vil være om vedkommende har vært veileder for søker, eller har hatt omfattende publiseringer sammen med søker. Det vises til sjekkliste for habilitetsvurdering i ansettelsesprosesser (vedlegg 2).

4.2.1 Sakkyndig komite for professor

Den sakkyndige komiteen for stilling som professor skal ha minst tre medlemmer med professorkompetanse. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal ett av medlemmene være fra et annet land. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. Ett av medlemmene i den sakkyndige komiteen oppnevnes som leder. Leder av den sakkyndige komiteen skal være ekstern. Vedkommende leder skal, i tillegg til å delta i vurderingen, koordinere den sakkyndige komiteens arbeid og sørge for arbeidets framdrift.

4.2.2 Sakkyndig komite for dosent

Den sakkyndige komite for stilling som dosent skal ha minst tre medlemmer med kompetanse på nivå tilsvarende norsk dosent. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal ett av medlemmene være fra et annet land. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. Ett av medlemmene i den sakkyndige komiteen oppnevnes som leder. Leder av den sakkyndige komiteen skal være ekstern. Vedkommende leder skal, i tillegg til å delta i vurderingen, koordinere den sakkyndige komiteens arbeid og sørge for arbeidets framdrift.

4.2.3 Sakkyndig komite for førsteamanuensis

Den sakkyndige komite for stilling som førsteamanuensis skal ha minst tre medlemmer hvorav minst en skal ha professorkompetanse og de øvrige skal ha minimum kompetanse som førsteamanuensis. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. Ett av medlemmene i den sakkyndige komiteen oppnevnes som leder. Leder av den sakkyndige komiteen skal være ekstern. Vedkommende leder skal, i tillegg til å delta i vurderingen, koordinere den sakkyndige komiteens arbeid og sørge for arbeidets framdrift.

4.2.4 Sakkyndig komite for førstelektor

Den sakkyndige komite for stilling som førstelektor skal ha minst tre medlemmer hvorav minst en skal ha dosentkompetanse og de øvrige skal ha minimum kompetanse som førstelektor. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. Ett av medlemmene i den sakkyndige komiteen oppnevnes som leder. Leder av den sakkyndige komiteen skal være ekstern. Vedkommende leder skal, i tillegg til å delta i vurderingen, koordinere den sakkyndige komiteens arbeid og sørge for arbeidets framdrift.

4.2.5 Sakkyndig komite for universitetslektor

Den sakkyndige komiteens sammensetning for stilling som universitetslektor kan fravike hovedregelen i Forskrift til UH-loven § 3-11. For universitetslektor skal en sakkyndig komite minst bestå av to medlemmer der minst en skal ha kompetanse som førstelektor eller førsteamanuensis og en ha minimum kompetanse som universitetslektor. Begge kjønn skal om mulig være representert. Den Sakkyndige komiteen skal ha en leder og denne kan være intern.

4.2.6 Sakkyndig komite for høyskolelærer

Den sakkyndige komiteens sammensetning for stilling som høgskolelærer kan fravike hovedregelen i Forskrift til UH-loven § 3-11. For høyskolelærer skal en sakkyndig komite minst bestå av to medlemmer der minst en skal ha kompetanse som universitetslektor og en ha minimum kompetanse som høyskolelærer. Begge kjønn skal om mulig være representert. Den sakkyndige komiteen skal ha en leder og denne kan være intern.

4.2.7 Sakkyndig komite for forskerstilling kode 1183

Den sakkyndige komiteen for stilling som forsker 1183 skal ha minst tre medlemmer med professorkompetanse, eller forsker 1183-nivå. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal ett av medlemmene være fra et annet land. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. Ett av medlemmene i den sakkyndige komiteen oppnevnes som leder. Leder av den sakkyndige komiteen skal være ekstern. Vedkommende leder skal, i tillegg til å delta i vurderingen, koordinere den sakkyndige komiteens arbeid og sørge for arbeidets framdrift.

4.2.8 Sakkyndig komite for forsker 1109

Den sakkyndige komite for stilling som forsker 1109 skal ha minst tre medlemmer hvorav minst en skal ha professorkompetanse eller forsker 1183-nivå og de øvrige skal ha minimum kompetanse som førsteamanuensis eller forsker 1109-nivå. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. Minst ett av medlemmene skal være ekstern. Ett av medlemmene i den sakkyndige komiteen oppnevnes som leder. Vedkommende leder skal, i tillegg til å delta i vurderingen, koordinere den sakkyndige komiteens arbeid og sørge for arbeidets framdrift.

4.2.9 Sakkyndig komite for forsker 1108

For forsker 1108 skal en sakkyndig komite minst bestå av to medlemmer der minst en skal ha kompetanse som førsteamanuensis eller forsker 1109-nivå og en ha minimum kompetanse som forsker 1108. Begge kjønn skal om mulig være representert. Den sakkyndige komiteen skal ha en leder og denne kan være intern.

4.2.10 Oppnevning av administrerende leder og/eller spesialsakkyndig

Det kan også oppnevnes en egen administrerende leder for den sakkyndige komiteen. Denne deltar ikke i vurderingen og skal normalt ha tilknytning til UiT.

Den sakkyndige komiteen kan be om at det oppnevnes spesialsakkyndige for å uttale seg om deler av søkernes produksjon, herunder også om søkernes utdanningsfaglige kompetanse. Disse uttalelsene er rådgivende overfor den sakkyndige komite.

Søkerne skal underrettes om hvem som er oppnevnt og om de frister som gjelder.

4.2.11 Unntak fra sakkyndig vurdering

4.2.11.1 Universitetslektor og høyskolelærer iht. forskriftens § 3-11

Etter konkret vurdering i det enkelte tilfelle kan en søker som oppfyller kriteriene for

universitetslektor og høyskolelærer ansettes uten vurdering fra sakkyndig komite (jf. forskriftens § 3-11). Det skal likevel gjøres en vurdering av søkernes kompetanse opp mot stillingens innhold, samt rangering av kvalifiserte søkere.

4.2.11.2 Ekstraerverv (bistilling) iht. UHL § 7-7

Etter konkret vurdering i det enkelte tilfelle kan en søker til ekstraerverv ansettes uten vurdering fra sakkyndig komite (jf. forskriftens § 3-11). Dette kan for eksempel være aktuelt når det foreligger en professor eller dosent vurdering fra tidligere. Det skal likevel gjøres en vurdering av søkernes kompetanse opp mot stillingens innhold, samt rangering av kvalifiserte søkere.

4.2.11.3 Forsker kode 1108

Etter konkret vurdering i det enkelte tilfelle kan en søker til forsker 1108 ansettes uten vurdering fra sakkyndig komite. Det skal likevel gjøres en vurdering av søkernes kompetanse opp mot stillingens innhold, samt rangering av kvalifiserte søkere.

4.3 Beskrivelse og vurdering av søkerne

UiT følger prinsippene i DORA-erklæringen og CoARA-forpliktelsene om ansvarlig vurdering av forskning og anerkjennelse av en større bredde av faglige resultater og aktiviteter i samsvar med UiTs samfunnsoppdrag. UiTs kompetansematrise (UiT-CAM) gir eksempler på resultater/kompetanser, dokumentasjon og refleksjon/egenvurdering som kan være relevant å omtale og vurdere ved ansettelse, overgang og opprykk til undervisnings- og forskningsstillinger og forskerstillinger, spesielt på førstestillings- og toppstillingsnivå.

Den sakkyndige komiteen skal foreta en helhetlig vurdering av søkernes kompetanse basert på deres begrunnede søknad med tilhørende dokumentasjon som spesifisert i utlysningsteksten;

a) Innsendte arbeider; Normalt inntil 10 arbeider, eventuelle bidrag til faglig utviklingsarbeid og søkers refleksjon over de viktigste arbeider, egen faglige utvikling, arbeidets kvalitet og bruk. Jf. prinsippene om ansvarlig vurdering av forskning.
b) Søkerens dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse, erfaring og bidrag, samt refleksjon over egen undervisningspraksis.
c) Dokumentasjon av annen faglig kompetanse som er relevant for stillingen, for eksempel formidling, innovasjon, samspill med samfunnet, faglig ledelse, profesjonskompetanse. Vurdering av norsk/skandinavisk språkkompetanse faller utenfor sakkyndig komiteens oppdrag.
d) CV og liste over vitenskapelige arbeid /kunstnerisk arbeid /faglig utviklingsarbeid og hvor disse er offentliggjort (fullstendig liste eller liste over de viktigste arbeidene iht. krav i utlysningen).

4.3.1 Administrativ forhåndsvurdering

En administrativ forhåndsvurdering kan unnta en søker fra den ordinære prosessen med sakkyndig vurdering med påfølgende intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning/prøveundervisning. Forutsetningen er at de forhold vurderingen bygger på helt klart viser at søkeren formelt ikke er kvalifisert eller er personlig uegnet for stillingen.

Forhåndsvurderingen må være skriftlig og følge saken frem til ansettelse. Denne vurderingen må kontrolleres av ansettelsesmyndigheten.

4.4 Rangering av søkerne

Er det flere kvalifiserte søkere til stillingen, skal vanligvis tre søkere rangeres. Dersom to eller flere søkere finnes tilnærmet likeverdig kvalifisert, skal disse sidestilles i rangeringen.
"Tilnærmet likeverdig kvalifisert" skal i denne sammenheng gis en vid fortolkning.

Ved rangeringen skal det i tillegg til vitenskapelige kvalifikasjoner også tas hensyn til annen kvalifiserende virksomhet, som:

- søknadsbrev, refleksjonsnotat som skal beskrive egne kompetanse i forhold til stillingens innhold som beskrevet i utlysningen
- erfaring fra å initiere og lede forskning, og om søkeren kan stimulere andre til vitenskapelig/kunstnerisk aktivitet og kunstnerisk utviklingsarbeid; være miljøskaper/entreprenør
- erfaring fra internasjonal virksomhet
- utdanningsfaglig kompetanse
- språkkompetanse
- formidlings- og populariseringsinnsats (inkluderer også kunstnerisk aktivitet og kunstnerisk utviklingsarbeid)
- museumsfaglig arbeid
- fagpolitisk og administrativt arbeid (herunder utøvelse av verv, deltakelse i sakkyndig komiteer og utvalg, stillings- og opprykksvurderinger, opposisjon ved disputaser, representasjon i offentlige styrer og utvalg, utredningsarbeid med mer)

Stillingsbeskrivelsen/utlysningsteksten for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke krav som gjelder og hvordan disse skal vektlegges.

Det skal også tas hensyn til hvordan søkerens samlede kompetanse korresponderer med universitetets behov og interesser slik disse er beskrevet i utlysningsteksten.

Dersom sakkyndig komiteen er i tvil når det gjelder kompetanse, kan den be om å få tilsendt ytterligere ett eller flere arbeider til vurdering.

