

Til: Bibliotekstyret
Fra: Bibliotekdirektøren

Innstillingsmyndighet ved tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger

Bakgrunn

Stortinget vedtok i juni 2017 ny lov om statens ansatte (statsansatteloven). Loven erstattet den tidligere lov om statens tjenestemenn og trådte i kraft 01.07.2017. Den nye loven søker på flere områder å avveie de behov som staten som arbeidsgiver har for et forenklet og mer effektivt lovverk for forvaltningen, og hensyn til rettssikkerhet og vern for den enkelte arbeidstaker.

Et område som er berørt av den nye statsansatteloven er regelverk for ansettelse. Som tidligere skal ansettelse skje gjennom en to-trinnsbehandling. Kravet om at det skal foretas en innstilling med rangering av tre søkere i den rekkefølgen de bør komme i betraktning, er videreført. Innstillingsretten legges i hovedsak i statsansatteloven til stillingens nærmeste leder.

Endringen har medført et behov for oppdatering av universitetets personalreglement, instruks for fakultets- og instituttstyrer/enheter under universitetsstyret, samt utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Følger for bibliotekstyrets instruks

Bibliotekstyret var tidligere innstillingsmyndighet ved ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetsbiblioteket. Dette gjenspeiles i instruksene som er oversendt bibliotekstyret. Universitetsdirektøren har nå, som følge av Statsansatteloven, oppdatert denne instruksen (se vedlegg). De utfyllende bestemmelsene for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger er harmonisert, og ble vedtatt 17.01.2018. Det fremgår i punkt 6.1 at innstillingsmyndigheten nå er lagt til nærmeste leder. Statsansatteloven medfører ingen endringer når det gjelder tilsettingsmyndighet, den er, for stillinger ved Universitetsbiblioteket lagt til universitetsstyrets tilsettingsutvalg. Tilsettingsutvalget består av rektor, en representant fra de vitenskapelige ansatte, en fra teknisk-/administrative ansatte, en representant for midlertidig vitenskapelig ansatte og en studentrepresentant.

Vedlegg:

1. Instruks for bibliotekstyret
2. Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

INSTRUKS FOR STYRET VED UNIVERSITETSBIBLIOTEKET (UB)

Ansvar og myndighet

Bibliotekstyret er øverste organ ved Universitetsbiblioteket (UB), og har slik overordnet ansvar både for den faglige virksomheten ved Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi (RESULT) og for at bibliotek tjenester, undervisning, forskning og utviklingsarbeid holder høy kvalitet.¹

Bibliotekstyret har overordnet ansvar for at UB drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som til enhver tid gjelder, og de mål, rammer og instruks som er fastsatt av overordnet myndighet og universitetsstyret.

Alle beslutninger som treffes i bibliotekstyret, treffes etter delegasjon fra universitetsstyret og på dettes ansvar.

Alle beslutninger ved UB truffet av andre enn bibliotekstyret, treffes etter delegasjon fra bibliotekstyret og på bibliotekstyrets ansvar, med mindre noe annet fremgår av denne instruks eller andre instruks fastsatt av overordnet myndighet og universitetsstyret. Bibliotekstyret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved UB i den utstrekning det ikke følger av denne instruks eller av andre instruks fastsatt av overordnet myndighet og universitetsstyret, at bibliotekstyret selv skal treffe vedtak. Delegasjon av myndighet dokumenteres skriftlig.

Ledelse

Bibliotekstyret ledes av ekstern styreleder oppnevnt av universitetsstyret. Styreleder skal samarbeide med bibliotekdirektøren om saker som skal behandles i bibliotekstyret. Styreleder rapporterer til universitetsstyret v/ rektor. Styreleder har et særlig ansvar i forhold til samarbeid med eksterne aktører og ansvar for å utvikle og etablere gode strategier i forhold til regionen, næringsliv og øvrige samfunnsaktører. Styreleder skal bidra til å etablere møteplasser og samarbeidsformer som bidrar til gjensidig utvikling for både UB, fakultetene og regionale aktører.

Sentrale oppgaver

Bibliotekstyret fastsetter strategien for UBs samlede virksomhet i samsvar med mål og rammer fastsatt av overordnet myndighet og universitetsstyret.

¹ I tråd med vedtak om nedleggelse av styret ved Result, jf sak BS 3/18 (2017/756-13); «Nedleggelse av styret ved Ressurssenter for læring undervisning og teknologi» overtok Bibliotekstyret fullmakter og fagstrategisk beslutningsmyndighet for Results fagområder fra 31.3.2018.

Bibliotekstyret fastsetter årsplaner og vedtar budsjetter for UBs virksomhet etter nærmere retningslinjer fra overordnet myndighet og universitetsstyret.

Bibliotekstyret skal følge opp mål og resultatkrav og rapportere til overordnet myndighet og universitetsstyret.

Bibliotekstyret fører tilsyn med utviklingen i kvalitet og omfang av FoU virksomheten, herunder publisering, ekstern FoU finansiering og eksterne evalueringer.

Bibliotekstyret fører tilsyn med kvaliteten og brukertilfredsheten blant ansatte, studenter og eksterne samarbeidspartnere for de tjenestene Universitetsbiblioteket leverer og rapporterer årlig til universitetsstyret i henhold til kvalitetssikringssystemets retningslinjer.

Bibliotekstyret skal påse at økonomiske ressurser som UB forvalter, disponeres i henhold til forutsetninger i tildeling fra overordnet myndighet og universitetsstyret eller i tråd med avtaler inngått med eksterne parter.

Bibliotekstyret skal påse at personalpolitiske strategier og tiltak vedtatt av overordnet myndighet og universitetsstyret følges opp ved UB. Bibliotekstyret skal påse at arbeids- og læringsmiljøet er fullt ut forsvarlig ut fra en vurdering av hensynet til helse, miljø, sikkerhet og velferd.

Det skal i størst mulig grad være åpenhet om bibliotekstyrets arbeid.

Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT)
Fastsatt av: Universitetsstyret
Dato: 22.9.2016
Oppdatert: 17.1.2018 som følge av statsansatteloven gjeldende fra 1.7.2017
Erstatter: Utfyllende bestemmelser for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø av 15.6.2011, med endringer av 25.3.2013
Arkivref.: 2016/2835

Hjemler/referanser/henvisninger:

Lov og forskrift til statsansatteloven

Lov om universiteter og høyskoler

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

UHRs veiledende retningslinjer for opprykk til dosent og førstelektor

UHRs nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse

Statens personalhåndbok kap. 10.3

Forvaltningsloven

Personalreglement for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT

Tilpasningsavtalen ved UiT

Plan for likestilling mellom kjønnene ved UiT

Innholdsfortegnelse

1. DEFINISJONER	3
2. UTLYSNING AV STILLINGER (PERSONALREGLEMENTET §§ 3, 4 OG 12)	4
2.1 LETEKOMITÉ.....	4
2.2 UTLYSNING/BETENKNING	4
2.3 MIDLERTIDIG ANSETTELSE PÅ KVALIFISERINGSVILKÅR/LAVERE STILLING	4
2.4 MODERAT KJØNNSKVOTERING	5
2.5 GODKJENNING AV BETENKNING OG UTLYSNINGSTEKST FOR STILLINGEN	5
3. SØKNADEN	5
4. BEDØMMELSE (PERSONALREGLEMENTET § 5).....	6

4.1 OPPNEVNING AV BEDØMMELSESKOMITÉ	6
4.2.1 Professor.....	7
4.2.2 Dosent.....	7
4.2.3 Førsteamanuensis og førstelektor.....	7
4.2.4 Universitetslektor og høyskolelærer	7
4.2.5 Ledelse av komiteen	8
4.2.6 Spesialsakkyndige	8
4.3 KOMITEENS MANDAT.....	8
4.3.1 Beskrivelse og vurdering av søkerne	8
4.3.2 Ansettelse på kvalifiseringsvilkår.....	8
4.3.3 Ansettelse i lavere stilling	8
4.3.4 Rangering av søkerne	9
4.3.5 Frist for komiteens arbeid.....	9
4.3.6 Merknader til bedømmelsen.....	9
4.4 KVALIFIKASJONSKRAV	9
4.4.1 Kvalifikasjonskrav for stilling som professor	9
4.4.2 Kvalifikasjonskrav for stilling som dosent	10
4.4.3 Kvalifikasjonskrav for stilling som førsteamanuensis.....	11
4.4.4 Kvalifikasjonskrav for stilling som førstelektor	11
4.4.5 Kvalifikasjonskrav for stilling som universitetslektor.....	12
4.4.6 Kvalifikasjonskrav for høyskolelærer	12
4.5 KRAV TIL UNDERVISNINGSKOMPETANSE (PEDAGOGISK BASISKOMPETANSE)	12
5. INTERVJU/PRØVEFORELESNING/PRØVEUNDERVISNING OG PRØVESPILL (PERSONALREGLEMENTET § 5)	13
5.1 INTERVJU.....	13
5.2 PRØVEFORELESNING/PRØVEUNDERVISNING OG PRØVESPILL	14
5.3 INNHENTING AV REFERANSER.....	14
5.4 SØKERE MED INNVANDRERBAKGRUNN.....	14
5.5 SØKERE MED FUNKSJONSNEDESETTELSE	15
6. INNSTILLING (PERSONALREGLEMENTET §§ 5, 6 OG 7).....	15
6.1 INNSTILLINGSMYNDIGHET	15
6.2 INNSTILLINGSMYNDIGHETENS MANDAT	15
6.2.1. Innstillingsmyndighetens forhold til bedømmelseskomiteens vurderinger.....	15
6.2.2 Særskilt redegjørelse om rekrutteringsgrunnlaget.....	16
6.2.3 Søkere med fortrinnsrett, søkere med funksjonsnedsettelse eller søkere med innvandrerbakgrunn..	16
6.2.4 Innstilling og rangering	16
6.2.5 Delt innstilling	17
7. ANSETTELSE (PERSONALREGLEMENTET § 8)	17
7.1 ANSETTELSESMYNDIGHET	17

7.2 ANSETTELSESMYNDIGHETENS MANDAT	17
7.3 VED UENIGHET MELLOM INNSTILLENDEN OG ANSETTENDEN MYNDIGHET	18
7.4 PRØVETID	18
7.5 MIDLERTIDIG ANSETTELSE PÅ KVALIFIKASJONSVILKÅR – NY BEDØMMELSE	18
8. UNNTAK FRA REGLERNE OM UTLYSNING, INNSTILLING OG ANSETTELSE (PERSONALREGLEMENTET § 12)	18
8.1. MIDLERTIDIG ANSETTELSE I ORDINÆRE STILLINGER 6-12 MND.	18
8.2 DIREKTE ANSETTELSE (GJELDER IKKE FOR EKSTERNT FINANSIERTE STILLINGER)	18
8.3 BEDØMMELSE I FORBINDELSE MED DIREKTE ANSETTELSE	19
8.4 EKSTERNT FINANSIERTE STILLINGER	19
8.5 DELTIDSLÆRERE MV. – ANSETTELSE I MINDRE ENN 37,5 % STILLING	20
9. ØVRIGE STILLINGER	20
10. OPPRYKK I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER	20
10.1 HVEM KAN SØKE	20
10.2 SØKNADEN	21
10.2.1 Hva kan det søkes opprykk i	21
10.2.2 Søknadens innhold	21
10.2.3 Søknadsfrister	21
10.2.4 Virkningstidspunkt for opprykk	21
10.2.5 Karantenebestemmelser	22
10.2.6 Opprykk på grunnlag av tidligere kompetanseerklæring	22
10.3 KOMPETANSEKRAV	23
10.4 OPPNEVNING AV BEDØMMELSESKOMITÉ	23
10.5 KOMITEENS SAMMENSETTING	23
10.5.1 Spesialsakkyndige	23
10.5.2 Ledelse av komiteen	23
10.6 KOMITEENS MANDAT	23
10.7 FRIST FOR KOMITEENS ARBEID OG BEHANDLINGSTID FOR OPPRYKKS SAKER	24
10.8 ORIENTERING TIL SØKERNE	24
10.9 GODKJENNING AV BEDØMMELSEN OG TILDELING AV OPPRYKK	24

1. Definisjoner

Med enhet forstås i dette reglement fakulteter og Tromsø Museum – Universitetsmuseet (TMU) og Universitetsbiblioteket (UB).

Med toppstilling menes professor, dosent og forsker kode 1183, samt bistilling på samme nivå.

Med mellomstilling menes førsteamanuensis, førstelektor, amanuensis¹, forsker kode 1108, 1109 og 1110, universitetslektor, samt bistilling på samme nivå.

Med førstestilling menes førsteamanuensis, førstelektor og forsker kode 1109 og 1110.

For postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent vises det til egne utfyllende bestemmelser.

Det som omtales i dette dokumentet som vitenskapelig inkluderer også kunstnerisk arbeid/virksomhet.

2. Utlysning av stillinger (Personalreglementet §§ 3, 4 og 12)

2.1 Letekomité

I henhold til plan for likestilling mellom kjønnene ved UiT skal det før utlysning av fast undervisnings- og forskerstilling opprettes letekomité for å finne fram til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen.

Ved fagområder der menn er underrepresentert, kan det opprettes letekomité for å finne fram til menn som kan oppfordres til å søke stillingen.

Enheten bestemmer letekomiteens sammensetning. Der det er hensiktsmessig kan lavere nivå ved enheten bestemme hvordan letekomiteen skal settes sammen. Begge kjønn bør være representert.

