

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: Forskrift om stipendiaters pliktarbeid og ansettelsesforhold ved NTNU

Tilråding:

Styret fastsetter ny NTNU-forskrift om stipendiaters pliktarbeid og ansettelsesforhold som fremlagt.

Bakgrunn

Departementets retningslinjer for tilsetting i stipendiatstilling ble i 2006 revidert og tatt inn i ny "Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelige assistent og spesialistkandidat". Forskriften åpner for at institusjonene "i forskrift kan gi nærmere bestemmelser" og sier eksplisitt at "Institusjonene fastsetter egne retningslinjer for innholdet i pliktarbeidet, samt fordeling av arbeidsoppgaver i ansettelsesperioden. Arbeidsgiver må påse at arbeidsoppgavene ikke går utover den fastsatte rammen."

NTNUs utfyllende stipendiatretningslinjer ble fastsatt i 2004, men bør revideres slik at de er hjemlet i den nye forskriften. De bør dessuten utformes som forskrift slik departementet legger opp til. I arbeidet med ny forskrift har vi fått innspill fra Forskningsutvalget i 2007 og 2008. Utkast til forskrift ble sendt på høring til fakultetene og stipendiatenes interesseorganisasjon DION sommeren 2008. Høringssvarene vi fikk i oktober var omfattende og preget av grundig behandling ved fakultetene. Det har derfor tatt noe tid å utarbeide et revidert forslag til forskrift. Forskningsutvalget ble orientert om det reviderte forslaget i april 2009. Det har også vært behandlet i SESAM og dekanmøtet før saken nå legges fram for styret.

NTNU forskrift om stipendiaters pliktarbeid og ansettelsesforhold

Pliktarbeid gir verdifull arbeidskraft for universitetet, men anses også som kvalifiserende for stipendiaten som på denne måten får relevant erfaring og kompetanse. Det ekstra året gir dessuten mer tid til å modne og utvikle forskningsprosjektet, og til å få inn artikler i vitenskapelige tidsskrift. På den annen side må pliktarbeidet ikke bli så omfattende at det går utover progresjonen i forskerutdanningen. Det er noe av bakgrunnen når Kunnskapsdepartementet legger opp til at institusjonene fastsetter egne retningslinjer for stipendiaters pliktarbeid og understreker at arbeidsoppgavene ikke går utover den fastsatte rammen.

I forslag til NTNU forskrift har vi dessuten tatt med retningslinjer om permisjon og forlengelse og enkelte andre forhold der vi ønsker felles praksis ved fakultetene.

Om pliktarbeid (se § 1)

I henhold til Kunnskapsdepartementets forskrift er normal åremålsperiode for stipendiater fire år med 25 % pliktarbeid (§ 1-3, 3). Ved innføring av Phd-graden skrev UFD i brev av 6.10.2003 at 4 års tilsetting skal være hovedregelen, men at hovedregelen kan fravikes i enkelttilfeller. Departementet skrev videre at ”Dersom stipendiater med treårig eksternt stipend ikke ønsker fireårig tilsetting med pliktarbeid, skal de kunne velge å inngå treårig tilsetningsforhold.”

For NTNU er stipendiatenes pliktarbeid en viktig ressurs, ikke minst i undervisningen. Men vi har bl.a. også behov for mer forskningsadministrativ støtte i store eksternfinansierte forskningsprosjekter. Det er derfor også fra universitetets side ønskelig at flere stipendiater, også eksternfinansierte, kan tilbys et års pliktarbeid. Men NTNU som arbeidsgiver må kunne foreta en individuell vurdering hvorvidt stipendiaten kan pålegges eller få tilbud om pliktarbeid ut fra tilgjengelig finansiering, tilgang på passende arbeid i forhold til stipendiatens kvalifikasjoner (eks. språkferdigheter) og fakultetets samlede behov og prioriteringer.

I høringsrunden var DION bekymret for at stipendiater som hadde søkt fireårs stipend kunne bli fratatt pliktarbeidet. Vår kommentar er at *pliktarbeidet disponeres av arbeidsgiver*, men det må være åpenhet om dette. NTNU bør derfor ved utlysning av stipendiatstillinger gjøre det klart for søkerne at stipendiater som hovedregel tilsettes for fire år med 25 % pliktarbeid, men at arbeidsgiver kan velge å tilby tre års ansettelse uten pliktarbeid basert på en vurdering av tilgjengelig finansiering og passende arbeid. Alternativt, dersom stillingen i utgangspunktet er finansiert for tre år, kan stillingen lyses ut med *mulighet* for pliktarbeid dersom ekstern finansieringskilde åpner for dette.