Eventuell dissens i sakkyndig komiteen skal begrunnes og følge med vurderingen i den videre saksbehandlingen.

4.5 Frist for den sakkyndige komiteens arbeid

Vurderingen bør foreligge innen tre måneder, beregnet fra det tidspunkt den sakkyndige komiteen har mottatt det materialet som skal danne grunnlag for vurderingen. Kortere frist enn tre måneder kan settes i de tilfeller der enheten finner dette naturlig, for eksempel til stillinger der det er få søkere.

Dersom det ikke er mulig å holde tidsfristen, skal den sakkyndige komiteens leder gi en særskilt redegjørelse for dette. Søkerne skal gis melding om forsinkelsen.

4.6 Merknader til den sakkyndige komiteens kompetansevurdering

Søkerne skal gis anledning til å uttale seg om den sakkyndige komiteens vurderinger innen fastsatt frist, ikke mindre enn 14 dager etter utsending.

Søkerne har på dette trinnet i prosessen mulighet til å sende skriftlig merknad til vurderingen. Ansettelsessaker er imidlertid unntatt fra forvaltningslovens alminnelige bestemmelser om klageadgang, jf. forvaltningsloven § 3 andre ledd. Muligheten til å komme med merknader gir ikke en utvidet klageadgang. Hensikten med ordningen er å gi søkerne mulighet til å korrigere eventuelle misforståelser. Den sakkyndige komiteen skal gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene. Når den sakkyndige komiteen har besvart søkerens merknad er saken klar for å sendes til videre behandling. Eventuelle merknader, samt den sakkyndige komiteens tilleggsuttalelse, vil følge saken til beslutning om ansettelse tas.

5 Intervju/prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill

5.1 Intervju

De søkerne som vurderes å være best kvalifisert skal innkalles til intervju. Intervjuet skal ta sikte på å avklare personlig egnethet for stillingen, ferdigheter i norsk eller skandinavisk språk, motivasjon og utviklingspotensial for de ulike oppgavene som er tillagt stillingen. Søkers refleksjon og innretning av egen utdanningsfaglig- og forskningskompetanse, samt annen relevant virksomhet vil være utgangspunkt for samtale. Søkernes interesse og motivasjon for å delta i utviklingsarbeid for universitetet som helhet må også avklares. Oppsummering av intervjuene skal skrives ned og følge saken videre i ansettelsesprosessen.

Leder av enheten bestemmer hvem som skal delta i den intervjusakkyndige komiteen. Nærmeste leder bør normalt delta i den intervjusakkyndige komiteen. Begge kjønn bør være representert.

Habilitet – Den intervjusakkyndige komiteen skal settes sammen slik at det ikke kan reises habilitetsinnsigelser mot denne, jf. pkt. 4. 2 og forvaltningslovens § 6.

5.1.1 Prøveforelesning/prøveundervisning/prøvespill

Etter forslag fra den sakkyndige komiteen, eller på eget initiativ, kan enhetene bestemme at det skal holdes prøveforelesning/prøveundervisning/prøvespill. Enheten bestemmer administrativt hvem som skal være til stede på prøveforelesningen.

De som vurderer forelesningen/prøveundervisningen/prøvespillet må også ta stilling til hvordan søkeren følger opp presentasjonen, som er gitt i dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse og evt. også samtale med søkeren om dette etter forelesningen.

Vurderingen av prøveforelesning/prøveundervisning/prøvespill skal skrives ned og følge saken videre i ansettelsesprosessen.

5.2 Innhenting av referanser

Ved ansettelse skal det innhentes minst to referanser. Dette må på forhånd avklares med søker. Dersom det ikke er gjennomført referanseintervju må dette begrunnes i saken.

5.3 Søkere med innvandrerbakgrunn

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha innvandrerbakgrunn skal minst én av disse søkerne innkalles til intervju før innstilling gis. Med søker med innvandrerbakgrunn menes søker som har innvandret fra Europa utenom EU/EFTA, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand, eller hvor begge foreldre har innvandret fra disse landene. Dette følger av forskrift til statsansatteloven § 4b.

5.4 Søkere med funksjonsnedsettelse

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal minst én av disse søkerne innkalles til intervju før innstillingen gis, jf. forskrift til statsansatteloven § 4.

En søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.

5.5 Søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring (hull i CV)

Arbeidsgiver skal innkalle minst en kvalifisert søker som oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring til intervju. Dette følger av forskrift til statsansatteloven § 4a. Med søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring menes en søker som på søknadstidspunktet til sammen har vært utenfor arbeid, utdanning eller opplæring i minst to år de siste fem årene. Fraværet må skyldes rus, soning eller sykdom, herunder psykisk sykdom, eller søkeren må i fraværsperioden ha vært aktivt arbeidssøkende. Slike søkere kan ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. Dette gjelder likevel ikke søkere som på søknadstidspunktet har fast ansettelse eller midlertidig ansettelse av varighet på mer enn ett år.

5.6 Eksportkontroll/sikkerhet (uferdig)

Ny forskrift om eksportkontroll kommer, tekst kommer.

6 Innstilling

6.1 Innstillingsmyndighet

Nærmeste leder er innstillende myndighet til undervisnings- og forskningsstillinger. Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet skal det ikke gis innstilling, men forslag til hvem som bør ansettes.

6.2 Innstillingsmyndighetens mandat

Innstillingsmyndigheten har ansvar for å kontrollere at den sakkyndige komiteens vurdering er adekvat og forsvarlig. Vurderingen skal være i overensstemmelse med de kriteriene som er formulert

i utlysningsteksten, og med vanlig praksis når det gjelder kvalifikasjonskrav og vektlegging av ulike kvalifikasjoner.

Dersom innstillingsmyndigheten er i tvil om hvorvidt den sakkyndige komiteens vurderinger oppfyller kravene, må det avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse. Dette kan skje ved at innstillingsmyndigheten ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen. Det kan også oppnevnes en komité som foretar en gjennomgang av vurderingen for å vurdere om denne er bygget på en riktig vurderingsnorm, eller det kan oppnevnes flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité.

Innstillingsmyndigheten skal ikke begrense sine vurderinger til de forhold som er blitt vurdert av den sakkyndige komiteen. Innstillingsmyndigheten skal også foreta vurderinger av andre relevante kvalifikasjoner hos søkerne.

Innstillingsmyndigheten kan treffe vedtak med en annen konklusjon enn det den sakkyndige komiteen er kommet til, uten ny komitébehandling. Dette kan bare skje i situasjoner hvor innstillingsmyndigheten finner å kunne bygge på den sakkyndige komiteens faglige vurderinger av søkerne slik den framgår av vurderingen, men hvor:

- innstillingsmyndigheten ikke er enig i den vurderingsnorm som er anvendt, eller den vektlegging av ulike kvalifikasjoner som vurderingen er basert på,

og/eller

- innstillingsmyndigheten vektlegger andre kvalifikasjoner hos søkerne enn de kvalifikasjoner som den sakkyndige komiteen har vurdert. Dette kan være på basis av intervju, prøveforelesning/prøveundervisning/prøvespill, og vurderinger av personlig egnethet, referanser og andre ikke-faglige vurderinger som anses som relevant for stillingen.

Dersom innstillingsmyndigheten endrer på den rangeringen som den sakkyndige komiteen har tilrådd, krever dette særskilt begrunnelse. Begrunnelsen skal følge saken videre til ansettelsesorganet.

6.3 Søkere med fortrinnsrett, søkere med funksjonsnedsettelse eller søkere med innvandrerbakgrunn

Det kan forekomme tilfeller hvor søkere har fortrinnsrett til stillingen fordi de er sagt opp fra annen statlig stilling på grunn av virksomhetens forhold/overtallighet, jf. statsansatteloven § 24. Slike søkere må presisere i søknaden at de gjør sin fortrinnsrett gjeldende. Blir en slik søker bedømt som kvalifisert skal vedkommende ansettes, selv om andre søkere er bedre kvalifisert. Er det flere fortrinnsberettigede til en passende stilling, skal den som er best kvalifisert ansettes. Fortrinnsrett til annen passende stilling kan ikke gjøres gjeldende for utdanningsstillinger og åremålsstillinger.

Innstillingsmyndigheten må påse at det har vært foretatt intervju av eventuelt kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, jf. pkt. 5.3 i disse bestemmelsene.

Innstillingsmyndigheten må også påse at det har vært innkalt til intervju minst en kvalifisert søker som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som krever tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, jf. pkt. 5.4 i disse bestemmelsene. Innstillingsmyndigheten må ta stilling til om søker med funksjonsnedsettelse som er vurdert tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren kan tilsettes.

Innstillingsorganet må også vurdere om kvalifisert søkere med funksjonsnedsettelse, som enten er eller blir uten arbeid, skal innstilles foran bedre kvalifisert søker, jf. pkt. 5.4 i disse bestemmelsene.

Innstillingsorganet må påse at det har vært foretatt intervju med minst en eventuelt kvalifisert søker med hull i CV-en, jf. pkt. 5.5 i disse bestemmelsene.

Ovennevnte forhold må være avklart før innstillingsmyndigheten gir sin innstilling.

6.4 Innstilling og rangering

Etter en samlet vurdering av søknadene, vurderingen, intervjuene, referanser og eventuelle prøveforelesninger/prøveundervisninger/prøvespillinger, fremmer innstillingsmyndighet skriftlig begrunnet innstilling til ansettelsesorganet.

Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning.

Innstillingsmyndigheten vurderer dersom prøvetid ikke skal gjelde, se pkt. 7.3 i disse bestemmelsene.

Innstillingsmyndigheten skal der det er aktuelt, anvende moderat kjønnskvotering for vitenskapelige mellomstillinger og vitenskapelige toppstillinger. Med moderat kjønnskvotering menes at dersom to eller flere søkere blir funnet tilnærmet likeverdig kvalifisert, skal den som er fra det underrepresenterte kjønn rangeres først. "Tilnærmet likeverdig kvalifisert" skal i denne sammenheng gis en vid fortolkning.

Innstillingsmyndigheten må ta stilling til om noen av søkerne skal innstilles med krav om å gjennomgå en bestemt opplæring innen en fastsatt tidsfrist.

Innstillingsmyndighet må ta stilling til om det skal gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse jf. forskriftens § 3-9, 1.ledd.

Innstillingsmyndigheten må ta stilling til om det skal gjøres unntak fra kravet om norsk eller skandinavisk språk ved ansettelse jf. forskriftens § 3-9, 2.ledd

6.5 Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger

Dersom ingen søkere tilfredsstiller kvalifikasjonskravene for ansettelse i en utlyst undervisnings- og forskningsstilling og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å ansette noen, kan en søker ansettes midlertidig i inntil ett år i en lavere stilling. Søkeren må oppfylle kvalifikasjonskravene til den lavere stilling.