Dersom det ikke er kvinnelige søkere til utlyste stillinger, skal det redegjøres særskilt overfor ansettelsesorganet om rekrutteringsgrunnlaget innenfor det aktuelle fagfeltet, og om letekomiteens arbeid.

2.2 Utlysning/betenkning

Ledige stillinger utlyses i samsvar med personalreglementet, de retningslinjer som framkommer i disse bestemmelsene og i plan for likestilling mellom kjønnene ved UiT.

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 kjønn².

UiT har utarbeidet maler for utlysning/betenkning. Malene skal sikre at nødvendige standardformuleringer tas med i de ulike stillingsbetenkningene.

2.3 Midlertidig ansettelse på kvalifiseringsvilkår/lavere stilling

Faste undervisnings- og forskerstillinger kan lyses ut med mulighet for midlertidig ansettelse for inntil tre år på kvalifiseringsvilkår, jf. universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. ledd.

Følgende forhold gir mulighet for ansettelse på kvalifiseringsvilkår:

- utilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner og/eller
- utilstrekkelige pedagogiske kvalifikasjoner

Dersom stillingen lyses ut med slik mulighet, skal følgende avsnitt stå i betenkningen:

¹ I følge lokal lønnspolitikk for UiT skal koden for amanuensis ikke benyttes ved nyansettelse

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).

Dersom det ikke melder seg søkere som er klart kvalifisert for fast ansettelse, kan det bli aktuelt med midlertidig ansettelse for inntil tre år, jf. universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. ledd. Søknad om fast ansettelse med ny bedømmelse må skje innen utløpet av 3-årsperioden. Ansettelsen blir fast dersom søkeren da blir funnet kvalifisert.

Dersom ansettelsen er midlertidig på grunn av manglende pedagogiske kvalifikasjoner, må søkeren innen utløpet av 3-årsperioden få godkjent pedagogiske kvalifikasjoner gjennom å ha utviklet en pedagogisk mappe. Ansettelsen blir fast dersom søkeren da blir funnet kvalifisert.

Dersom det bare er aktuelt å lyse ut stilling med mulighet for ansettelse på kvalifiseringsvilkår ved manglende pedagogiske kvalifikasjoner, skal følgende avsnitt stå i betenkningen:

Dersom det melder seg søkere som ikke oppfyller kravene til pedagogiske kvalifikasjoner, kan det bli aktuelt med midlertidig ansettelse for inntil tre år. Søkeren må innen utløpet av treårsperioden få godkjent pedagogiske kvalifikasjoner gjennom å ha utviklet en pedagogisk mappe. Ansettelsen blir fast dersom søkeren da blir funnet kvalifisert.

Dersom det ikke melder seg søkere som tilfredsstiller kompetansekravene for ansettelse på kvalifiseringsvilkår, og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse, kan det foretas midlertidig ansettelse for inntil 3 år og 6 måneder i en lavere stilling som vedkommende tilfredsstiller kompetansekravet til, jf. universitets- og høyskolelovens § 6-5, 2. ledd.

Midlertidig ansettelse med hjemmel i universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. og 2. ledd forutsetter at stillingen har vært utlyst, og at muligheten for ansettelse på kvalifiseringsvilkår fremgår av betenkningen/utlysningen.

2.4 Moderat kjønnskvalifisering

Følgende standardavsnitt skal alltid være med når kvinneandelen i den aktuelle stillingsgruppe på vedkommende fagområde (institutt og enheter på tilsvarende nivå) er underrepresentert:

UiT ønsker å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger. Dersom to eller flere søkere blir funnet tilnærmet likeverdige kvalifiserte, vil universitetet rangere kvinner foran menn.

2.5 Godkjenning av betenkning og utlysningstekst for stillingen

Ved enheter under universitetsstyret godkjenner universitetsstyrets ansettelsesutvalg betenkning/utlysningstekst for undervisnings- og forskerstillinger.

Ved fakultetene fastsetter fakultetsstyrene, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret, betenkning/utlysningstekst for undervisnings- og forskerstillinger.

3. Søknaden

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

Søknaden skal inneholde opplysninger om:

- personalia
- utdanning og eksamensresultater
- tidligere stillinger/yrkesutøvelse
- utredningsarbeid, forskning, forsøks- og utviklingsarbeid, inkluderer også kunstneriske aktiviteter
- pedagogiske kvalifikasjoner
- formidlings- og populariseringsinnsats, inkluderer også kunstneriske aktiviteter

- fagpolitisk og administrativ innsats, herunder utøvelse av verv, deltagelse i komiteer og utvalg, stillings- og kompetansevurdering, opposisjon ved disputaser, representasjon i offentlige styrever og utvalg med mer
- eventuell annen kvalifiserende virksomhet som etterspørres i betenkningen
- eventuell annen virksomhet som søkeren legger betydning

For nærmere informasjon om krav til pedagogiske kvalifikasjoner, se Result sin nettside på UiT.no og Universitets- og høyskolerådets (UHRs) *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse*.

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 sidetall, årstall
- 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

For innlevering av vitenskapelige arbeider kan enhetene velge mellom to alternativer. Det må klart framgå av betenkningen 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 kompetansevurderingen.

Alt. 2: Inntil 10 arbeider som er sentrale i søkerens produksjon. Doktoravhandling, inkludert arbeider utført som stipendiat på stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid, regnes i denne sammenheng som ett arbeid.

For begge alternativene skal søkeren gi en beskrivelse av sin vitenskapelige produksjon/kunstneriske produksjon, der hun/han peker på hvilke arbeider som er mest betydningsfulle i forhold til den utlyste stillingen, og derfor bør ligge sentralt i bedømmelsen. 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 søkerportal.

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 betenkningen.

4. Bedømmelse (Personalreglementet § 5)

4.1 Oppnevning av bedømmelseskommité

Bedømmelseskommité til alle stillinger oppnevnes av fakultetsstyrene, eventuelt et eget ansettelsesutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret, og styrene ved enhetene under universitetsstyret. Fakultetsstyrene kan delegere denne myndigheten til innstillende myndighet, eller til instituttleder der instituttleder ikke er innstillende myndighet.

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.

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

4.2 Komiteens sammensetting

4.2.1 Professor

Komiteen skal bestå av minst tre medlemmer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innen stillingens fagområde. Bare ett medlem av komiteen kan være fra UiT, og så langt det er mulig og på de fagområder det er naturlig, skal komiteen ha et medlem fra et annet land. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal det redegjøres særskilt for dette.

Departementet har presisert at dosentkompetanse ikke er tilsvarende professorkompetanse. Forsker kode 1183 har samme vitenskapelige nivå som professor, men har ikke samme krav til undervisnings- og veiledererfaring. Der det er hensiktsmessig kan det likevel godkjennes at ett av komitémedlemmene er i forskerstilling på professornivå.

