

PROTOKOLL

Med hjemmel i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv, § 14-9 (3) har medlemsbedrifter i Abelia/NHO adgang til tidsbegrenset tilsetning for ansatte som skal utføre forskningsarbeid, i følgende tilfeller:

I

1. Stipendiater kan tilsettes midlertidig når den tilsatte, i henhold til retningslinjer som følger vedlagt, skal benytte arbeidstiden til kompetansegivende arbeid for å oppnå en doktorgrad.
2. Postdoktorer kan ansettes midlertidig når den tilsatte, i henhold til retningslinjer som følger vedlagt, skal benytte arbeidstiden til forskning som uomtvistelig er relevant i forhold til å bygge opp professorkompetanse.
3. Det gis anledning til midlertidig tilsetning i deltidsstillinger i inntil 20 % for undervisnings- og forskerstillinger.

II

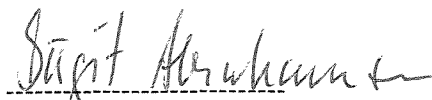
Midlertidig tilsetning etter denne avtale omfattes ikke av 4-års regelen jfr. aml § 14-9 nr 5. Dette gjelder ikke for Postdoktorer.

Avtalen skal gjelde i to år fra 30.09.2010, og forlenges med ett år ad gangen med mindre den blir sagt opp med tre måneders varsel av en av partene.

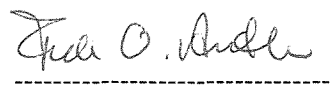
Hvis avtalen blir sagt opp, og ikke fornyet, vil gyldige inngåtte midlertidige ansettelse før oppsigelsestidens utløp fortsatt stå ved lag som gyldige kontrakter.

Ut over denne avtalen, skal det fortsatt være adgang for den enkelte bedrift til å inngå avtaler med Forskerforbundet/Tekna om bruk av midlertidig ansettelse.

Oslo, 16.11.2010



Abelia



Forskerforbundet

Tekna

Vedlegg

Retningslinjer til avtale mellom Abelia og Forskerforbundet

I

Postdoktor

Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Det kreves oppnådd doktorgrad for ansettelse.

Ved ansettelse i postdoktorstilling skal det legges fram forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet. Forslaget skal også inneholde framdriftsplan. Det forutsettes at søkeren vil kunne gjennomføre prosjektet i løpet av ansettelsesperioden.

Åremålsperioden skal være fra to til fire år. Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av eventuelt pliktarbeid.

Det skal utarbeides plan for gjennomføring av prosjektet som ligger til grunn for ansettelse i postdoktorstilling. Planen skal inngå som del av eller vedlegg til arbeidskontrakt for åremålsansettelsen og skal omfatte prosjektbeskrivelse og framdriftsplan.

Omfanget av eventuelt pliktarbeid må fastsettes i planen.

Planen må inneholde opplysning om hvem som skal ha plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning. Både den som har ansvar for faglig rådgivning, og den ansatte har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om manglende gjennomføring av planen.

Stipendiat

Stilling som stipendiat har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål.

Normal åremålsperiode er fire år med 25 prosent pliktarbeid. Ansettelsesperioden skal omfatte minst tre år med rein forskerutdanning.

Virksomheten fastsetter den samlede periode i hvert enkelt tilfelle. Det tas tilbørlig hensyn til omfanget av pliktarbeidet, nødvendig tidsramme og plan for å gjennomføre prosjektet

Kortere ansettelsesperiode kan gis dersom stipendiaten alt har gjennomført deler av sitt forskerutdanningsprogram, eller når ansettelsen bygger på tidligere ansettelse i utdanningsstilling (stipendiat, vitenskapelig assistent og liknende), slik at total tid til forskerutdanning blir tre år.

Dersom arbeidsgiver i særskilte tilfeller etter søknad finner å ville ansette i 50% deltidstilling eller mer i hele eller deler av perioden, kan ansettelsesperioden forlenges slik at forskerutdanning tilsvarer tre ordinære årsverk.