7 Ansettelse

7.1 Ansettelsesmyndighet

Fakultetsstyrene, styret ved UB og styret ved UMAK, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret, ansetter i alle undervisnings- og forskningsstillinger.

7.1.1 Ansettelsesmyndighetens mandat

Ansettelsesmyndighetens forhold til den sakkyndige komiteens vurderinger vil være de samme som for innstillende myndighet, jf. pkt. 6.2 i disse bestemmelsene.

Ansettelsesmyndigheten må ta stilling til og påse at følgende forhold er avklart:

- om det er anvendt moderat kjønnskvotering, jf. pkt. 2.5 i disse bestemmelsene
- om det er søkere med fortrinnsrett, jf. pkt. 6.3 i disse bestemmelsene
- om eventuelt kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn har vært innkalt til intervju, jf. pkt. 5.3 og 6.3 i disse bestemmelsene
- om søker med funksjonsnedsettelse som er vurdert tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, skal ansettes, jf. pkt. 5.4 og 6.3 i disse bestemmelsene
- om søkere med hull i CVen som er vurdert tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, skal ansettes, jf. pkt. 5.5 og 6.3 i disse bestemmelsene.
- om noen av søkerne skal ansettes med krav om norskopplæring, som B2 og/eller utdanningsfaglig kompetanse
- om noen av søkerne skal ansettes midlertidig i en lavere stilling, jf. pkt. 6.5 i disse bestemmelsene
- prøvetid, jf. pkt. 7.3 i disse bestemmelsene

7.2 Ved uenighet mellom innstillende og ansettende myndighet

Dersom et medlem av ansettelsesorganet ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering fra innstillingsmyndigheten. Etter å ha mottatt slik skriftlig vurdering, treffer ansettelsesorganet avgjørelse ved alminnelig flertallsbeslutning, og kan da ansette enten en søker som er innstilt eller en søker som det er gitt skriftlig vurdering av, jf. statsansattelovens § 6.

7.3 Prøvetid

For statsansatte gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetiden ikke skal gjelde, jf. statsansatteloven § 15.

Det gis ikke prøvetid ved ny ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med stillingen den ansatte har hatt ved universitetet. Ved fast ansettelse gjelder likevel prøvetid dersom tidligere ansettelsestid og prøvetid i den nye stillingen samlet ikke overstiger seks måneder. Prøvetiden for midlertidig ansettelse kan ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.

Dersom den ansatte har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når den ansatte ved ansettelsen ble skriftlig orientert om adgangen til dette, og arbeidsgiver skriftlig har orientert om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver. Den ansatte skal få nødvendig veiledning, oppfølging og vurdering av arbeidet i prøvetiden.

I prøvetiden kan den ansatte sies opp på grunn av manglende tilpasning til arbeidet eller dersom vedkommende ikke tilfredsstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet.

8 Unntak fra reglene om utlysning, innstilling og ansettelse (jf. Personalreglementet punkt 2)

8.1 Midlertidig ansettelse i ordinære stillinger 6-12 md.

For ansettelser med varighet inntil seks måneder gjelder ikke kravene til offentlig utlysning, innstilling og ansettelse, jf. statsansatteloven § 7 første ledd. Vedtak om ansettelse kan i slike tilfeller fattes av administrasjonsdirektøren/ avdelingsdirektørene/ dekan/ fakultetsdirektør, eller den delegeres til leder på lavere nivå, dvs. instituttledere eller seksjonsledere.

For ansettelser inntil ett år, kan offentlig utlysning av ledig stilling unnlates, jf. statsansatteloven § 7 andre ledd, dersom ordinær ansettelsesprosess ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Nærmeste leder gir i slike tilfeller innstilling og administrasjonsdirektøren/avdelingsdirektørene/ dekan/ fakultetsdirektør har ansettelsesmyndigheten.

En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over seks måneder eller ett år, jf. ovenfor, skal behandles etter ordinære regler om utlysning, innstilling og ansettelse.

8.2 Direkte ansettelse (gjelder ikke for eksternt finansierte stillinger)

Hovedregelen etter statsansatteloven er at alle stillinger skal lyses ut. Dersom særlige grunner taler for det, kan styret selv ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger uten at stillingen er lyst ut først, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-8. Dette gjelder ikke dersom mer enn ett medlem av styret motsetter seg det. Administrasjonsdirektøren har presisert at bruken av direkte ansettelse bør holdes på et minimum. Direkte ansettelse brukes i hovedsak når det ikke anses hensiktsmessig å lyse ut stillingen fordi rekrutteringsgrunnlaget er lite.

Direkte ansettelse i fast eller midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger behandles fortløpende av universitetsstyret. Det kan åpnes for at styremedlemmer kan be om at saken blir behandlet i møte.

Når sak om direkte ansettelse fremmes for universitetsstyret, må enheten redegjøre for hvilke særlige grunner som gjør at stillingen ikke lyses ut. Det må gis en grundig og tydelig redegjørelse for:

- fakultetets/fagområdets behov.
- personens kompetanse i forhold til fakultetets/fagområdets behov og rekrutteringssituasjonen for fagområdet.
- hvilke tiltak som er gjort for å rekruttere det underrepresenterte kjønn til stillingen.

Enheten må utarbeide stillingsbeskrivelse for stillingen.

Det skal oppnevnes sakkyndig komite som skal vurdere kandidatens kompetanse.

Det skal gjennomføres intervju og referansesjekk på kandidaten.

Vurderingene i ovennevnte punkter må også gjøres i forbindelse med forlengelse av midlertidig direkte ansettelse.

Ansettelsesmyndigheten ved fakultetene/ enhetene foretar direkte ansettelse i ekstraerverv/bistillinger.

Ansettelser i ekstraerverv/bistillinger, etter Uhl § 7-7, kan forlenges dersom det foreligger gode begrunnelser, jf. ovenfor, men samlet ansettelsesperiode bør ikke overstige ti år. Forlengelser ut over ti år kan gis i særlige tilfeller.

8.3 Vurdering i forbindelse med direkte ansettelse

I henhold til lov om universitetet og høgskoler § 7-2, skal ansettelse skje på grunnlag av sakkyndig vurdering.

Det skal foretas intervju, og det kan foretas prøveforelesning/prøveundervisning/prøvespill ved direkte ansettelse i ordinære stillinger. Det skal innhentes referanser ved direkte ansettelse.

Dersom det er aktuelt med direkte ansettelse av utenlandske professorer/førsteamanuenser i ekstraerverv/bistillinger ved UiT, som ikke har vært bedømt kompetent etter norsk standard, vurderes det å være tilstrekkelig at to personer med professorkompetanse innen fagområdet gir en faglig vurdering (forenklet vurdering) av den som skal ansettes som professor II. Ved ansettelse som førsteamanuensis i ekstraerverv/bistilling vurderes det å være tilstrekkelig at en person med førsteamanuensis-kompetanse og en person med professorkompetanse innen fagområdet gir en faglig vurdering (forenklet vurdering).

Det kan unntaksvis være aktuelt å foreta en forenklet vurdering også i andre tilfeller, for eksempel der en ansatt har opparbeidet seg sterkt stillingsvern og det er ledig stilling som vedkommende kan være aktuell for. Dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Det er vanlig praksis å godkjenne nordisk førsteamanuensis/-professorkompetanse som likeverdig med norsk ved direkte ansettelse.

8.4 Eksternt finansierte stillinger

I henhold til vedtak 17.12.98 i universitetsstyret (S 167-98) gjelder følgende unntak fra statsansattelovens bestemmelser om utlysning, innstilling og ansettelse:

- Med hjemmel i statsansattelovens forskrift § 3, nr. 3 fastsettes at unntak fra lovens § 4 Utlysning, § 5 Innstilling og § 6 Ansettelse skal gjelde generelt for eksternt finansierte stillinger ved UiT.

Ledelsen ved fakultetet/enheten vurderer hvorvidt det skal foretas utlysning for den aktuelle stillingen med ekstern finansiering. Dersom ledelsen finner det unødvendig å lyse ut den eksternt finansierte stillingen, skal administrasjonen saksbehandle og gjøre rede for de vurderingene som er foretatt.

Enheten må utarbeide stillingsbeskrivelse for stillingen.

Det skal oppnevnes sakkyndig komite som skal vurdere kandidatens kompetanse.

Det skal gjennomføres intervju og referansesjekk på kandidaten.

Saken fremmes deretter direkte til ansettelsesmyndigheten.

Dersom stillingen utlyses, skal ordinære ansettelsesprosedyrer følges.

For midlertidige eksternt finansierte personlige stillinger kan nærmeste foresatte tjenestemyndighet for vedkommende enhet (dekan eller tilsvarende) foreta ansettelse.

8.5 Deltidslærere mv. – ansettelse i mindre enn 37,5 % stilling

I henhold til statsansattelovens forskrift § 2 e er forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 % av full stilling unntatt fra statsansattelovens bestemmelser.

Dette innebærer at arbeidsforholdet reguleres av arbeidsmiljølovens bestemmelser, herunder bestemmelsene for midlertidig ansatte, jf. § 14-9 (2).

Administrasjonsdirektør/avdelingsdirektør/dekan kan foreta ansettelse av forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 % av full stilling, uten ordinær utlysning, vurdering og innstilling.

9 Opprykk og overgang

9.1 Opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger

Opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger reguleres av kap. 3 i forskrift til universitets- og høyskoleloven og kap. 5 i Statens personalhåndbok; særlige bestemmelse for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet.

Med opprykk menes at UiT gir en ansatt rett til å bruke en tittel som tilhører en annen stillingskategori, så sant den ansatte innfrir kvalifikasjonskravene for den aktuelle stillingskategorien. Opprykket gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver.

Opprykk til høyere stillingsnivå kan bare gis på bakgrunn av kompetanseerklæring gitt av sakkyndig komité som UiT selv har oppnevnt eller godkjent.

9.1.1 Hvem kan søke

- ansatt førsteamanuensis kan søke opprykk til professor. Det forutsettes at stillingen er tiltrådt og at det er minimum ett år igjen av ansettelsesperioden
- ansatt førstelektor kan søke opprykk til dosent. Det forutsettes at stillingen er tiltrådt og at det er minimum ett år igjen av ansettelsesperioden
- ansatt universitetslektor kan søke opprykk til stilling som førsteamanuensis eller førstelektor. Det forutsettes at stillingen er tiltrådt og at det er minimum ett år igjen av ansettelsesperioden
- ansatt høgskolelærer kan søke opprykk til universitetslektor. Det forutsettes at stillingen er tiltrådt og at det er minimum ett år igjen av ansettelsesperioden
- forsker 1108 i fast stilling eller i eksternt finansiert stilling hvor ansettelsesforholdet har en varighet på to år eller mer utover søknadstidspunktet, kan søke opprykk til forsker kode 1109.
- forsker kode 1109 i fast stilling eller i eksternt finansiert stilling hvor ansettelsesforholdet har en varighet på tre år eller mer utover søknadstidspunktet, kan søke opprykk til forsker kode 1183.