Iht. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, § 1-2, er kriteriene for å bli tilkjent professorkompetanse (1) vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale og nasjonale standarder, eller (2) omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå. Et komitémedlem fra et annet land vil være et viktig bidrag til dette, og terskelen for ikke å ha med et slikt medlem bør være høy. I de tilfeller slik medlem ikke oppnevnes, må det redegjøres for hva som er gjort for å sikre utenlandsk medlem og hvorfor det ikke lyktes.

4.2.2 Dosent

Komiteen skal bestå av minst tre medlemmer, med ett medlem fra universitet eller vitenskapelig høgskole med professorkompetanse og to medlemmer med dosentkompetanse eller tilsvarende kompetanse. Kompetansen må være på stillingens fagområde. Bare ett medlem av komiteen kan være fra UiT, og så langt det er mulig og på de fagområder det er naturlig, skal komiteen ha et medlem fra et annet land. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal det redegjøres særskilt for dette.

4.2.3 Førsteamanuensis og førstelektor

Komiteen skal bestå av minst tre medlemmer. Minst ett av medlemmene må ha kompetanse over førstestillingsnivå. De øvrige må minst ha førsteamanuensiskompetanse når det gjelder vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling, og minst førstestillingskompetanse når det gjelder vurdering av søkere til førstelektorstilling. For førsteamanuensisstilling må minst ett av medlemmene i komiteen være tilsatt i et fagmiljø som har fått ansvar for doktorgradsutdanning. Dette kan fravikes for bedømmelseskomité som skal vurdere søkere på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner. Bare ett medlem av komiteen kan være fra UiT. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal det redegjøres særskilt for dette.

4.2.4 Universitetslektor og høgskolelærer ³

Komiteen skal bestå av minst to medlemmer. Ett av medlemmene må ha minst førstestillingskompetanse. Det andre medlemmet må ha minst lektorkompetanse. Bare ett medlem av

³ I henhold til lokal lønnspolitikk for UiT skal ansettelse som høgskolelærer bare gjøres dersom det ikke er mulig å skaffe kvalifisert personale på minimum lektornivå.

komiteen kan være fra UiT. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal det redegjøres særskilt for dette.

I særskilte tilfeller kan ansettelsesorganet bestemme at kravet om sakkyndig kompetansevurdering kan fravikes, jf. universitets- og høyskolelovens § 6-3, 3. ledd. I slike tilfeller kan instituttleder nedsette en innstillingskomite som forbereder saken og gir en anbefaling til innstillingsmyndigheten.

4.2.5 Ledelse av komiteen

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

Leder/administrerende leder skal normalt ha tilknytning til UiT.

4.2.6 Spesialsakkyndige

Bedømmelseskomiteen kan be om at det oppnevnes spesialsakkyndige for å uttale seg om deler av søkerens produksjon, herunder også om søkerens pedagogiske kvalifikasjoner.

4.3 Komiteens mandat

Komiteens mandat er å foreta en vurdering av søkerens kvalifikasjoner på grunnlag av det skriftlige materialet den får seg forelagt av søkerne og den betenkning som er utarbeidet for stillingen, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3, 3. ledd. Komiteen skal ikke uttale seg i spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller lignende.

4.3.1 Beskrivelse og vurdering av søkerne

I bedømmelsen skal det gis en oversikt over den enkelte søkers utdanning, yrkespraksis, pedagogiske kvalifikasjoner, 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). Det skal legges vekt på om søkerens faglige aktivitet i den senere tid har vist stigning, stagnasjon eller tilbakegang.

For nærmere beskrivelse av kvalifikasjonskravene til de ulike stillingskategoriene vises til pkt. 4.4, og for nærmere beskrivelse av krav til pedagogisk kompetanse vises til pkt. 4.5 i disse bestemmelsene.

4.3.2 Ansettelse på kvalifiseringsvilkår

Dersom stillingen er kunngjort med mulighet for midlertidig ansettelse for tre år etter universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. ledd, skal komiteen vurdere om det er søkere som kan tilbys slik ansettelse. I denne sammenheng skal det legges vekt på søkerens mulighet til å oppnå professor-/førstestillingskompetanse i løpet av den midlertidige ansettelsesperioden.

Hvis komiteen foreslår slik midlertidig ansettelse, må det eksplisitt framgå hva grunnlaget for forslaget er. Et slikt grunnlag kan være utilstrekkelige

- vitenskapelige kvalifikasjoner og/eller
- pedagogiske kvalifikasjoner

4.3.3 Ansettelse i lavere stilling

Dersom det ikke har vært mulig å få søkere som tilfredsstiller kompetansekravene for ansettelse på kvalifiseringsvilkår, og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse, kan det foretas midlertidig ansettelse for inntil tre år og seks måneder i en lavere stilling som vedkommende tilfredsstiller kompetansekravet til, jf. universitets- og høyskolelovens § 6-5, 2.

ledd. Det forutsettes at mulighet for midlertidig ansettelse på kvalifiseringsvilkår har vært nevnt i betenkning/utlysningstekst.

4.3.4 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:

- erfaring fra å initiere og lede forskning, og om søkeren kan stimulere andre til vitenskapelig/kunstnerisk aktivitet; være miljøskaper/entreprenør
- erfaring fra internasjonal virksomhet
- pedagogiske kvalifikasjoner
- formidlings- og populariseringsinnsats (inkluderer også kunstnerisk aktivitet)
- musealt arbeid
- fagpolitisk og administrativt arbeid (herunder utøvelse av verv, deltakelse i komiteer og utvalg, stillings- og opprykksbedømmelser, opposisjon ved disputaser, representasjon i offentlige styrever og utvalg, utredningsarbeid med mer)

Betenkning 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 betenkningen.

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

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

4.3.5 Frist for komiteens arbeid

Bedømmelsen bør foreligge innen tre måneder, beregnet fra det tidspunkt komiteen har mottatt det materialet som skal danne grunnlag for bedømmelsen. 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 komiteens leder gi en særskilt redegjørelse for dette. Søkerne skal gis melding om forsinkelsen.

4.3.6 Merknader til bedømmelsen

Søkerne skal gis anledning til å uttale seg om bedømmelseskomiteens vurderinger innen fastsatt frist, normalt 14 dager etter utsending. Eventuell merknad fra søkerne legges fram for komiteen for uttalelser før det treffes vedtak.

4.4 Kvalifikasjonskrav

4.4.1 Kvalifikasjonskrav for stilling som professor

For å bli tilkjent professorkompetanse må det kunne dokumenteres vesentlig mer omfattende forskning av høy kvalitet enn det som kreves til doktorgrad. I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er det grunnleggende kravet:

- vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for stilling som professor i det aktuelle fagområdet, eller
- omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå

og

- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

I bedømmelsen skal det legges vekt på at vedkommende kan dokumentere faglig virksomhet på høyt nivå de siste seks år, og at denne peker framover mot fortsatt aktivitet på professornivå.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være evne til å initiere og lede forskning, erfaring fra internasjonal virksomhet, formidling og popularisering samt fagpolitisk og administrativt arbeid.