Opptak til doktorgradsprogram er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat. Endelig plan for forskerutdanning skal være godkjent og avtalefestet seinest tre måneder etter tiltredelse. Frist for

opptak til doktorgradsprogram må framgå av arbeidsavtalen. Videre må det framgå når endelig plan for forskerutdanningen skal være framlagt. Planen skal navngi hvem som har faglig veiledningsplikt for stipendiaten. Dersom opptaksavtale ikke foreligger innen den tidsfrist som framgår av arbeidsavtalen, kan det gi grunnlag for arbeidsgiver å vurdere å heve arbeidsavtalen.

Overgang til annet doktorgradsprogram kan ikke foretas uten etter avtale med arbeidsgiver. Overgang til annet doktorgradsprogram enn det arbeidsavtalen forutsetter, uten etter avtale med arbeidsgiver, kan gi grunnlag for å vurdere oppsigelse.

Det skal hvert år gis rapport om framdriften i den organiserte forskerutdanningen. Stipendiat og veileder er sammen ansvarlig for rapporten.

Fordelingen av arbeidsplikten mellom forskerutdanning og pliktarbeid skal framgå av arbeidsavtalen. Innholdet i pliktarbeidet utenom forskerutdanning bør også framgå.

Det skal framgå hvilket doktorgradsprogram stipendiaten er knyttet til.

Pliktarbeid utenom forskningsarbeidet bør så vidt mulig ha relevans for doktorgradsutdanningen. Administrative plikter begrenses og bør normalt ikke utgjøre mer enn ti prosent av den samlede arbeidstid på årsbasis.

Virksomhetene fastsetter egne retningslinjer for innholdet i pliktarbeidet, samt fordeling av arbeidsoppgaver i ansettelsesperioden. Arbeidsgiver må påse at arbeidsoppgavene ikke går utover den fastsatte rammen.

II

Felles bestemmelser

Åremålsansettelsen

Ingen kan ansettes i mer enn en periode i samme stillingskategori ved samme virksomhet.

Arbeidstid

De ansatte omfattes av de til enhver tid gjeldende lover og avtaler om arbeidstid, ferie og sykefravær.

Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

Permisjoner de ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden. Det samme gjelder for sentrale lederverv i nasjonale organisasjoner for disse stillingene.

Det gis forlengelse for redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie.

Det kan gis permisjon for å gå inn i kortvarig vikariat liknende når dette kan skje uten å redusere framdriften med mer enn et halvt år i postdoktorprosjekt eller doktorgradsutdanning. I slike tilfeller kan ansettelsesperioden forlenges tilsvarende.

Avgjørelse om forlengelse av ansettelsesperioden fattes av virksomheten

Fravær som skal gi grunnlag for forlengelse, må utgjøre minst to sammenhengende uker.

For stipendiat kan virksomheten i særskilte tilfeller gi forlengelse av ansettelsesperioden for forhold som har vært til hinder for progresjonen i forskerutdanningen. Slike forhold kan være særlige

omsorgsbelastninger og uforutsette hindringer av arbeidsmessig art som ikke kan lastes stipendiaten. Når slike forhold medfører forsinkelse, kan det gis forlengelse av ansettelsesperioden, forutsatt at stipendiaten vil kunne fullføre forskerutdanningen innen forlengelsestidas utløp.

Ved sykefravær under to uker for postdoktor og stipendiat med pliktarbeid bør fraværet fordeles forholdsmessig mellom forskningsarbeid og pliktarbeid.

For stipendiat med pliktarbeid kan flere kortvarige, gyldige fravær under to uker gi grunnlag for ensidig reduksjon i pliktarbeidsdelen, når dette anses nødvendig for at stipendiaten skal kunne fullføre forskerutdanningen innenfor ansettelsesperioden.