Institusjonen har ikke plikt til å sluttføre vurderingen dersom søkeren fratrer stillingen tidligere enn ett år etter at søknaden om opprykk ble levert.

Ansatte i åremål på innstegsvilkår etter uhl §7-6 første ledd bokstav e, kan ikke søke om opprykk.

Ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraerverv (bistilling) etter uhl § 7-7, kan ikke søke om opprykk.

Det er ikke anledning til å søke opprykk i forbindelse med søknad på undervisnings- og forskningsstilling på lavere nivå.

For nærmere beskrivelse av opprykksordningen vises det til kap. 3 i forskrift til universitets- og høyskoleloven og kap. 5 i Statens personalhåndbok; særlige bestemmelser for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet (gjelder for forskerkodene). Det vises også til ulike veiledninger for opprykksordningen som finnes på universitets- og høgskolerådets nettsider.

9.1.2 Søknaden

9.1.2.1 Hva kan det søkes opprykk i

Det kan bare søkes opprykk innenfor det fagområde søkeren er ansatt. Med fagområde menes ikke bare faget slik det ble beskrevet gjennom den opprinnelige betenkningen/stillingsbeskrivelsen; det skal også tas hensyn til stillingens utvikling fram til søknadstidspunktet.

Søknadens innhold

Nærmere beskrivelse av hva søknaden skal inneholde og hvilke dokumentasjonskrav som gjelder for de ulike stillingskategoriene framgår av punkt 2 og 3 i disse bestemmelsene og kap. 5 i Statens personalhåndbok; særlige bestemmelser for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet (gjelder for forskerkodene). De enkelte fakultet/enheter kan ha utarbeidet nærmere retningslinjer for opprykkssøknader.

9.1.2.2 Søknadsfrister

- frist for å søke opprykk til professor og dosent er 15.9. hvert år. Når særlige grunner foreligger kan rektor godkjenne at fristen fravikes.
- frist for å søke opprykk til 1183 forsker er 1.5. hvert år, jf. Statens personalhåndbok, kap.5.7.3, § 11.
- det er ikke fastsatt frist for å søke opprykk til de øvrige stillingskodene.
- det er ikke fastsatt frist for å søke opprykk på grunnlag av kompetanseerklæring i forbindelse med søknad på stilling ved UiT, jf. pkt. 9.1.5 i disse bestemmelsene.

For opprykk der det er satt søknadsfrist, kan det ikke innleveres dokumentasjon etter søknadsfristens utløp. For opprykk der det ikke er satt søknadsfrist, kan det ikke ettersendes dokumentasjon etter at søknaden er levert inn. Vurderingskomité kan likevel be om ytterligere dokumentasjon.

9.1.3 Virkningstidspunkt for opprykk

For søknad om opprykk der det er fastsatt søknadsfrist, vil opprykk gjelde fra søknadsfrist.

For søknad om opprykk der det ikke er fastsatt søknadsfrist, vil opprykket gjelde fra tidspunktet søknaden ble innlevert.

For opprykk til førsteamanuensis på grunnlag av oppnådd doktorgrad, og der institusjonen ikke stiller tilleggskrav til stillingen, kan opprykk gis fra første dag i måneden etter at avhandlingen er innlevert til vurdering. Dette må dokumenteres. Søknad om opprykk kan først innleveres når søker har fått melding om oppnådd doktorgrad. I tillegg kreves det at søker fyller kravene til utdanningsfaglig kompetanse og språkkrav B2.

For opprykk til forsker kode 1109 på grunn av oppnådd doktorgrad kan opprykk gis fra første dag i måneden etter at avhandlingen er innlevert til vurdering. Dette må dokumenteres. Søknad om opprykk kan først innleveres når søker har fått melding om oppnådd doktorgrad. I tillegg kreves det at søker fyller krav om norskferdigheter nivå B2.

9.1.4 Karantenebestemmelser

Karantenebestemmelsene gjelder ikke ved søknad om opprykk på grunnlag av tidligere kompetanseerklæring ved søknad på stilling ved UiT, jf. pkt. 9.1.5 i disse bestemmelsene.

Hvis det i løpet av de siste to årene har vært utlyst en stilling ved UiT, som er i en høyere stillingskategori enn søkeren er ansatt i og som er innen samme fagområde, kan søker først be om kompetansevurdering to år etter søknadsfristen i utlysningen. Det samme gjelder dersom søkeren har levert og deretter trukket søknaden.

Blir en søknad avslått på grunn av manglende kvalifikasjoner, kan det ikke sendes ny søknad om opprykk før det er gått to år fra forrige søknad ble sendt inn. Dette gjelder selv om søkeren trekker sin søknad.

For forsker kode 1109 er karantene bestemmelsene regulert i Statens personalhåndbok pkt. 5.7.2 §8. Blir en søknad avslått på grunn av manglende kvalifikasjoner, kan det ikke sendes ny søknad om opprykk før det er gått ett år etter at melding om avslag foreligger.

Blir en søknad om opprykk til forsker 1183 avslått på grunn av manglende kvalifikasjoner, kan det ikke sendes ny søknad om opprykk før det er gått to år fra forrige søknad.

9.1.5 Opprykk på grunnlag av tidligere kompetanseerklæring

For søkere som er tilkjent kompetanse innenfor sitt fagområde ved søknad på stilling ved UiT, trengs det normalt ikke ny vurdering. Det forutsettes at det foreligger en enstemmig erklæring om kompetanse, og at fagområdet som søkeren er bedømt i stemmer overens med fagområdet i stillingen det søkes opprykk i. Det samme gjelder for førsteamanuensis som har norsk doktorgrad i faget, eller utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk, og der enheten ikke stiller tilleggskrav til stillingen.

UiT godkjenner normalt ikke søknad om opprykk på grunnlag av tilkjent kompetanse ved søknad på stilling ved andre institusjoner.

Ved søknad om opprykk til professor og forsker kode 1183 kan kompetanseerklæringen ikke være eldre enn seks år.

Søknad om opprykk kan først innleveres når vurderingen er godkjent av ansettelsesmyndigheten.

Søknad om opprykk til førsteamanuensis på grunnlag av oppnådd doktorgrad, kan innleveres når søker har fått melding om oppnådd doktorgrad.

Kompetanseerklæring for en professor II eller dosent II stilling er ikke tilstrekkelig. Det samme gjelder ved oppnådd utenlandsk kompetanse. I slike saker må det søkes om opprykk innenfor de frister som gjelder, og foretas ny ordinær vurdering.

9.1.6 Kompetansekrav

Kompetansekravene i forbindelse med søknad om opprykk er de samme som ved ansettelse, jf. punkt 2 i disse bestemmelsene. For opprykk til professor har enkelte nasjonale fakultetsmøter utarbeidet fagspesifikke veiledninger der kompetansekravene er utdypet. Disse finnes på Universitets- og høgskolerådets nettsider. Det er også utarbeidet veiledende retningslinjer for opprykk til dosent og førstelektor. Disse finnes også på Universitets- og høgskolerådets nettsider.

Kompetansekrav for opprykk til forsker kode 1109 og 1183 finnes i kap. 5.7.2 og 5.7.3 i Statens personalhåndbok; særlige bestemmelser for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet.

9.1.7 Oppnevning av sakkyndig komité

Den sakkyndige komiteen for opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger oppnevnes av fakultetsstyrene, styret ved UB og styret ved UMAK, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret.

Ved vurdering av opprykk til professor kan det for enkelte fag være aktuelt å oppnevne fellessakkyndige komiteer i samarbeid med de øvrige universitetene. I slike saker kan det organet som har fått fullmakt til å oppnevne komité videreføre denne fullmakten til det universitetet som har fått ansvar for vurderingen innenfor fagområdet.

Den sakkyndige komiteen skal settes sammen slik at det ikke kan reises habilitetsinnsigelser mot denne, jf. forvaltningslovens § 6. Et komitémedlem bør ikke ha hatt **vesentlig** samarbeid med noen av søkerne. Relevante vurderingskriterier i denne sammenheng vil være om vedkommende har vært veileder for søker, eller har hatt **omfattende** publiseringer sammen med søker. Det vises til vedlagte sjekkliste for habilitetsvurdering i ansettelsesprosesser (vedlegg 2).

9.1.8 Den sakkyndige komiteens sammensetting

Den sakkyndig komiteens sammensetting skal følge bestemmelsene i § 3-11 i forskrift til universitets- og høyskoleloven, jf. pkt. 4.2. i disse bestemmelsene.

9.1.8.1 Spesialsakkyndige

Ved søknad om opprykk kan den sakkyndige komiteen be om at det oppnevnes spesialsakkyndige for å uttale seg om deler av søkernes produksjon, herunder også om søkernes utdanningsfaglige kompetanse. Disse uttalelsene er rådgivende overfor den sakkyndige komite.

Søkerne skal underrettes om hvem som er oppnevnt og om de frister som gjelder.

9.1.9 Den sakkyndige komiteens mandat

Den sakkyndige komiteen skal foreta en vurdering av den enkelte søkers kvalifikasjoner ut fra det materialet den har fått seg forelagt av søkeren.

I vurderingen skal den sakkyndige komiteen legge de samme faglige kriterier til grunn som for ansettelse i tilsvarende stilling.

Det skal framgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt.

Ved UiT skal det ved vurdering i forbindelse med opprykk til stillinger legges vekt på forskningsarbeidenes kvalitet, relevans og betydning og ikke på hvor arbeidene er publisert, i henhold til prinsippene i The San Fransisco Declaration on Research Assessment (DORA). Se pkt. 1.2 i disse bestemmelsene.

9.1.10 Frist for den sakkyndige komiteens arbeid og behandlingstid for opprykkssaker

Vurderingen bør foreligge innen tre måneder, beregnet fra det tidspunkt den sakkyndige komiteen har mottatt det materialet som skal danne grunnlag for vurderingen.

9.1.11 Orientering til søkerne

Den sakkyndige komiteens vurdering skal sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å klage på den faglige vurderingen, men søkeren skal gis mulighet til å komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til den sakkyndige komiteens vurdering innen to uker fra utsendelse. Eventuelle merknader til den faglige vurderingen legges fram for den sakkyndige komiteen for tilleggsuttalelse før saken behandles av ansettelsesmyndigheten.

9.1.12 Godkjenning av vurdering og tildeling av opprykk

På grunnlag av den sakkyndige komiteens vurdering og eventuelle innsigelser og tilleggsmerknader, skal ansettelsesorganet ved fakultet/enheten der søkeren er tilsatt godkjenne vurderingen og tildele opprykk på grunnlag av denne. Den sakkyndige komiteen må enstemmig ha erklært søkeren kompetent for at opprykk skal tildeles.

Ved søknad om opprykk fra høyskolelærer til universitetslektor tildeler administrasjonen ved enheten opprykk.