Pliktarbeidets innhold (se § 2)

Kunnskapsdepartementet slår fast at ”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.”

Hva som er relevant og tilgjengelig pliktarbeid vil variere mellom fagmiljøene. På NTNU-nivå kan vi derfor bare gi *eksempler* på hva som kan være *relevant pliktarbeid*. Pliktarbeidet bør dessuten være *variert* med tanke på en framtidig karriere i akademisk, samfunns- og næringsliv.

I tillegg til de tradisjonelle pliktarbeidsoppgavene knyttet til undervisning, forskningsinfrastruktur, forskningsadministrasjon og formidling, foreslår vi at også enkelte andre aktiviteter kan godkjennes som pliktarbeid:

- kurs i universitetspedagogikk
- norskkurs for utenlandske ansatte
- lovpålagte valgte verv og pålagt utvalgsarbeid
- styreverv i stipendiatenes interesseorganisasjon DION

Det har vært foreslått å godkjenne universitetspedagogisk kurs og norskkurs for utenlandske stipendiater som del av pliktarbeidet. Hovedregelen bør være at arbeidsgiver kan godkjenne kurs og opplæring som er nødvendig for utførelsen av pliktarbeidet, men at dette i likhet med administrative plikter bør begrenses. I forslag til forskrift har vi tatt med kurs i universitetspedagogikk som eksempel på relevant pliktarbeid. Av hensyn til undervisningskvaliteten, er det ønskelig at alle som foreleser ved NTNU har pedagogisk opplæring. Undervisningserfaring og pedagogisk opplæring er viktig for en framtidig akademisk karriere. NTNUs universitetspedagogiske kurs (40 timer) utgjør 2

% av samlet pliktarbeid, - noe som må sies å være et forsvarlig omfang. Et annet eksempel kan være HMS-kurs eller opplæring i bruk av vitenskapelig utstyr for de stipendiater som har laboratoriearbeid.

Norsk kurs for utenlandske stipendiater kan ikke begrunnes på samme måte. I løpet av den korte stipendiatperioden er det neppe realistisk at utenlandske stipendiater kan lære tilstrekkelig til å kunne utføre pliktarbeid på norsk. For de få stipendiatene som har pliktarbeid, er det mer effektivt at de bruker engelsk som arbeidsspråk. Når NTNU ønsker å tilby norsk kurs til stipendiater og studenter, er det begrunnet ut fra *andre* hensyn slik som sosial integrering og framtidig rekruttering (jfr. S-sak 16/09 NTNUs språkpolitikk og O-sak 4/09). Vi er kjent med at noen fagmiljø av disse grunner kan være villige til å prioritere norsk kurs som del av pliktarbeidet. Min holdning er at vi av hensyn til likebehandling av utenlandske stipendiater med og uten pliktarbeid bør være restriktive med å godkjenne dette som pliktarbeid. NTNU har allerede lagt inn betydelige ressurser for å kunne gi et frivillig kurstilbud, og jeg anbefaler at fakultetene heller oppfordrer stipendiater til å benytte dette kurstilbudet. Vi har følgelig ikke tatt med norsk kurs som eksempel på pliktarbeid.

Ettersom det er en plikt å ta i mot *lovpålagte valgte verv* (eks. fakultetsstyre, instituttstyre/råd) og *pålagt utvalgsarbeid* (eks. forskningsutvalg, tilsettingsråd) bør *stipendiaten ha rett* til å få godkjent slike verv/oppdrag som pliktarbeid. Departementets forskrift legger begrensninger på omfanget av administrative plikter og det foreslås at det samlet maksimalt kan godskrives 3 måneders pliktarbeid knyttet til valgte verv og utvalgsarbeid. Arbeid utover dette bør godskrives som forlengelse av ansettelsesperioden.

