**Policy for ansettelse i rekrutteringsstillinger og midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring**

**Formål**

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

**Bakgrunn**

I *Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger* åpnes det for at man kan ansette i midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring, så lenge det dreier seg om eksternfinansierte oppdrag og stillingen ikke har lengre varighet enn 3 år (2 år for forskerstillinger\*). Dette er en unntaksregel fra hovedregelen om at alle stillinger skal lyses ut, og at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys stillingen.

**Hjemmel**

I *Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger*, er det en unntaksregel, punkt 7.3 (med hjemmel i forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4), som åpner for at det kan ansettes i inntil tre år i eksternfinansierte oppdrag (forskerstillinger med varighet lenger enn 2 år skal lyses ut\*. Reglementet vil i nær fremtid endres for å harmoniseres med ny lov om statsansatte, red anm).

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

***7.3 Eksternt finansierte oppdrag***

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

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

*Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:*

*- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år.*

*- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i pkt. 6.2.2 eller 6.2.6*

*- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB*

*- Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget*

***Tjenestemannsloven § 2 nr. 4***

*Når en tjenestemann er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, sidestilles bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid etter lovens § 10 nr. 1, jf. ellers forskriftens § 7 nr. 2 b og § 11 nr. 3. Ved tilsetting av denne typen tjenestemenn kan det gjøres unntak fra lovens § 2, § 4 og § 5.*

**Anvendelse av punkt 7.3 i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger**

**Forutsetninger for ansettelse uten forutgående kunngjøring**

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

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

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

Forskerstillinger med varighet lenger enn 2 år skal lyses ut\*.

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

**Føringer ved ansettelse uten forutgående kunngjøring**

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

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

**Anbefalt praksis for planlegging av rekruttering i prosjekter**

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

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

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

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

*\*I universitetsstyresak 65/17 ble det vedtatt at forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet som hovedregel skal være faste dersom varigheten er mer enn to år. Stillingene skal som hovedregel lyses ut.*