Administrasjonen ved enheten kan gi opprykk til ansatt som dokumenterbart er kvalifisert for opprykk til forsker kode 1109 selv om vedkommende selv ikke har søkt. Det forutsettes at vedkommende er erklært kompetent av vurderingssakkyndig komiteen til forsker kode 1109 eller høyere forskningsstilling på sitt fagområde, eller har norsk doktorgrad i faget eller utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk.

Ved alle opprykk må den sakkyndige komiteen enstemmig ha erklært søkeren fullt ut kompetent for at opprykk skal gis.

9.2 Adgang til å søke overgang

I henhold til forskriften til uh-loven § 3-15 kan ansatte søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå. Stillingskategorier på samme nivå er:

- førstelektor og førsteamanuensis
- dosent og professor

Ved overgang gjelder de samme kravene til kompetanse og kompetansevurdering som ved opprykk.

UiTs bestemmelser om adgang til å søke opprykk, og om vurderings- og beslutningsprosesser knyttet til opprykk til de aktuelle stillingskategorier, gjelder også for søknad om overgang mellom stillingskategorier, jf. pkt 9.1 i disse bestemmelsene.

En overgang gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver.

10 Merittert underviser

UiTs permanente meritteringsordning ble vedtatt av rektor på vegne av Universitetsstyret i Fullmaktssak 31/22.

Status som merittert underviser kan kun gis på bakgrunn av kompetanseerklæring gitt av vurderingskomité som UiT selv har oppnevnt eller godkjent.

10.1 Hvem kan søke om status som merittert underviser

- fast ansatt eller åremålsansatt (uhl. § 7.6. bokstav d) førsteamanuensis, førstelektor, professor eller dosent med minst 50 % stilling. Det forutsettes at stillingen er tiltrådt.
- søker må samlet sett ha tilsvarende 5 års undervisnings- og veiledningserfaring fra høyere utdanning i heltidsstilling.

Førsteamanuensis ansatt i åremål på innstegsvilkår kan ikke søke om status som merittert underviser.

10.2 Utlysning

Utlysning gjøres minimum 4 måneder før søknadsfristen.

UB ved Result vil etter utlysning tilby faglige kurs/webinar/opplæring som skal sørge for ivaretakelse av aktuelle søkeres behov for informasjon om utarbeidelse av pedagogisk mappe, dokumentasjon m.m.

10.3 Kompetansekrav til merittert underviser

Følgende fire kompetansekrav er gjeldende for meritterte undervisere:

- Fokus på studentenes læring: underviser legger systematisk til rette for studentenes læring gjennom varierte læringsaktiviteter og vurderingsformer. Dette fordrer at underviser planlegger og gjennomfører undervisning og veiledning med utgangspunkt i aktuelle læringsutbyttebeskrivelser. I tillegg kreves det mer omfattende erfaring med ulike læringsaktiviteter og vurderingsformer enn det som kreves for toppstilling, inkludert bred erfaring med veiledning
- Vitenskapelig tilnærming: underviser anvender og begrunner sine valg systematisk ut fra anerkjente teorier, begreper og kunnskapsbaserte metoder innen det aktuelle utdanningsfaglige feltet og informerer om egen undervisningspraksis
- Utvikling over tid: underviser reflekterer kritisk over, evaluerer og dokumenterer sin undervisnings- og veiledningspraksis som viser kvalitativ utvikling over tid med større krav til bredde og dybde enn for utdanningsfaglig toppstillingskompetanse

- Kollegial tilnærming: underviser viser initiativ til samarbeid og pedagogisk lederskap for å utvikle faglig fellesskap knyttet til kvalitet i utdanning. Underviser formidler kunnskapsbasert undervisningspraksis

10.4 Søknaden

10.4.1 Søknadsfrist

Årlig frist for å søke om status som merittert underviser er 1. mars. Det kan ikke innleveres dokumentasjon etter søknadsfristens utløp. Den sakkyndige komiteen kan likevel be om ytterligere dokumentasjon.

10.4.2 Innsending av søknad

Alle søkere leverer sin dokumentasjon i form av en pedagogisk mappe. Se Veileder for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse på Result sin nettside.

- Mappen skal dokumentere at kravene er oppfylt.
- Mappen skal ikke overskride 7000 ord inkludert innholdsfortegnelse. Litteraturlisten kommer i tillegg.
- Mappen skal leveres digitalt.

Søker kan levere inntil 10 vedlegg.

Av de 10 vedleggene er følgende to obligatoriske:

- Pedagogisk CV
- Anbefalingsbrev fra instituttleder som inneholder en forpliktende plan for hvordan kompetansen som merittert underviser skal benyttes ved tildeling for å sikre at søknaden forankres i instituttets virksomhet. Planen skal utarbeides i dialog med søker.

10.4.3 Virkningstidspunkt

Tildelt status som merittert underviser har virkningstidspunkt fra søknadsfristen.

10.4.4 Karantenebestemmelse

Blir en søknad avslått på grunn av manglende kvalifikasjoner, kan det ikke sendes ny søknad før det er gått to år fra forrige søknad ble sendt inn. Dette gjelder selv om søkeren trekker sin søknad.

Karantenetiden for søkere i søknadsrunde 2024 ble forkortet, slik at de som fikk avslag gis mulighet til å søke på nytt 1. mars 2026.

10.4.5 Oppnevning av sakkyndig komité

Den sakkyndige komiteen oppnevnes av prorektor utdanning. Forslag til medlemmer innhentes fra aktuelle enheter og fagmiljø. Forslag til medlemmer innhentes fra aktuelle fagmiljø. Forslag til studentrepresentant innhentes fra Studentparlamentet og aktuelle fagmiljø. Det kan ved behov oppnevnes flere sakkyndige komiteer, avhengig av søknadsmengden.

10.4.6 Den sakkyndige komiteens sammensetning

Den sakkyndige komiteen skal bestå av minst fire medlemmer. Ett av disse medlemmene må ha kompetanse på professor- eller dosentnivå. De øvrige vitenskapelige medlemmene må ha stilling på

minimum førstestillingsnivå. Ett av medlemmene må ha kompetanse som ivaretar søkernes karriereløp. Sakkyndig komiteen skal i tillegg ha en studentrepresentant.

Den sakkyndige komiteen skal oppfylle følgende sammensetning:

- Eksternt medlem
- Den vitenskapelige ansvarlige for meritteringsordningen
- Internt medlem fra fagmiljøet
- Studentrepresentant

Den sakkyndige komiteen skal settes sammen slik at det ikke kan reises habilitetsinnsigelser mot denne, jf. forvaltningslovens § 6.

Den vitenskapelige ansvarlige for meritteringsordningen leder og koordinerer den sakkyndige komiteens arbeid.

10.4.7 Den sakkyndige komiteens mandat

Den sakkyndige komiteen skal foreta en vurdering av den enkelte søkers kvalifikasjoner ut fra det skriftlige materialet den har fått seg forelagt av søkeren.

Ved tvil om kravene til merittert status er oppfylt kan den sakkyndige komiteen innkalle søkeren til intervju.

I vurderingen skal den sakkyndige komiteen legge til grunn de fastsatte kravene, jf. pkt. 10.3.

Den sakkyndige komiteens uttalelse skal alltid gi uttrykk for om kompetanseerklæringen er enstemmig og utvilsom.

Studentrepresentantene har et overordnet ansvar for studentperspektivet i søknaden, og skal ha det som hovedfokus.

10.4.8 Frist for den sakkyndige komiteens arbeid og behandlingstid for meritteringssøknader

Søknaden bør være endelig avgjort innen 3 måneder beregnet fra det tidspunkt sakkyndig komiteen har mottatt det materialet som skal danne grunnlag for vurderingen. Denne fristen kan bare fravikes dersom det foreligger spesielle grunner som gjør det nødvendig å utsette søknadsbehandlingen.

10.4.9 Orientering til søkerne

Den sakkyndige komiteens vurdering skal sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å klage på den faglige vurderingen, men søkeren skal gis mulighet til å komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til den sakkyndige komiteens vurdering innen to uker fra utsendelse. Eventuelle merknader til den faglige vurderingen legges fram for den sakkyndige komiteen for tilleggsuttalelse før saken behandles av ansettelsesmyndigheten.

10.4.10 Godkjenning av vurdering og tildeling av status som merittert underviser

På grunnlag av den sakkyndige komiteens vurdering, eventuelt intervju og merknader skal ansettelsesorganet ved fakultet/enheten der søkeren er ansatt godkjenne vurderingen og tildele, eventuelt ikke tildele, status som merittert underviser på grunnlag av denne.

Den sakkyndige komiteen må enstemmig ha erklært søkeren utvilsomt kompetent for at status som merittert underviser skal tildeles.

Ved tilkjent status som merittert underviser er det ved en evt. senere søknad om opprykk til professor eller dosent ved UiT ikke nødvendig med en ny vurdering av søkerens utdanningsfaglige kompetanse. Dette forutsetter at det i nasjonale fag-/disiplin-spesifikke retningslinjer ikke stilles utvidede/spesifikke krav.

Ansatte med tittelen merittert underviser forplikter seg til å være en ressursperson for kvalitetsutvikling av utdanning, og blir invitert inn som medlem av UiTs pedagogiske akademi.

De pedagogiske mappene til alle ansatte som får status som merittert underviser skal offentliggjøres.

11 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

11.1 Definisjoner

Med enhet forstås i dette reglement fakultet, Universitetsbiblioteket (UB) og Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK).

Rekrutteringsstillinger omfatter postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent.

Postdoktor er en åremålsstilling etter oppnådd doktorgrad. Ansettelse som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid som førsteamanuensis.

Stipendiat er en åremålsstilling tilknyttet et doktorgradsprogram. Ansettelse som stipendiat har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål.

Vitenskapelig assistent er en åremålsstilling for inntil to år. Ansettelse som vitenskapelig assistent skal gi mulighet for innsikt i vitenskapelig arbeid og metode.

11.2 Postdoktor

Åremålsperioden skal være fra tre til fire år, og ingen kan være ansatt i mer enn en åremålsperiode som postdoktor ved UiT jf. universitets- og høyskoleloven §7-6.

En postdoktorstilling har som formål at den ansatte skal opparbeide seg en forskerprofil og kompetanse som gjør vedkommende kvalifisert for å søke stilling som førsteamanuensis. Stillingen kan i tillegg gi annen kompetanse med relevans for postdoktorens videre karriere.

Det skal utarbeides en karriereplan for postdoktoren, som spesifiserer den kompetansen som postdoktoren skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at postdoktoren har tilgang til karriereveiledning gjennom postdoktorløpet. Enhetene har ansvaret for at dette blir fulgt opp og ivaretatt lokalt.