For *styreverv på NTNU-nivå* forholder det seg litt annerledes. Dette er et lønnet verv ved NTNU. Det er urimelig å gi dobbelt godtgjøring i form av lønn og forlengelse, men styrehonoraret kan benyttes til ulønnet permisjon for å redusere tap i forskningstid (utgjør ca 3 måneders lønn). Eventuelt pliktarbeid utføres i dette tilfellet på vanlig måte.

Departementets forskrift legger opp til at institusjonen skal gi permisjon for sentrale lederverv i stipendiatenes nasjonale organisasjoner. DION har foreslått at NTNU godkjenner lokalt engasjement i DION som pliktarbeid. DION representerer stipendiatene bl.a. i det sentrale forskningsutvalget, deltar i høringssaker og gir råd og veiledning til stipendiater. Slike frivillige verv kommer i en litt annen kategori enn verv som er pålagt av NTNU som arbeidsgiver, men vi foreslår at *styreverv i DION* godkjennes som ett månedsverk pliktarbeid. Dersom vedkommende ikke har pliktarbeid finansieres eventuell forlengelse på NTNU-nivå.

Det er ønskelig å likebehandle stipendiater og rimelig at de som ikke har pliktarbeid eller er ferdig med pliktarbeidet kan få forlengelse i tid dersom arbeidet er omfattende (dvs. mer enn 14 dager i forberedelses og møtetid for den aktuelle oppgaven). Hvem som skal finansiere slike forlengelser var tema i nesten alle høringsuttalelsene fra fakultetene. Opprinnelig var det foreslått at fakultetene skulle dekke slike kostnader. Etter anbefaling fra fakultetene foreslår vi at eventuelle forlengelser *finansieres av det nivå som etterspør arbeidet*.

Det har vært en utbredt oppfatning at *tverrfaglig forskning* er tidkrevende og at stipendiater kan ha behov for å ta ekstra kurs for å hente inn kompetanse fra andre fagfelt. Vi foreslo opprinnelig at fagemner utover kursdelen eller annet arbeid som etter veilederens mening er nødvendig for en stipendiats tverrfaglige doktorgradsprosjekt, kunne godkjennes som del av pliktarbeidet. Dersom det skulle oppfattes som en rettighet å få godkjent ekstra kurs som pliktarbeid, var mange av fakultetene skeptiske. For det første har man et avgrensingsproblem. Ved DMF vil for eksempel de fleste doktorgradsprosjekt kunne defineres som tverrfaglige. Er emnet viktig nok, bør det inngå i skoleringsdelen, alternativt som ekstra emne, påpekte flere fakulteter. Det er ikke bare tverrfaglig

arbeid som kan kreve ekstra innsats. Eksempelvis godkjennes obligatorisk feltarbeid i utlandet som pliktarbeid ved SVT.

Høringsuttalelsene tyder på at vi bør være restriktive med å uthule instituttleders styringsrett over pliktarbeidet. Aktivitet som normalt inngår i forskerutdanningens skolerings- og forskningsdel bør som hovedregel ikke godkjennes som pliktarbeid. Vi har likevel forståelse for at det kan være unntak. Eksempelvis kan det være vanskelig å innpasse obligatorisk feltarbeid i det ordinære forskerutdanningsløpet, og vi har forståelse for at man som en pragmatisk løsning godkjenner dette som pliktarbeid. Ettersom dette er særtilfeller bør man overlate til *lokal praksis og leders skjønn*. NTNUs prosjekt om forskerutdanning har gjennomført en spørreundersøkelse som tyder på at tverrfaglige forskningsprosjekt ikke medfører forsinkelse i forskerutdanningen. Høringsuttalelsene tyder også på at man lokalt finner løsninger dersom det er behov for ekstra emner eller ekstra tid/forlengelse. Finansiering av nødvendige forlengelser kan være et problem, men det må løses på annen måte enn gjennom denne forskriften om arbeidsvilkår.

Fordeling og kontroll med pliktarbeidets omfang (se § 3)

Kunnskapsdepartementet slår fast at "Fordelingen av arbeidsplikten mellom forskerutdanning og pliktarbeid skal framgå av arbeidsavtalen. Innholdet i pliktarbeidet utenom forskerutdanningen bør også framgå, jf. § 1-3 (13) og (14). "Arbeidsgiver må påse at arbeidsoppgavene ikke går utover den fastsatte rammen" (§ 1-3, 14).

