|  |
| --- |
|  |

Notat

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Til: | |  | | --- | | Fakultetene, Vitenskapsmuseet | |
| Kopi til: | |  | | --- | | Prorektor forskning, organisasjonsdirektør, personalsjef | |
| Fra: | |  | | --- | | Rektor | |

# NTNUs utfyllende bestemmelser til Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Kunnskapsdepartementet fastsatte Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår den 24.03.2015, og sendte senere ut en pressemelding som beskriver innstegsstillingene som en *prøveordning der målet er å tilby talenter internasjonalt konkurransedyktige betingelser og en forutsigbar karriereutvikling*.

Regjeringen har opprettet 300 innstegsstillinger, og har i første omgang fordelt 185 stillinger på 8 av landets universitet og høyskoler. Rent praktisk er en innstegsstilling et tilbud til særlig talentfulle unge forskere, som etter utløp av åremålsperioden i innstegsstillingen vil kunne bli tilbudt fast stilling dersom de fyller gitte krav. Hensikten er å stimulere til en attraktiv karrierestart for forskningstalenter fra inn- og utland, hvor de blir tilbudt særlig gode betingelser og tett oppfølging.

Vedlagt følger forslag til utfyllende bestemmelser til den nasjonale forskriften for NTNU, som legger opp til:

1. At detaljerte krav og kriterier utarbeides på fakultetsnivå, og at evaluering og oppfølging i hovedsak delegeres til instituttnivå.
2. Ryddighet og likebehandling gjennom klare kriterier for utvelgelse av kandidater, samt tydelige og etterprøvbare retningslinjer for midtveis- og sluttevaluering. Dette impliserer imidlertid ikke nødvendigvis kvantifiserbare kriterier.

Utfyllende bestemmelser til Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår:

**§ 1 Ansettelsesprosess**

1. Ansettelsesutvalget treffer vedtak om stillingsbeskrivelse etter forslag fra instituttleder/seksjonsleder.
2. Søkernes vitenskapelige og kunstneriske kvalifikasjoner skal bedømmes av oppnevnte sakkyndige.
3. Instituttleder oppnevner de sakkyndige etter forslag fra fagmiljøet etter reglene i Personalreglement for vitenskapelige stillinger, men med følgende tilpasninger/tilleggskrav:

* Komiteen skal bestå av minst 3 medlemmer
* De sakkyndiges vitenskapelige kompetanse skal ligge klart over søkernes
* To av de sakkyndige skal være fra et annet land

1. Rekruttering og ansettelse skjer innenfor dagens bestemmelser om utlysning og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger i uhl. § 6-3. Ansettelsesprosessen følger for øvrig Personalreglementets bestemmelser om grunnlaget for den sakkyndige bedømmelsen, bedømmelse av søkernes pedagogiske kvalifikasjoner, intervju og innhenting av referanser, og ansettelse i Ansettelsesutvalget.

**§ 2 Arbeidsavtalen**

1. Ved ansettelse av innstegskandidater skal ordinær arbeidsavtale benyttes. I tillegg skal det utarbeides et tilleggsavtale der partenes forventninger og krav fremgår. I denne delen av arbeidskontrakten spesifiseres de kravene kandidaten *skal* oppfylle i løpet av åremålsperioden, hvilke krav kandidaten *kan* bli pålagt å oppfylle, samt hvilken bistand virksomheten skal yte for at kandidaten skal kunne oppfylle kravene. (Vedlegg 2).

**§ 3 Midtveisevaluering**

1. Instituttleder har ansvar for at det gjennomføres en midtveisevalueringen av kandidaten.

Slik evaluering skal innledes når kandidaten har vært ansatt i tre år og skal være avsluttet senest seks måneder etter påbegynt evaluering.

1. Instituttleder nedsetter evalueringskomité etter forslag fra fagmiljøet. Komiteen består av minimum to medlemmer med professorkompetanse innen det aktuelle fagområde. Medlemmene kan være ansatt ved instituttet, men minst ett medlem skal være fra en annen utdanningsinstitusjon.
2. Evalueringen skal sikre at kandidaten blir målt etter de samme kriterier og terskler som ved den senere sluttevalueringen. Midtveisevalueringen skal ha høy kvalitet og gjennomføres på en ryddig og etterprøvbar måte, og sikre forutsigbarhet knyttet til de justeringer kandidaten eventuelt får beskjed om å måtte gjennomføre for å få fast ansettelse.
3. Evalueringen skal ta utgangspunkt i tilleggsavtalen som ble inngått ved ansettelsestidspunktet, og skal munne ut i en rapport. Rapporten skal inneholde både en vurdering av status, hvilke justeringer kandidaten eventuelt må gjøre for å oppfylle kravene spesifisert i arbeidskontrakten, og konkludere med en tilbakemelding til kandidaten.
4. Kandidaten skal gis anledning til å kommentere rapporten, og eventuelle kommentarer skal vurderes av evalueringsutvalget. Dekan legger frem rapporten og eventuelle kommentarer i ansettelsesutvalget til orientering.

**§ 4 Sluttevaluering**

1. Instituttleder har ansvar for at en sluttevaluering av kandidaten blir gjennomført. Sluttevalueringen gjennomføres av en sakkyndig komité.
2. Instituttleder oppnevner de sakkyndige etter forslag fra fagmiljøet og etter reglene i § 1 (3). Bedømmelseskomiteen skal nedsettes senest 1 år før utløpet av åremålet, og sluttevalueringen skal være ferdig senest tre måneder før åremålsstillingen utløper.
3. Sluttevalueringen skal ta utgangspunkt i de faglige forutsetninger som ble lagt til grunn ved inngåelse av arbeidsavtalen (vedlegg 2) og den tilbakemelding kandidaten fikk ved midtveisevalueringen.
4. Kandidaten skal gis anledning til å kommentere sluttevalueringen med en frist på 14 dager. Eventuelle merknader sendes den sakkyndige komiteen for uttalelse.

**§ 5 Innstilling og ansettelse**

1. Innstilling gis på bakgrunn av sluttevalueringen og eventuelle kommentarer, samt vurderinger av pedagogiske kvalifikasjoner. Resultatet av intervju og innhenting av referanser fra da kandidaten begynte i stillingen skal følge saken.
2. Ansettelsesutvalget treffer på bakgrunn av dette eventuelt vedtak om fast ansettelse.
3. På bakgrunn av stillingens særvilkår kan det i spesielle tilfeller skje at kandidaten blir vurdert av bedømmelseskomiteen som professorkompetent, men uten å oppnå de tilleggskravene som er knyttet til innstegsstillingen. Ansettelsesorganet skal i slike tilfeller ikke ansette, men likevel kunne godkjenne bedømmelsen som er gjort.

**§ 6 Diverse**

1. Instituttleder har ansvar for at kandidaten har tilstrekkelig med undervisning og eventuelt andre meritterende oppgaver i løpet av åremålsperioden og at forholdene ellers er lagt til rette.
2. Kandidaten har ansvar for å melde ifra dersom forutsetningene for stillingen endres eller det oppstår problemer rundt oppfyllelse krav som er nedfelt i tilleggsavtalen.
3. Dersom spesielle forhold gjør det nødvendig, kan tilleggsavtalen justeres. Korrespondanse knyttet til dette skal følge saken frem til sluttbehandling i Ansettelsesutvalget.

Vedlegg: Tillegg til arbeidsavtale