Det vises også til nasjonale standarder for vurdering av professorkompetanse, der slike er utarbeidet av de nasjonale fakultetsmøter.

4.4.2 Kvalifikasjonskrav for stilling som dosent

For å bli tilkjent dosentkompetanse må det i henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger kunne dokumenteres

- omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet, og
- omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet,

og

- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

I tillegg til dette må det kunne dokumenteres høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:

- ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
- tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
- omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
- omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
- yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
- yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet
- oppbygging av vitenskapelige samlinger
- kunsthøgskole

Det skal legges vekt på at vedkommende kan dokumentere faglig virksomhet på høyt nivå de siste seks år, og at denne peker framover mot fortsatt aktivitet på dosentnivå.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

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

Universitets- og høgskolerådet har utarbeidet veiledende retningslinjer for opprykk til dosent, som kan være til hjelp i arbeidet med bedømmelsen.

4.4.3 Kvalifikasjonskrav for stilling som førsteamanuensis

- I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kvalifikasjonskravene for ansettelse som førsteamanuensis:
- norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad, eller
- kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet, eller
- gjennomført godkjent stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid på aktuelt fagområde eller dokumentert kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og med en særlig fordypning som er relevant for fagområdet eller disiplinen,

og

- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være evne til å initiere og lede forskning, erfaring fra internasjonal virksomhet, formidling og popularisering, samlingsarbeid samt fagpolitisk og administrativt arbeid.

4.4.4 Kvalifikasjonskrav for stilling som førstelektor

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kvalifikasjonskravene for ansettelse som førstelektor:

- dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling, eller
- dokumentert omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling,

og

- spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt,

og

- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

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

Universitets- og høgskolerådet har utarbeidet veiledende retningslinjer for opprykk til førstelektor, som kan være til hjelp i arbeidet med bedømmelsen.

4.4.5 Kvalifikasjonskrav for stilling som universitetslektor

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kvalifikasjonskravene for ansettelse som universitetslektor:

- høyere grads eksamen eller tilsvarende ved universitet eller høyskole,
- relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant praksis,

eller

- dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid av et visst omfang,
- utdanning på høyeste nivå på kunstområdet fra Norge eller likeverdig utdanning fra utlandet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper,

og

- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

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

4.4.6 Kvalifikasjonskrav for høyskolelærer

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kvalifikasjonskravene for ansettelse som høyskolelærer:

- 4 års høyere utdanning, av disse minst 2 år innenfor det fagområdet vedkommende skal undervise,
- relevant yrkespraksis,

eller

- 3 – 4 års høyere utdanning med en viss spesialisering på kunstområdet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper.

I tillegg må det kunne dokumenteres relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

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

4.5 Krav til undervisningskompetanse (pedagogisk basiskompetanse)

Kriteriene for undervisningskompetanse er de samme ved ansettelse i alle stillinger.

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er det generelle kravet til undervisningskompetanse: *dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.*

UiT slutter seg til UHRs krav til undervisningskompetanse som er utarbeidet i *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse.*

I samsvar med forskriften og UHRs *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse* har UiT vedtatt følgende retningslinjer for pedagogisk kompetanse:

Alle søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal i sin søknad dokumentere sin undervisningskompetanse ved å legge ved en pedagogisk mappe. Dette gjelder også ved søknad om opprykk.

En pedagogisk mappe skal inneholde en helhetlig presentasjon av en lærers profesjonelle dyktighet. Den er en organisert dokumentasjon av en persons profesjonelle utvikling og oppnådde pedagogiske kompetanse. Mappen viser den enkelte lærers individualitet gjennom utvalg av arbeid og refleksjon. Den motsvarer en forskers liste over og dokumentasjon av forskningsresultater gjennom publikasjoner. En pedagogisk mappe vil inneholde tekster om:

- *lærerens pedagogiske utgangspunkt – de prinsipper undervisningen bygges ut fra*
- *dokumentasjon av ulike typer undervisningsaktiviteter som viser planlegging, gjennomføring og vurdering*
- *evaluering av undervisning*
- *erfaringer fra bidrag til utviklingsarbeid i eget miljø*

All dokumentasjon må inneholde vedlegg, referanser til aktuell litteratur og forskning om undervisning og eventuell dokumentasjon av formell universitetspedagogisk kompetanse.

Den pedagogiske mappens innhold vurderes med vekt på følgende forhold:

- søkerens arbeid med studenter
- søkerens beskrivelser av og refleksjon over egen undervisning
- søkerens bidrag til pedagogisk utvikling på aktuelt studieprogram og institutt

Søkere som ikke tilfredsstiller kravene til undervisningskompetanse kan ansettes midlertidig for tre år på kvalifiseringsvilkår, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-5. Dette forutsetter at muligheten for slik ansettelse har vært nevnt i utlysningen. For å få fast ansettelse i løpet av tre-årsperioden må søkeren få godkjent pedagogiske kvalifikasjoner gjennom å utvikle en pedagogisk mappe etter deltakelse i UiT sitt kurs «Program for pedagogisk basiskompetanse». Dette kravet spesifiseres i ansettelsesvedtaket og gjøres kjent for den ansatte i ansettelsesbrevet.

Kravet til undervisningskompetanse gjelder ved alle ansettelser, inkludert overgang til nye ansettelsesforhold for allerede ansatte ved UiT.

Kravene til undervisningskompetanse gjelder også ved midlertidige ansettelser og ved ansettelse i bistillinger som er tillagt undervisning. For disse stillingene kan kravet fravikes etter konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

Unntaksvis kan praktisk kompetanse som underviser vurderes som likeverdig med formell undervisningskompetanse. I slike tilfeller kan søkeren ansettes fast, men oppfordres til å skaffe seg pedagogisk mappe innen tre år. I de tilfeller der enhetene vurderer at det er ønskelig å fravike kravet om pedagogisk mappe, må dette begrunnes særskilt. Begrunnelsen sendes universitetsdirektøren som avgjør om det kan gjøres unntak.

5. Intervju/prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill (Personalreglementet § 5)

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, motivasjon og utviklingspotensial for de ulike oppgavene

som er tillagt stillingen. Den pedagogiske mappe vil være utgangspunkt for samtale, og søkeren gis mulighet til å utdype sin refleksjon over egen virksomhet. For søkere som ikke har utviklet en egen pedagogisk mappe, vil intervjuet gi mulighet til refleksjon om egen undervisningsfilosofi og undervisningsmetoder. Søkernes interesse og motivasjon for å delta i utviklingsarbeid for universitetet som helhet må også avklares. Resultatet av intervjuene skal skrives ned og følge saken videre i ansettelsesprosessen.