Dersom postdoktoren ikke allerede har utdanningsfaglig kompetanse som innfrir kravene til en stilling som førsteamanuensis, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden. Se pkt 2.2.5.1 og 2.2.5.2

Dersom postdoktoren ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren kan delta i norskopplæring.

11.2.1 Kompetansekrav for stilling som postdoktor

For ansettelse som postdoktor kreves norsk doktorgrad på aktuelt fagområde, eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad.

Søkere som er i ferd med å fullføre forskerutdanning kan søke på stilling som postdoktor, dersom det er åpnet for dette i utlysningen. Det forutsettes at forskerutdanningen er fullført innen seks måneder etter ansettelsesvedtaket. Den ferdige avhandlingen, eller deler av avhandlingen må i slike tilfeller leveres med søknaden, slik at den sakkyndige komiteen kan vurdere kvalitet og sannsynligheten for ferdigstillelse innen ønsket ansettelsestidspunkt. Søker må også legge ved en uttalelse fra veileder eller institusjonen om forventet tidspunkt for fullføring av doktorgraden.

Dokumentert fullført doktorgrad er en betingelse for å tiltre i stilling som postdoktor.

Ved vurderingen skal hovedvekten legges på innleverte vitenskapelige arbeider og eventuelt forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet. Erfaring fra popularisering/ formidling, undervisning, fagpolitisk og administrativt arbeid skal også tillegges vekt.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Den sakkyndige komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Utlysningstekst for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges.

Den sakkyndige komiteens vurdering må være tydelig på hvilke kandidater som ikke har fullført doktorgraden.

Ved ansettelse av kandidat som ikke har fullført doktorgraden på ansettelsestidspunktet må det komme frem i tilsettingsvedtaket at fullført doktorgrad er en betingelse for å tiltre stillingen. Videre er det viktig at eventuelle krav til utdanningsfaglig kompetanse blir kommentert.

11.3 Stipendiat

For å bli ansatt som stipendiat kreves opptak i et doktorgradsprogram, eller at det foreligger en forpliktende avtale om opptak. Vilkår for opptak skal komme frem av utlysningstekst.

Om det vedtas midlertidig opptak i ansettelsesorganet får søker frist på inntil to måneder fra tiltredelse til å levere utkast til prosjektbeskrivelse/omarbeidet prosjektbeskrivelse og forslag til emner i opplæringsdelen.

En stipendiatstilling skal føre til oppnådd doktorgrad og bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves.

Åremålsperioden skal være fra tre til fire år, og ingen kan være ansatt i mer enn en åremålsperiode som stipendiat ved UiT jf. lov om universitet- og høyskoler §7-6.

Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid.

Med annet karrierefremmende arbeid menes arbeid ut over forskning og utdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp ved høyere utdannings- eller forskingsinstitusjoner eller i andre sektorer. Jf. UH-loven § 3-16.

(Venter på avklaring fra HK-dir om denne er mulig å videreføre i henhold til ny forskrift)
Kortere ansettelsesperiode kan gis dersom stipendiaten alt har gjennomført deler av sitt forskerutdanningsprogram for eksempel gjennom fullføring av ei forskerlinje, eller når ansettelsen bygger på tidligere ansettelse i utdanningsstilling (stipendiat, vitenskapelig assistent og liknende), slik at total tid til forskerutdanning blir tre år. Ansettelsesmyndigheten fastsetter den samlede perioden i hvert enkelt tilfelle.

Dersom arbeidsgiver i særskilte tilfeller finner å ville ansette i 50 % deltidsstilling eller mer i hele eller deler av perioden, må dette som hovedregel synliggjøres i utlysningsteksten. Unntaksvis, dersom det ikke er regulert i utlysningsteksten, kan ansettelsesmyndigheten, etter søknad og nærmere vurdering, fastsette endringer i stillingsandelen. Ansettelsesperioden kan i slike tilfeller forlenges slik at doktorgradsutdanning eller utdanning under stipendiatprogram i kunstnerisk utviklingsarbeid tilsvarer tre ordinære årsverk, jf. forskrift til universitets- og høyskoleloven § 3-17.

Det skal utarbeides en karriereplan/utviklingsplan som spesifiserer den kompetansen som stipendiaten skal opparbeide seg i løpet av åremålet. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen.

Dersom stipendiaten ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilrettelegge for at stipendiaten kan delta i norskopplæring.

Ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ikke tid brukt til eget doktorgradsarbeid i ansettelsestiden. Permisjoner eller forlengelse av åremålet etter § 3-17 i forskrift til universitets- og høyskoleloven medregnes ikke i ansettelsestiden. Tid som er brukt til annet karrierefremmende arbeid i løpet av åremålsperioden regnes sammen til en sammenhengende periode.

11.3.1 Kompetansekrav for stilling som stipendiat

Den som ansettes må oppfylle kravene for opptak til ph.d.-program slik det framgår av i ph.d.forskriften ved UiT.

Søkere som er i ferd med å fullføre mastergrad kan søke på stilling som stipendiat, dersom det er åpnet for det i utlysningen. Det forutsettes at mastergraden er fullført innen seks måneder etter ansettelsesvedtaket. Søkere som er nær ved å levere eller nylig har levert masteroppgaven, må legge ved et utkast av oppgaven og en uttalelse fra veileder eller institusjonen om når det forventes at oppgaven er ferdig. Søkeren må levere karakterutskrifter for graden, selv om den ikke er fullført. Masteroppgave som er ferdig legges ved søknaden. Dokumentert fullført mastergrad er en betingelse for å tiltre i stillingen.

Ved tilsetting i stilling som stipendiat skal alder ikke være diskvalifiserende. Alder kan legges til grunn som ett av flere vurderingskriterier.

Flest mulig bør få anledning til å gjennomgå en forskerutdanning. Søkere som allerede har oppnådd en doktorgrad eller har tilsvarende kompetanse, skal derfor ikke ansettes i stipendiatstilling, selv om doktorgraden er tatt utenfor stipendets fagfelt.

Ved vurderingen skal hovedvekten legges på søkerens potensial for å gjennomføre en forskerutdanning slik dette framgår av

- masteroppgaven eller tilsvarende,
- eventuelle andre vitenskapelige arbeider, og –
  eventuell prosjektbeskrivelse.

I tillegg skal det tas hensyn til yrkespraksis og annen virksomhet av betydning for gjennomføring av doktorgradsstudiet.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Den sakkyndige komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Utlysningsteksten for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges.

Ved ansettelse av kandidat som ikke har fullført mastergraden på ansettelsestidspunktet, må det komme frem i tilsettingsvedtaket at fullført mastergrad er en betingelse for å tiltre stillingen.

11.4 Vitenskapelig assistent

Innplassering i de ulike stillingskodene for vitenskapelig assistent er avhengig av kompetanse. Ansatte med universitets/høgskoleutdanning av lavere grad eller tilsvarende nivå innplasseres i kode 1019, og de med høyere grad eller tilsvarende nivå innplasseres i kode 1020. For kompetanse under bachelor nivå brukes fagkonsulent kode 0389

En stilling som vitenskapelig assistent skal danne grunnlag for en videre akademisk karriere, gjennom arbeidsoppgaver som gir innsikt i og erfaring med vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid og metode.

Personer som har vært ansatt som stipendiat eller har oppnådd doktorgrad kan ikke ansettes som vitenskapelig assistent.

Ansettelsen skjer for inntil to år. Ingen kan være ansatt i mer enn en åremålsperiode i samme stillingskategori ved UiT Norges arktiske universitet.

Arbeidsoppgavene skal gi mulighet for innsikt i vitenskapelig arbeid og metode. Arbeidsoppgavene skal ligge på et akademisk nivå og skal bestå av vitenskapelig assistanse. I tilknytning til dette kan vedkommende pålegges undervisning, laboratoriearbeid og tilsvarende arbeid. Arbeidet skal ikke være av en slik karakter at det kreves forskerutdanning. Vitenskapelig assistent ansettes for inntil to år.

11.5 Kompetansekrav for stilling som vitenskapelig assistent

1019 Vitenskapelig assistent: Bachelorgrad eller tilsvarende.

1020 Vitenskapelig assistent: Mastergrad eller tilsvarende, jf. kvalifikasjonskrav for tilsetting som stipendiat.

I tillegg tas det hensyn til yrkespraksis og annen virksomhet av betydning for stillingen, herunder pedagogiske kvalifikasjoner (gjelder for begge stillingskodene).

Stillingen kan ikke besettes av personer som tidligere har vært ansatt i stipendiatstilling eller har oppnådd tilsvarende kompetanse.

11.6 Utlysning av stilling

11.6.1 Utlysning

Ledige stillinger utlyses i samsvar med personalreglementets bestemmelser.

Stillingsutlysninger skal utformes bredt og på en måte som gjør det attraktivt for begge kjønn å søke.

Det er ikke adgang til å utlyse vitenskapelige stillinger kun for det underrepresenterte kjønn[2].

11.6.2 Moderat kjønnskvotering

Moderat kjønnskvotering gjelder for postdoktorstillinger og skal ikke brukes ved utlysning av stipendiatstilling, jf. Tilpasningsavtalen.

Følgende standardavsnitt skal alltid være med når det kjønn som utgjør mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde er underrepresentert:

UiT ønsker å fremme likestilling mellom kjønnene. Dersom to eller flere søkere blir funnet tilnærmet likeverdig kvalifisert, vil universitetet rangere søkere fra det underrepresenterte kjønn foran andre.

11.6.3 Opptakskrav til ph.d.-program

Opptak til doktorgradsutdanning er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat, jf. forskrift om gradene philosophiae doctor (ph.d.) og philosophiae doctor (ph.d.) i kunstnerisk utviklingsarbeid ved Universitet i Tromsø § 10 tredje ledd. Vilkår for opptak skal komme frem av utlysningstekst.

Om det vedtas midlertidig opptak i ansettelsesorganet får søker frist på inntil to måneder fra tiltredelse til å levere utkast til prosjektbeskrivelse/omarbeidet prosjektbeskrivelse og forslag til emner i opplæringsdelen.

11.6.4 Godkjenning av utlysningstekst for stillingen

Fakultetsstyrene, styret ved UB og styret ved UMAK, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret fastsetter utlysningstekst.

[2] I dom av 24. januar 2003 slo EFTA-domstolen fast at ordningen med å øremerke vitenskapelige stillinger for kvinner er i strid med EØS-avtalen og rådsdirektiv 76/207/EØF (likebehandlingsdirektivet).

11.7 Søknaden

Alle opplysninger og alt materiale det skal tas hensyn til ved vurderingen må foreligge innen søknadsfristens utløp. Eventuelle referanser oppgis. Søknad på stipendiatstilling er også en søknad om opptak til doktorgradsutdanning.