Det er store variasjoner i hvordan pliktarbeidet brukes og hvor stor den reelle arbeidsbelastningen er. For noen stipendiater gir pliktarbeidet mer tid til forskerutdanningen. For andre er pliktarbeidet så omfattende at det reduserer progresjonen. Hvorvidt stipendiatene er tjent med pliktarbeid eller ikke, kan dermed diskuteres. Mot denne bakgrunn har man i Forskningsutvalget diskutert hvordan omfanget av pliktarbeid kan defineres, hvem som skal ha styringsretten over stipendiatens pliktarbeid, samt stipendiatenes "klagemulighet".

Vi kan slå fast at pliktarbeid er innenfor arbeidsgivers styringsrett.¹ Normalt vil stipendiaten utføre pliktarbeidet ved det institutt stipendiaten er tilknyttet i forskerutdanningen. Det vil da være *instituttleders ansvar* å påse at arbeidets omfang ikke går utover ett årsverk og at dets innhold og fordeling over fireårsperioden er forenlig med stipendiatens prosjekt og progresjonen i forskerutdanningen. Det forventes at leder utøver ansvaret i samråd med veileder og stipendiat. Leders beslutning er ikke et enkeltvedtak etter forvaltningsloven, og vi kan følgelig ikke innføre en formell klageordning, men stipendiater vil som andre arbeidstagere kunne ta opp slike spørsmål med linjeledelsen, dvs. sin nærmeste leder og eventuelt dekanus, eller med sin arbeidstakerorganisasjon.

Det er enighet om at plan for pliktarbeidet bør sees i sammenheng med *planen for forskerutdanningen*, men at det er gjensidig behov for fleksibilitet. Undervisningsplanene legges fra år til år, dessuten kan stipendiaten ha behov for justeringer underveis i forhold til egen forskningsplan. Det er også ulike instanser som følger opp forskerutdanningen (programråd) og pliktarbeidet (lederansvar). Samtidig er det klart at framdriften i forskerutdanningen påvirkes av pliktarbeidets omfang. Vi legger derfor opp til at status for utført og planlagt pliktarbeid (oppdatert plan for pliktarbeidet) vedlegges stipendiatens årsrapport i forskerutdanningen. Vi har også lagt inn at pliktarbeid ikke bør overstige 10 % siste år.

¹ Arbeidsgiveransvaret følger finansieringen av pliktarbeidet. For stipendiater som utfører pliktarbeid ved annet institutt (senter/program) enn der de er tilknyttet i forskerutdanningen, er det særlig viktig at arbeidsgiver for pliktarbeidet, stipendiat og veileder sammen planlegger arbeidet slik at det blir forenlig med forskerutdanningen.

Stipendiater gir uttrykk for at det bør være større *likebehandling med hensyn til pliktarbeidets omfang*. Vi ønsker ikke å innføre felles normer for pliktarbeid på NTNU-nivå. Dette må reguleres ved fakultetene. Noen fakulteter har innført felles normer og timeregnskap for sine vitenskapelig ansatte som også bør benyttes for stipendiaters pliktarbeid. Det er enighet om at forelesninger er særlig krevende for stipendiater uten tidligere undervisningserfaring. Vi legger derfor opp til at stipendiater gis 50 % ekstra uttelling i forhold til vitenskapelig ansatte for en originalforelesning. Det kan etter individuell vurdering også gis ekstra uttelling for andre særlig tidkrevende oppgaver. Ved fakulteter som ikke har innført felles normering, bør man godskrive den faktiske arbeidstid pliktarbeidet utgjør.

Andre forhold – permisjon og forlengelse (se § 4)

Stipendiater har som andre arbeidstagere rett til *lov- og avtalefestet permisjon* (eks. sykdom, svangerskap, omsorg og velferd). Fravær som skal gi grunnlag for forlengelse må utgjøre minst to sammenhengende uker, jfr. departementets forskrift § 2-3 (5). NTNUs personalavdeling har tidligere tolket "to sammenhengende uker" slik at det også omfatter delvis permisjon utover to uker der den samlede permisjonstiden time for time utgjør mer enn to uker. Dette gjelder ammepermisjon, permisjon i forbindelse med egen sykdom og redusert arbeidstid på grunn av omsorg for barn og nær familie. For å sikre likebehandling er tolkningen tatt inn i NTNU forskriften.