Enheten bestemmer administrativt hvem som skal delta i intervjukomiteen. Nærmeste leder bør normalt delta i komiteen. Begge kjønn bør være representert.

Der det er hensiktsmessig kan enheten bestemme at disse avgjørelsene kan tas på lavere nivå.

5.2 Prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill

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

De som vurderer forelesningen/prøveundervisningen/prøvespillet må også ta stilling til hvordan søkeren følger opp presentasjonen som er gitt i den pedagogiske mappen og evt. også samtale med søkeren om dette etter forelesningen.

Der det er hensiktsmessig kan enheten bestemme at disse avgjørelsene kan tas på lavere nivå.

Resultatet fra prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill skal skrives ned og følge saken videre i ansettelsesprosessen.

5.3 Innhenting av referanser

Ved ansettelse skal det innhentes referanser. Dette må på forhånd avklares med søker, jf. personalreglementet § 5. Dersom det ikke er gjennomført referanseintervju må dette begrunnes i saken.

5.4 Søkere med innvandrerbakgrunn

Dersom det melder seg kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, er alle statlige virksomheter pålagt å innkalle minst én slik søker til intervju (PM 12/2004). Er det søkere med innvandrerbakgrunn og ingen er innkalt, skal dette forklares i innstillingen⁴.

⁴ Staten anvender definisjoner fra SSB (statistisk sentralbyrå)

Innvandrerbakgrunn har man dersom man er født i utlandet og har innvandret, eller dersom man har foreldre som begge er utenlandskfødte

SSB har innført en todeling når det gjelder landbakgrunn: Landgruppe 1: EU/EFTA-land, Nord-Amerika, Australia og New Zealand

Landgruppe 2: Europa utenom EU/EFTA, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand.

FAD har presisert at det er søkere med landbakgrunn 2 som fortrinnsvis skal innkalles til intervju

5.5 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 avgis, jf. § 6 i forskrift til statsansatteloven.

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

6. Innstilling (Personalreglementet §§ 5, 6 og 7)

6.1 Innstillingsmyndighet

Nærmeste leder er innstillingsmyndighet til undervisnings- og forskerstillinger, jf. § 5 i statsansatteloven. Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet skal det ikke gis innstilling, men forslag til hvem som bør ansettes.

6.2 Innstillingsmyndighetens mandat

6.2.1. Innstillingsmyndighetens forhold til bedømmelseskomiteens vurderinger

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

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

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

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

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

og/eller

- innstillingsmyndigheten vektlegger andre kvalifikasjoner hos søkerne enn de kvalifikasjoner som bedømmelseskomiteen 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 bedømmelseskomiteen har tilrådd, krever dette særskilt begrunnelse. Begrunnelsen skal følge saken videre til ansettelsesorganet.

6.2.2 Særskilt redegjørelse om rekrutteringsgrunnlaget

Dersom det ikke er kvinnelige søkere til faste stillinger, skal innstillingsmyndigheten påse at det er redegjort særskilt om rekrutteringsgrunnlaget innenfor det aktuelle fagområdet, jf. plan for likestilling mellom kjønnene.

6.2.3 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, jf. statsansattelovens § 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 stilling, skal den som er best kvalifisert ansettes.

Innstillingsmyndigheten må påse at det har vært foretatt intervju av eventuelt kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, jf. pkt. 5.4 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. 5.5 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.

Ovennevnte forhold må være avklart før innstillingsmyndigheten avgir sin innstilling.

6.2.4 Innstilling og rangering

Etter en samlet vurdering av søknadene, bedømmelsen, intervjuene 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 om det ikke skal innstilles på prøvetid, se pkt. 7.4 i disse bestemmelsene.

Innstillingsmyndigheten skal anvende moderat kjønnskvotering. Med moderat kjønnskvotering menes at dersom to eller flere søkere blir funnet tilnærmet likeverdig kvalifisert, skal kvinner rangeres foran menn. "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. I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, § 1-1, 1. ledd kan ansettelsesmyndigheten stille krav om at den som ansettes forplikter seg til å gjennomgå en bestemt opplæring innen en fastsatt tidsfrist. Dette kan for eksempel være å gjennomføre et bestemt pedagogisk opplegg, eller tilegne seg spesielle språkkunnskaper.

Dersom noen av søkerne innstilles for midlertidig ansettelse på kvalifiseringsvilkår, må det framgå av innstillingen om den midlertidige ansettelsen skyldes

- utilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner og/eller
- utilstrekkelige pedagogiske kvalifikasjoner

Ansettelse på kvalifiseringsvilkår kan bare foretas dersom stillingen er utlyst med mulighet for slik ansettelse.

Dersom det ikke er søkere som tilfredsstiller kompetansekravene for midlertidig ansettelse på kvalifiseringsvilkår, må innstillingsmyndigheten vurdere om det på grunn av undervisningssituasjonen skal innstilles for ansettelse i en lavere stilling for inntil tre år og seks måneder, jf. pkt. 2.3 i disse bestemmelsene. Slik ansettelse kan bare foretas dersom stillingen er utlyst med mulighet for midlertidig ansettelse på kvalifiseringsvilkår.

6.2.5 Delt innstilling

Et eventuelt mindretall innen innstillingsmyndigheten skal avgi sin egen begrunnede innstilling.

7. Ansettelse (Personalreglementet § 8)

7.1 Ansettelsesmyndighet

Fakultetsstyrene, eventuelt ansettelsesutvalg etter universitetsstyrets bestemmelse, ansetter i toppstillinger ved fakultetene.

Fakultetsstyrene, eventuelt ansettelsesutvalg etter universitetsstyrets bestemmelse, ansetter i mellomstillinger ved fakultetene.

Universitetsstyrets ansettelsesutvalg ansetter i alle undervisnings- og forskerstillinger ved enheter under universitetsstyret.

7.2 Ansettelsesmyndighetens mandat

Ansettelsesmyndighetens forhold til bedømmelseskomiteens vurderinger vil være de samme som for innstillende myndighet, jf. pkt. 6.2.1 i disse bestemmelsene.

Ansettelsesmyndigheten skal anvende moderat kjønnskvolter, jf. pkt. 2.5 i disse bestemmelsene.