Forskrift om philosophiae doctor (ph.d.) og philosophiae doctor (ph.d.) i kunstnerisk utviklingsarbeid ved Universitet i Tromsø § 9 tredje ledd lister opp hva en søknad på stilling som stipendiat (avhengig av stillingsutlysningen) bør inneholde:

- personalia
- CV
- vitnemål og karakterutskrifter for alle grader
- tidligere stillinger/yrkeserfaring
- annen faglig virksomhet
- formidlings- og populariseringsinnsats
- fagpolitisk og administrativ innsats
- eventuell utdanningsfaglig kompetanse
- eventuell annen kvalifiserende virksomhet som etterspørres i utlysningsteksten
- eventuell annen virksomhet som søkeren tillegger betydning
- eventuell prosjektbeskrivelse

For innlevering av vitenskapelige arbeider kan enhetene velge mellom to alternativer. Det må klart framgå av utlysningen hvilket alternativ som er valgt. Alternativene er som følger:

Alt. 1: Arbeider (publiserte eller upubliserte) som søkeren ønsker det skal bli tatt hensyn til ved vurderingen.

Alt. 2: Søkeren kan levere inntil ti arbeider som er sentrale i søkerens produksjon.

Prosjektbeskrivelse - postdoktorstilling:

Ved søknad på stilling som postdoktor skal søkeren legge frem forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet. Forslaget skal også inneholde en fremdriftsplan. Det forutsettes at søkeren vil kunne gjennomføre prosjektet i løpet av tilsettingsperioden.

Krav om å legge fram prosjektforslag og fremdriftsplan for kvalifiseringsarbeidet gjelder ikke for søkere på definerte forskningsprosjekter der prosjektsøknadenes prosjektbeskrivelser danner grunnlaget for utforming av utlysningstekst.

Ved søknad på stilling som postdoktor skal søkeren gi en beskrivelse av sin vitenskapelige produksjon, der hun/han peker på hvilke arbeider som er mest betydningsfulle i forhold til den utlyste stillingen, og derfor bør ligge sentralt i vurderingen. Videre beskrives de øvrige arbeidene kortfattet for å vise bredden i produksjonen. Beskrivelsene skal følge som vedlegg til søknaden.

Prosjektbeskrivelse - stipendiatstilling:

Vedkommende enhet bestemmer selv om forslag til doktorgradsprosjekt skal kreves i søknaden, eller om prosjektforslag kan foreligge uten å være et krav. Dersom det i utlysningen er stilt slikt krav, må søknaden inneholde et faglig begrunnet forslag til doktorgradsprosjekt. Prosjektforslaget vil da være en del av vurderingsgrunnlaget. Omfang av prosjektbeskrivelse bør være spesifisert i utlysningsteksten.

Prosjektbeskrivelse med milepælsplan kan kreves når det er hensiktsmessig at søker utarbeider egen prosjektbeskrivelse eller skisse.

Søknad med vedlegg må sendes elektronisk via søkeportal.

Det kan være aktuelt med unntak for elektronisk innsendelse for spesielle vitenskapelige og kunstneriske arbeider.

Enhetene, evt. underliggende nivå, kan kreve at vitenskapelige arbeider som skal bedømmes leveres på et bestemt språk, for eksempel et skandinavisk språk eller engelsk. Dersom det stilles krav til språk, må dette framgå av utlysningsteksten

11.8 Sakkyndig vurdering

11.8.1 Oppnevning av sakkyndig komite

Sakkyndig komité til alle stillinger oppnevnes av fakultetsstyrene, styret ved UB og styret ved UMAK, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret. Fakultetsstyrene kan delegere denne myndigheten til innstillende myndighet.

11.8.2 Mandat til sakkyndig komite

Den sakkyndige komiteens mandat er å foreta en vurdering av søkernes kvalifikasjoner på grunnlag av det skriftlige materialet den får seg forelagt av søkerne og utlysningsteksten som er utarbeidet for stillingen.

Sakkyndig komiteen skal ikke uttale seg i spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller lignende.

Den sakkyndige komiteens vurdering er en del av det samlede vurderingsgrunnlaget innstillende myndighet legger til grunn for sin innstilling til ansettelsesorganet.

11.8.3 Den sakkyndige komiteens sammensetting

Den sakkyndige komiteen skal settes sammen slik at det ikke kan reises habilitetsinnsigelser mot denne, jf. forvaltningslovens § 6. Et komitémedlem bør ikke ha hatt vesentlig samarbeid med noen av søkerne. Relevante vurderingskriterier i denne sammenheng vil være om vedkommende har vært veileder for søker, eller har hatt omfattende publiseringer sammen med søker. Det vises til sjekkliste for habilitetsvurdering i ansettelsesprosesser (vedlegg 2).

11.8.4 Sakkyndig komite for postdoktor

Den sakkyndige komiteen skal være sammensatt i forhold til stillingskravene i utlysningstekst.
Den sakkyndige komiteen skal bestå av minst to medlemmer innenfor stillingens fagområde.

Minst ett av medlemmene må ha kompetanse på toppstillingsnivå (med krav om doktorgrad). Det andre medlemmet må ha minst førsteamanuensiskompetanse (førsteamanuensis, postdoktor, forsker kode 1109). Minst ett av medlemmene i den sakkyndige komiteen må være tilsatt ved en undervisnings- og forskningsinstitusjon som har ansvar for doktorgradsutdanningen på det aktuelle fagområde. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal enheten redegjøre særskilt for dette.

11.8.5 Sakkyndig komite for stipendiat

Den sakkyndige komiteen skal bestå av to personer med minst førsteamanuensiskompetanse. Minst ett av komitémedlemmene skal ha tidligere veiledningserfaring fra doktorgradsnivå, eller ha gjennomført opplæring som veileder for doktorgradskandidater. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal enheten redegjøre særskilt for dette.

11.8.6 Sakkyndig komite for vitenskapelig assistent

Den sakkyndige komiteen skal være sammensatt i forhold til stillingskravene i utlysningsteksten. Den sakkyndige komiteen skal bestå av minst to personer med minst førstestillingskompetanse, (førsteamanuensis, førstelektor, forsker kode 1109/1110 og bistilling på samme nivå). Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal enheten redegjøre særskilt for dette.

11.8.7 Ledelse av den sakkyndige komiteen

Ett av medlemmene i den sakkyndige komiteen oppnevnes som leder. Vedkommende skal, i tillegg til å delta i vurderingen, koordinere den sakkyndige komiteens arbeid og sørge for arbeidets framdrift. Det kan også oppnevnes en egen administrerende leder for sakkyndig komiteen. Denne deltar ikke i vurderingen.

11.8.8 Spesialsakkyndige

Den sakkyndige komiteen kan be om at det oppnevnes spesialsakkyndige for å uttale seg om deler av søkernes produksjon.

11.9 Beskrivelse og vurdering av søkerne

Postdoktor: Vurderingen skal gi en oversikt over den enkelte søkers utdanning, yrkespraksis, formidlings- og populariseringsinnsats, fagpolitisk og administrativ innsats og eventuell annen kvalifiserende virksomhet. Det skal videre gis en beskrivelse og vurdering av søkerens vitenskapelige arbeider (enkeltvis eller gruppevis).

Vurderingen skal også inneholde en gjennomgang av søkernes utdanningsfaglige kompetanse.

Stipendiat: Vurderingen skal gi en oversikt over den enkelte søkers utdanning, yrkespraksis, pedagogiske kvalifikasjoner og eventuelt annen kvalifiserende virksomhet. Søkerens masteroppgave og eventuelle andre vitenskapelige arbeider beskrives og karakternivået vurderes. Eventuell annen meritterende virksomhet omtales. I samsvar med utlysningstekstens krav, vurderes søkerens foreslåtte prosjekt. Det vurderes om adekvat veiledning kan gis til søkerens foreslåtte prosjekt.

Vitenskapelig assistent: Vurderingen skal gi en oversikt over og beskrivelse av den enkelte søkers utdanning, yrkespraksis, pedagogiske kvalifikasjoner og eventuell annen kvalifiserende virksomhet.

11.9.1 Administrativ forhåndsvurdering

Opptakstjenesten ved UiT avklarer om søkere til stipendiatstillinger fyller det formelle kravet til opptak på doktorgradsutdanningen, før søkerlisten oversendes den sakkyndige komiteen. Opptakstjenestens vurderinger følger saken videre i den sakkyndige vurderingen av søkere.

En administrativ forhåndsvurdering for stillinger som postdoktor, stipendiat eller vitenskapelig assistent kan unnta en søker fra den ordinære prosessen med fagkyndig vurdering med påfølgende intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning/prøveundervisning.
Forutsetningen er at de forhold vurderingen bygger på helt klart viser at søkeren formelt ikke er kvalifisert eller er personlig uegnet for stillingen. Forhåndsvurderingen må være skriftlig og følge saken frem til ansettelse. Denne vurderingen må kontrolleres av ansettelsesmyndigheten.

11.9.2 Rangering av søkerne

Er det flere kvalifiserte søkere til stillingen, skal vanligvis tre søkere rangeres. Dersom to eller flere søkere finnes tilnærmet likeverdig kvalifisert, skal disse sidestilles i rangeringen. «Tilnærmet likeverdig kvalifisert» skal i denne sammenheng gis en vid fortolkning.

Ved rangeringen skal det i tillegg til vitenskapelige kvalifikasjoner også tas hensyn til annen kvalifiserende virksomhet.

Utlysningstekst for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke krav som gjelder og hvordan disse skal vektlegges.

Det skal også tas hensyn til hvordan søkerens samlede kompetanse korresponderer med universitetets behov og interesser slik disse er beskrevet i utlysningsteksten.

Dersom den sakkyndige komiteen er i tvil når det gjelder kompetanse eller rangeringsrekkefølge, kan den be om å få tilsendt ytterligere arbeider til vurdering.

Eventuelle dissenser i den sakkyndige komiteen skal begrunnes og følge med vurderingen i den videre saksbehandlingen.

11.9.3 Frist for den sakkyndige komiteens arbeid

Vurderingen bør foreligge innen én måned, beregnet fra det tidspunkt sakkyndig komiteen har mottatt det materialet som skal danne grunnlag for vurderingen. Dersom det ikke er mulig å holde tidsfristen, skal den sakkyndige komiteens leder gi en særskilt redegjørelse for dette. Søkerne skal gis melding om forsinkelsen.

11.9.4 Merknader til vurderingen

Søkerne skal gis anledning til å uttale seg om den sakkyndige komiteens vurderinger innen fastsatt frist, normalt fem dager etter utsending.

Søkerne har på dette trinnet i prosessen mulighet til å sende skriftlig merknad til vurderingen. Ansettelsessaker er imidlertid unntatt fra forvaltningslovens alminnelige bestemmelser om klageadgang, jf. forvaltningsloven § 3 andre ledd. Muligheten til å komme med merknader gir ikke en utvidet klageadgang. Hensikten med ordningen er å gi søkerne mulighet til å korrigere eventuelle misforståelser. Den sakkyndige komiteen skal gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene. Når den sakkyndige komiteen har besvart søkerens merknad er saken klar for å sendes til videre

behandling. Eventuelle merknader, samt den sakkyndige komiteens tilleggsuttalelse, vil følge saken til beslutning om ansettelse tas.