Departementets forskrift § 3-2 (8) åpner dessuten for at "flere kortvarige, gyldige fravær under to uker" kan "gi grunnlag for ensidig reduksjon i pliktarbeidsdelen, når dette anses nødvendig for at stipendiaten skal kunne fullføre forskerutdanningen innenfor ansettelsesperioden." Denne regelen vil også omfatte ulike velferdspermisjoner, barns sykdom osv., men skulle ikke trenge utfyllende regler ved NTNU.

Ikke lov- og avtalefestet permisjon bør begrenses av hensyn til gjennomstrømningen i forskerutdanningen. Departementet legger stor vekt på dette og har bl.a. lagt inn en ny regel som begrenser bruk av stipendiater i vitenskapelige vikariatstillinger og lignende til *maksimalt seks måneder* med tilhørende forlengelse av stipendiattiden (§ 2-3, pkt 3). Ved NTNU har vi også vært restriktive og anbefalt at slike permisjoner begrenses til ett år. NTNUs retningslinjer må endres i samsvar med Departementets nye regel. Vi har eksempler på at stipendiater, spesielt i teknologi, ønsker å kombinere forskerutdanning med arbeid i næringslivet. Kortvarig permisjon eller redusert stilling tilsvarende seks måneders arbeidstid vil fortsatt være mulig.

Departementets forskrift har en generell bestemmelse om at ansettelsesorganet i særskilte tilfeller kan gi forlengelse for forhold som har vært til hinder for progresjonen i forskerutdanningen forutsatt at stipendiaten vil kunne fullføre forskerutdanningen innen forlengelsestidens utløp. Slike forhold kan være særlige omsorgsbelastninger og uforutsette hindringer av arbeidsmessig art som ikke kan lastes stipendiaten (§ 2-1 (6)).

Vi ønsket å innhente synspunkter fra høringsinstansene om det er behov for felles retningslinjer om hva slike *særlige forhold* kan være og rammene for slike forlengelser. Ved Universitetet i Oslo kan kvinnelige stipendiater få 6 måneders forlenget tilsetting per fødsel. Tilsvarende forlengelse *kan* gis til foreldre med omsorg for barn under ti år, dog maksimalt 12 måneder samlet. I høringsrunden ba vi om synspunkter på om vi bør innføre liknende retningslinjer ved NTNU. Vi fikk enkelte tilbakemeldinger om at fødsler burde sidestilles med adopsjon og at ordningen burde være kjønnsnøytral. Noen mente at 3 måneder per fødsel kunne bli for mye og at stipendiatene heller burde kunne søke en måneds gjeninntredelsesstipend ved behov ved lengre fravær. Andre mente at vi burde holde oss til hovedregelen om skjønnsutøvelse.

Etter vår oppfatning er NTNU tjent med et regelverk som stimulerer til gjennomstrømmning, men som i særskilte tilfeller gir rom for forlengelse slik at stipendiaten får reell mulighet til å fullføre. Vi bør derfor følge hovedregelen i departementets forskrift og utøve skjønn hva gjelder forlengelse på særlig grunnlag. Vi har i dekanmøtet drøftet om vi likevel bør innføre felles praksis på ett område. Som et *selektivt likestillingstiltak* har vi spesielt vurdert å gi kvinnelige stipendiater som har født mulighet til forlengelse på særlig grunnlag som kompensasjon for den fysiske belastningen det er å bringe fram et barn. Vi har alternativt drøftet om eventuell forlengelse utover lov- og avtalefestet permisjon bør knyttes til gjeninntredelse i stilling etter *lengre fravær* ”uavhengig” av kjønn og årsak. Vi ser imidlertid behov for en avgrensning i forhold til årsak og foreslår at vi innfører følgende felles praksis: Det kan gis forlenget ansettelsestid utover lov- og avtalefestet permisjon på inntil 3 måneder etter lengre fravær knyttet til personlige helsemessige belastninger (eks. fødselspermisjon).