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

- om det er redegjort for rekrutteringsgrunnlaget i de tilfeller det ikke er kvinnelige søkere til fast utlyst stilling, jf. pkt. 6.2.2 i disse bestemmelsene
- om det er søkere med fortrinnsrett, jf. pkt. 6.2.3 i disse bestemmelsene
- om eventuelt kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn har vært innkalt til intervju, jf. pkt. 5.4 og 6.2.3 i disse bestemmelsene
- om søker med funksjonsnedsettelse som er vurdert tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, skal ansettes, jf. pkt. 5.5 og 6.2.3 i disse bestemmelsene
- om noen av søkerne skal ansettes med krav om å ta en bestemt opplæring innen en fastsatt tidsfrist, jf. pkt. 6.2.4 i disse bestemmelsene. Type opplæring må spesifiseres
- om noen av søkerne skal ansettes midlertidig for tre år på kvalifiseringsvilkår, jf. pkt. 4.3.2 og 6.2.4 i disse bestemmelsene. Årsaken til den midlertidige ansettelsen må spesifiseres, og kan være som følger:
- manglende vitenskapelig kompetanse
- manglende pedagogiske kvalifikasjoner
- om noen av søkerne skal ansettes midlertidig i en lavere stilling, jf. pkt. 4.3.3 og 6.2.4 i disse bestemmelsene
- prøvetid, jf. pkt. 7.4 i disse bestemmelsene

7.3 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.

7.4 Prøvetid

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

Ansettelsesorganet kan bestemme at prøvetid ikke skal gjelde. Det gis normalt ikke prøvetid når ansatte skriver 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.

7.5 Midlertidig ansettelse på kvalifikasjonsvilkår – ny bedømmelse

Midlertidig ansatte på kvalifiseringsvilkår har senest ved utløpet av ansettelsestiden krav på ny bedømmelse. Vedkommende enhet må sørge for at slik bedømmelse blir iverksatt og gjennomført. Ansettelsestiden kan forlenges med inntil seks måneder i påvente av bedømmelsen, jf. universitets- og høyskolelovens § 6-5, nr.1. Dersom vedkommende blir bedømt å være kvalifisert, foretar ansettelsesorganet fast ansettelse etter innstilling fra enhetens innstillingsmyndighet.

Fast ansettelse kan for øvrig gis når som helst i perioden når den ansatte kan dokumentere at nødvendige kvalifikasjoner foreligger. Dersom enheten har ansettelsesmyndighet, ansettelsen er midlertidig på grunn av manglende pedagogiske kvalifikasjoner, og den ansatte har fått godkjent pedagogiske kvalifikasjoner gjennom å ha utviklet en pedagogisk mappe, kan nærmeste foresatte tjenestemyndighet for vedkommende enhet (avdelingsdirektør/dekan eller tilsvarende) ansette.

8. Unntak fra reglene om utlysning, innstilling og ansettelse (Personalreglementet § 12)

8.1. Midlertidig ansettelse i ordinære stillinger 6-12 md.

For ansettelser med varighet inntil seks måneder kan universitetsdirektøren/avdelingsdirektøren/dekan foreta ansettelse uten ordinær utlysning, vurdering og innstilling.

Når forenklet prosedyre har vært fulgt og stillingen senere blir fast skal stillingen kunngjøres og besettes etter ordinær prosedyre.

For ansettelser med varighet fra seks måneder til 12 måneder kan universitetsdirektøren/avdelingsdirektøren/dekan, når det er hensiktsmessig, foreta ansettelse. Nærmeste leder avgir innstilling. Ordinære regler for utlysning gjelder for denne type ansettelser, jf. statsansattelovens § 4.

8.2 Direkte ansettelse (gjelder ikke for eksternt finansierte stillinger)

Hovedregelen etter statsansatteloven er at alle stillinger skal lyses ut. Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse uten forutgående utlysning, jf. universitets- og høyskolelovens § 6-3, 4. ledd. Universitetsdirektøren har presisert at bruken av direkte

ansettelse/kalling bør holdes på et minimum. Direkte ansettelse/kalling brukes i hovedsak når det ikke anses hensiktsmessig å lyse ut stillingen fordi rekrutteringsgrunnlaget er lite.

Det er ikke anledning til å ansette på kvalifiseringsvilkår ved direkte ansettelse.

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 kvinner til stillingen, dersom det fremmes forslag om direkte ansettelse av en mann.

Enheten må utarbeide betenkning for stillingen.

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

Bistillingsansettelser 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 Bedømmelse i forbindelse med direkte ansettelse

I henhold til lov om universitetet og høyskoler § 6-3, 3. ledd skal ansettelse skje på grunnlag av sakkyndig bedømmelse.

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

Dersom det er aktuelt med direkte ansettelse av utenlandske professorer/ førsteamanuenser i 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 bedømmelse) av den som skal ansettes som professor II. Ved ansettelse som førsteamanuensis i bistilling vurderes det å være tilstrekkelig at en person med førsteamanuensis-kompetanse og en person med professorkompetanse innen fagområdet gir en faglig vurdering (forenklet bedømmelse).

Det kan unntaksvis være aktuelt å foreta en forenklet bedømmelse 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 fakultet/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. 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 prosent av full stilling unntatt fra statsansattelovens bestemmelser.

Dette innebærer at arbeidsforholdet reguleres av arbeidsmiljøloven.

Universitetsdirektør/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.

Arbeidsmiljølovens rammer for midlertidig ansettelse gjelder.

Arbeidsmiljølovens § 14-9, bokstav a hjemler adgang til midlertidighet «når arbeidet er av midlertidig karakter». Videre hjemler arbeidsmiljølovens § 14-9, bokstav f adgang til midlertidighet «for en periode på inntil tolv måneder». For sistnevnte tilfelle er det ingen krav til at arbeidets karakter er midlertidig. Imidlertid gjelder en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiver etter utløp av denne perioden, for å kunne foreta ny midlertidig ansettelse for utførelse av samme arbeidsoppgaver.

9. Øvrige stillinger

For ansettelse som konservator og forsker følges bestemmelsene så langt det passer.

10. Opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Opprykk i undervisnings- og forskerstillinger reguleres av kap. 2 i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og kap. 10.3 i Statens personalhåndbok; særlige bestemmelse for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet.

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

10.1 Hvem kan søke

- fast ansatt eller åremålsansatt førsteamanuensis med minst 50 % stilling kan søke opprykk til professor. Det forutsettes at stillingen er tiltrådt.
- fast ansatt eller åremålsansatt førstelektor med minst 50 % stilling kan søke opprykk til dosent. Det forutsettes at stillingen er tiltrådt.
- fast ansatte amanuenser og universitetslektorer i minst 50 % stilling kan søke opprykk til stilling som førsteamanuensis eller førstelektor. Det forutsettes at stillingen er tiltrådt.
- ansatte høgskolelærere kan søke opprykk til universitetslektor.
- 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 og 1110 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.

Førsteamanuensis ansatt i åremål på innstegsvilkår kan ikke søke om opprykk.

Opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er personlig, og får ingen konsekvenser for stillingsinnehaverens arbeidsoppgaver.

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

For nærmere beskrivelse av opprykksordningen vises det til kap. 2 i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og kap. 10.3. 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.