11.10 Intervju og innhenting av referanser

11.10.1 Intervju

De søkerne som vurderes å være best kvalifisert skal innkalles til intervju. Intervjuet skal ta sikte på å avklare personlig egnethet for stillingen, motivasjon og utviklingspotensialet for de ulike oppgavene som er tillagt stillingen. Ved vurdering av søkere til stipendiatstillinger skal det legges vekt på deres forutsetninger for å gjennomføre doktorgradsutdanningen. Søkernes interesse og motivasjon for å delta i utviklingsarbeid for universitetet som helhet må også avklares. Oppsummering av intervjuene skal skrives ned og følge saken videre i ansettelsesprosessen.

Leder av enheten bestemmer hvem som skal delta i intervjusakkyndig komiteen. Nærmeste leder bør normalt delta i sakkyndig komiteen. Begge kjønn bør være representert.

Habilitet – Den intervjusakkyndige komiteen skal settes sammen slik at det ikke kan reises habilitetsinnsigelser mot denne, jf. pkt. 4. 2 og forvaltningslovens § 6. Se vedlegg 2.

11.10.2 Innhenting av referanser

Ved ansettelse skal det innhentes minst to referanser. Dette må på forhånd avklares med søker. Dersom det ikke er innhentet referanser må dette begrunnes i saken.

11.10.3 Funksjonshemmede/yrkeshemmede søkere

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal minst én av disse søkerne innkalles til intervju før innstilling gis. Dette følger av forskrift til statsansatteloven § 4. Slike søkere kan ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.

11.10.4 Søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring (hull i CV)

Arbeidsgiver skal innkalle minst en kvalifisert søker som oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring til intervju. Dette følger av forskrift til statsansatteloven § 4a. Med søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring menes en søker som på søknadstidspunktet til sammen har vært utenfor arbeid, utdanning eller opplæring i minst to år de siste fem årene. Fraværet må skyldes rus, soning eller sykdom, herunder psykisk sykdom, eller søkeren må i fraværsperioden ha vært aktivt arbeidssøkende. Slike søkere kan ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. Dette gjelder likevel ikke søkere som på søknadstidspunktet har fast ansettelse eller midlertidig ansettelse av varighet på mer enn ett år.

11.10.5 Søkere med innvandrerbakgrunn

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha innvandrerbakgrunn skal minst én av disse søkerne innkalles til intervju før innstilling gis. Med søker med innvandrerbakgrunn menes søker som har innvandret fra Europa utenom EU/EFTA, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika og

Oseania utenom Australia og New Zealand, eller hvor begge foreldre har innvandret fra disse landene. Dette følger av forskrift til statsansatteloven § 4b.

11.11 Innstilling

11.11.1 Innstillingsmyndighet

Nærmeste leder er innstillende myndighet til stilling som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent. Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet skal det ikke gis innstilling, men forslag til hvem som bør ansettes.

11.11.2 Innstillingsmyndighetens mandat

11.11.2.1 Innstillingsmyndighetens forhold til den sakkyndige komiteens vurderinger

Innstillingsmyndigheten har ansvar for å kontrollere at den sakkyndige komiteens vurdering er adekvat og forsvarlig. Vurderingen skal være i overensstemmelse med de kriteriene som er formulert i utlysningsteksten, og med vanlig praksis når det gjelder kvalifikasjonskrav og vektlegging av ulike kvalifikasjoner.

Dersom innstillingsmyndigheten er i tvil om hvorvidt den sakkyndige komiteens vurderinger oppfyller kravene, må den avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse. Dette kan skje ved at innstillingsmyndigheten ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen.

Det kan også oppnevnes en komité som foretar en gjennomgang av vurderingen for å vurdere om denne er bygget på en riktig vurderingsnorm, eller det kan oppnevnes flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité.

Innstillingsmyndigheten skal ikke begrense sine vurderinger til de forhold som er blitt vurdert av den sakkyndige komiteen. Innstillingsmyndigheten skal også foreta vurderinger av andre relevante kvalifikasjoner hos søkerne.

Innstillingsmyndigheten kan treffe vedtak med en annen konklusjon enn det den sakkyndige komiteen er kommet til, uten ny komitébehandling. Dette kan bare skje i situasjoner hvor innstillingsmyndigheten finner å kunne bygge på den sakkyndige komiteens faglige vurderinger av søkerne slik den framgår av vurderingen, men hvor:

- innstillingsmyndigheten ikke er enig i den vurderingsnorm som er anvendt, eller den vektlegging av ulike kvalifikasjoner som vurderingen er basert på,

og/eller

- innstillingsmyndigheten vektlegger andre kvalifikasjoner hos søkerne enn de kvalifikasjoner som den sakkyndige komiteen har vurdert. Dette kan være på basis av intervju, prøveforelesning/prøveundervisning/prøvespill, og vurderinger av personlig egnethet og andre ikke-faglige vurderinger som anses som relevant for stillingen.

Dersom innstillingsmyndigheten endrer på den rangeringen som den sakkyndige sakkyndig komiteen har tilrådd, krever dette særskilt begrunnelse. Begrunnelsen skal følge saken videre til ansettelsesorganet.

11.11.2.2 Søkere med funksjonsnedsettelse, med innvandrerbakgrunn eller med hull i CV

Innstillingsorganet må vurdere om kvalifisert søkere med funksjonsnedsettelse, som enten er eller blir uten arbeid, skal innstilles foran bedre kvalifisert søker, jf. pkt. 5.4 i disse bestemmelsene.

Innstillingsorganet må påse at det har vært foretatt intervju av eventuelt kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, jf. pkt. 5.3 i disse bestemmelsene.

Innstillingsorganet må påse at det har vært foretatt intervju med minst en eventuelt kvalifisert søker med hull i CV-en, jf. pkt 5.5 i disse bestemmelsene.

Ovennevnte forhold må være avklart før innstillingsorganet gir sin innstilling.

11.11.3 Innstilling og rangering

Etter en samlet vurdering av søknadene, den sakkyndige vurderingen, intervjuene og eventuelle prøveforelesninger fremmer innstillingsmyndighet skriftlig begrunnet innstilling til ansettelsesorganet.

Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning.

Innstillingsmyndigheten vurderer om det skal innstilles på prøvetid, se pkt. 7.3 i disse bestemmelsene som omhandler prøvetid.

11.12 Ansettelse

11.12.1 Ansettelsesmyndighet

Fakultetsstyrene, styret ved UB og styret ved UMAK, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret, ansetter i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent.

11.12.2 Ansettelsesmyndighetens mandat

Ansettelsesmyndighetens forhold til den sakkyndige komiteens vurderinger vil være de samme som for innstillende myndighet, jf. pkt. 6.2 i disse bestemmelsene.

Ansettelsesmyndigheten må ta stilling til og påse at følgende forhold er avklart:

- om eventuelt kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn har vært innkalt til intervju, jf. pkt. 5.3 og 6.3 i disse bestemmelsene
- om søker med funksjonsnedsettelse som er vurdert tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, skal ansettes, jf. pkt. 5.4 og 6.3 i disse bestemmelsene
- om søkere med hull i CVen som er vurdert tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, skal ansettes, jf. pkt. 5.5 og 6.3 i disse bestemmelsene.
- om noen av søkerne skal ansettes med krav om å ta en bestemt opplæring innen en fastsatt tidsfrist, i disse bestemmelsene. Type opplæring må spesifiseres
- prøvetid, jf. pkt. 7.3 i disse bestemmelsene
- til stilling som stipendiat er det en forutsetning at den som ansettes blir tatt opp/er tatt opp til ph.d.-programmet på enheten.

11.12.3 Ved uenighet mellom innstillende og ansettende myndighet

Dersom et medlem av ansettelsesorganet ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering fra innstillingsmyndigheten. Etter å ha mottatt slik skriftlig vurdering, treffer ansettelsesorganet avgjørelse ved alminnelig flertallsbeslutning, og kan da ansette enten en søker som er innstilt eller en søker som det er gitt skriftlig vurdering av, jf. statsansatteloven § 6.

11.12.4 Prøvetid

Hovedregelen er at arbeidstakere som begynner i statstjenesten har en prøvetid på seks måneder, jf. statsansatteloven § 15.

Ansettelsesorganet kan bestemme at prøvetid ikke skal gjelde. Det gis normalt ikke prøvetid når ansatte skifter stilling internt ved universitetet, eller dersom den nye stillingen ikke er av vesentlig annen karakter enn tidligere stilling.

Arbeidsgiver kan forlenge prøvetiden dersom den ansatte har vært fraværende fra arbeidet, f.eks. på grunn av sykdom. Prøvetiden kan forlenges tilsvarende lengden av fraværet, og slik forlengelse kan bare skje dersom det ved ansettelsen skriftlig ble orientert om adgangen til dette. Arbeidsgiveren må også skriftlig ha orientert den ansatte om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiveren.

11.13 Permisjoner og forlengelse av åremålsperioden for rekrutteringsstillinger

Permisjoner og redusert arbeidstid som den ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale, og sykefravær, gir rett til forlengelse av åremålsperioden. Det samme gjelder for sentrale lederverv i organisasjoner knyttet til stillingene.

Institusjonene kan gi permisjon for fravær på grunn av kortvarige vikariater i undervisnings- og forskningsstillinger og for utenlandsstipendopphold og lignende, når dette kan skje uten å redusere framdriften med maks et halvt år i postdoktorprosjektet, doktorgradsutdanningen eller spesialistutdanningen. Ansettelsesperioden skal forlenges tilsvarende.

Institusjonene kan i særskilte tilfeller forlenge åremålsperioden ved uforutsette hindringer relatert til arbeidet, som ikke kan lastes den ansatte.

Institusjonene kan forlenge åremålsperioden opp til den maksimale tidsrammen i universitets- og høyskoleloven § 7-6 tredje ledd dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid er blitt økt vesentlig etter oppstart i stillingen.

Institusjonen kan i særskilte tilfeller forlenge åremålsperioden opp til den maksimale tidsrammen i universitets- og høyskoleloven § 7-6 bokstav g, dersom det er ansatt i 50 % eller mer i hele eller deler av stipendiatperioden jf. pkt. 11.3 i disse bestemmelsene.

Ammepermisjon gir rett til kompensasjon i form av forlenget stipendiat- og postdoktorperiode den arbeidstiden vedkommende faktisk har vært fraværende (maksimalt to timer per arbeidsdag). jf. § 3-17 i forskrift til universitets- og høyskoleloven og Hovedtariffavtalen, § 19.-4.

12 Vedlegg

1 UiT-CAM

2 Sjekkliste habilitetsbestemmelser