10.2 Søknaden

10.2.1 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; det skal også tas hensyn til stillingens utvikling fram til søknadstidspunktet.

10.2.2 Søknadens innhold

Nærmere beskrivelse av hva søknaden skal inneholde og hvilke dokumentasjonskrav

som gjelder for de ulike stillingskategoriene framgår av kap. 2 i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og kap. 10.3 i Statens personalhåndbok; særlige bestemmelser for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet (gjelder for forskerkodene). De enkelte fakultet/enheter kan ha utarbeidet nærmere retningslinjer for opprykksøknader.

10.2.3 Søknadsfrister

- frist for å søke opprykk til professor 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. 10.3.2, § 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. 10.2.6 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. Bedømmelseskomité kan likevel be om ytterligere dokumentasjon.

10.2.4 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 første dag i måneden etter at søknad om opprykk er levert inn.

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 bedømmelse. Dette må dokumenteres. Søknad om opprykk kan først innleveres når søker har fått melding om oppnådd doktorgrad.

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 bedømmelse. Dette må dokumenteres. Søknad om opprykk kan først innleveres når søker har fått melding om oppnådd doktorgrad.

10.2.5 Karantenebestemmelser

Professor:

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. Dette gjelder selv om søkeren trekker sin søknad. Har det vært utlyst professorstilling ved UiT i vedkommende spesialitet, gjelder to års regelen fra søknadsfristen for den utlyste stillingen.

Dosent:

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.

Førsteamanuensis, førstelektor og universitetslektor:

Blir en søknad avslått på grunn av manglende kvalifikasjoner, kan ny søknad om opprykk tidligst sendes inn to år etter at det ble gitt melding om avslag.

Forsker kode 1183:

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.

Forsker kode 1109:

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.

Karantenebestemmelsene gjelder ikke ved søknad om opprykk på grunnlag av tidligere kompetanseerklæring ved søknad på stilling ved UiT, jf. pkt. 10.2.6 i disse bestemmelsene.

10.2.6 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 bedømmelse. Det forutsettes at det foreligger en enstemmig erklæring om utvilsom 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.

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 bedømmelsen er godkjent av ansettelsesmyndigheten. Et eventuelt opprykk vil gjelde fra første dag i måneden etter at søknad om opprykk er innlevert.

Søknad om opprykk til førsteamanuensis på grunnlag av oppnådd doktorgrad, kan innleveres når søker har fått melding om oppnådd doktorgrad. Et eventuelt opprykk vil gjelde fra første dag i måneden etter at avhandlingen er innlevert til vurdering.

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 bedømmelse.

10.3 Kompetansekrav

Kompetansekravene i forbindelse med søknad om opprykk er de samme som ved ansettelse, jf. kap. 1 i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og pkt. 4.4 i disse bestemmelsene. For opprykk til professor har enkelte nasjonale fakultetsmøter utarbeidet fagspesifikke veiledninger der kompetansekravene er utdypet. Disse finnes på Universitets- og høyskolerådets nettsider. Det er også utarbeidet veiledende retningslinjer for opprykk til dosent og førstelektor. Disse finnes også på Universitets- og høyskolerådets nettsider.

Kompetansekrav for opprykk til forsker kode 1109 og 1183 finnes i kap. 10.3 i Statens personalhåndbok; særlige bestemmelser for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet.

10.4 Oppnevning av bedømmelseskomité

Fakultetsstyrene, eventuelt ansettelsesutvalg etter universitetsstyrets bestemmelser, oppnevner bedømmelseskomité for alle opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved fakultetene.

Universitetsstyrets ansettelsesutvalg oppnevner bedømmelseskomité for alle opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved enhetene under universitetsstyret.

Ved bedømmelse av opprykk til professor kan det for enkelte fag være aktuelt å oppnevne felleskomiteer 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 bedømmelsen innenfor fagområdet.

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.

10.5 Komiteens sammensetting

Komiteens sammensetting skal følge bestemmelsene i kapittel 2 i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, jf. pkt. 4.2.1 til 4.2.6 i disse bestemmelsene.

10.5.1 Spesialsakkyndige

Ved søknad om opprykk til dosent, førsteamanuensis og førstelektor kan det oppnevnes spesialsakkyndige for å uttale seg om deler av det materialet som skal bedømmes, jf. pkt. 4.2.6 i disse bestemmelsene. Ved opprykk til professor er det ikke anledning til å benytte denne type ekspertuttalelser. En eventuell spesialsakkyndig vil måtte gå inn i komiteen som fullverdig medlem.

10.5.2 Ledelse av komiteen

Ved oppnevning av bedømmelseskomité skal det utpekes en leder for komiteens arbeid. Lederen kan ikke være fra UiT.

10.6 Komiteens mandat

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

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

Bedømmelseskomiteens uttalelse skal alltid gi uttrykk for om kompetanseerklæringen er enstemmig og utvilsom.

For nærmere beskrivelse av hvilke krav som gjelder for bedømmelseskomiteens tilrådning, vises det til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og statens personalhåndbok; særlige bestemmelser for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet (gjelder for forskerkodene).

10.7 Frist for komiteens arbeid og behandlingstid for opprykks saker

Bedømmelsen bør foreligge innen tre måneder, beregnet fra det tidspunkt komiteen har mottatt det materialet som skal danne grunnlag for bedømmelsen.

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger bør opprykk til professor og dosent være endelig avgjort innen ett år etter søknadsfristen. Denne fristen kan bare fravikes dersom det foreligger spesielle grunner som gjør det nødvendig å utsette søknadsbehandlingen. Forskriftene har ikke satt krav til behandlingstid når det gjelder opprykk til lavere stilling, men det er naturlig at behandlingstiden ved slike opprykk er kortere.

10.8 Orientering til søkerne

Bedømmelseskomiteens 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 bedømmelseskomiteens vurdering innen to uker fra utsendelse. Eventuelle merknader til den faglige vurderingen legges fram for komiteen for tilleggsuttalelse før saken behandles av ansettelsesmyndigheten.

10.9 Godkjenning av bedømmelsen og tildeling av opprykk

På grunnlag av bedømmelseskomiteens vurdering og eventuelle innsigelser og tilleggs merknader, skal ansettelsesorganet for den aktuelle stillingsgruppen ved fakultet/enheten der søkeren er tilsatt godkjenne bedømmelsen og tildele opprykk på grunnlag av denne. Komiteen må enstemmig ha erklært søkeren utvilsomt 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 bedømmelseskomiteen til forsker kode 1109 eller høyere forskerstilling på sitt fagområde, eller har norsk doktorgrad i faget eller utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk.

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

Vedlegg:

- Sjekkliste for habilitetsvurdering i ansettelsesprosesser.
- Retningslinjer for bruk av innstegstillinger ved UiT Norges arktiske universitet.