Hvordan vi skal *finansiere ekstraordinære kostnader* knyttet til lov- og avtalefestet permisjon og eventuelle forlengelser på særlig grunnlag, er en problemstilling som gjelder både eksternfinansierte stipendiater så vel som NTNU-finansierte. Stipendiatene er opptatt av likebehandling. I dag finansieres ekstraordinære kostnader av eksterne prosjektmidler, av instituttet, eventuelt i spleiselag med fakultetet. Også stipendiaters driftsmidler har blitt belastet for slike utgifter, men det bør så vidt mulig unngås eller begrenses av hensyn til prosjektgjennomføringen. Dersom fakultetet skulle dekke alle typer forlengelse, ville det uthule instituttens ansvar for framdriften i forskerutdanningen. Vi mener det er grunn til å gjøre et unntak når det gjelder forlengelser relatert til lov- og avtalefestet permisjon ettersom dette ligger utenfor instituttets kontroll (fødsler og omsorg). For institutter med stramme økonomiske rammer kan det være en stor kostnad og føre til at stipendiater kanskje ikke får den forlengelse de trenger. Vi mener derfor at det må være fakultetets ansvar å sikre finansiering av forlengelser knyttet til lov- og avtalefestet permisjon.

Ved SVT har man siden 2004 avsatt et fond til dekning av kostnader til syke- og velferdspermisjoner, samt valutatap på EU-prosjekter og andre utenlandsk finansierte prosjekter. Fondet finansieres med 10-25 % av dekningsbidraget på eksternfinansierte prosjekter. Fakultetet vurderer å utvide ordningen til også å gjelde NTNU-finansierte stillinger. Også DMF tenker i samme banker og vil prøve ut en ordning der det trekkes et generelt dekningsbidrag på 2,5 % fra alle stipendiatstillinger til en avsetning på fakultetsnivå for å dekke ekstraordinære kostnader til lov- og avtalefestet permisjon, forlengelse på særlig grunnlag og underdekking fra NAV ved foreldrepermisjon og sykefravær. Vi synes disse ordningene virker lovende.

Ansettelsessted (se § 5)

Da NTNU fastsatte sine retningslinjer i 2004 var det en del diskusjon om hvor en stipendiat skulle ansettes. Skulle ansettelsesforholdet følge finansieringen, hovedveileder eller doktorgradsprogram. Vi foreslår å beholde hovedregelen at *ansettelsesforholdet følger opptak på doktorgradsprogram*. Det gjøres unntak fra hovedregelen for Vitenskapsmuseet som i samsvar med Rektors beslutning skal ha rett til å utlyse og ansette egne stipendiater som tas opp på doktorgradsprogram ved annet fakultet.

Selv om pliktarbeidet i utgangspunktet disponeres av arbeidsgiver (instituttleder) ønsker vi i spesielle tilfeller å åpne for andre løsninger, eksempelvis der *stipendiatstillingen er øremerket et forskningsprogram eller forskningscenter* og der dekanus ønsker at hele eller deler av stipendiatens pliktarbeid skal kunne brukes som arbeidsinnsats i programmet/senteret.

Ansettelsesvilkår, maksimal tilsetningsperiode og oppsigelse (se § 6)

Det heter i Kunnskapsdepartementets forskrift at ”*Opptak til doktorgradsprogram* er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat. Endelig plan for forskerutdanning skal være godkjent og avtalesfestet seinest tre måneder etter tiltredelse.” I henhold til NTNUs phd-forskrift § 5.2 kan kandidaten levere en skisse til prosjektbeskrivelse i samarbeid med hovedveileder ved søknad om opptak, men det skal da utarbeides ”en fullstendig prosjektbeskrivelse innen seks måneder etter opptak.” De to forskriftene opererer tilsynelatende med ulike frister for når endelig plan for forskerutdanning/fullstendig prosjektbeskrivelse skal foreligge. Vi ser derfor behov for å legge inn en tolkning som gjør det klart at stipendiaten skal være tatt opp på doktorgradsprogram i henhold til NTNUs Phd-forskrift seneste tre måneder etter tiltredelse i stillingen. Dersom stipendiaten ikke oppfyller vilkårene for opptak på doktorgradsprogram ved NTNU, faller grunnlaget for ansettelsen bort og ansettelsesforholdet avsluttes i henhold til tjenestemannslovens bestemmelser.

Samtidig vil vi i forbindelse med framtidig revisjon av NTNUs Phd-forskrift vurdere om det bør skapes bedre samsvar mellom pliktarbeidsforskriften og Phd-forskriften mht. begrepsbruk og frister.

Vedlegg:

Forslag til NTNU forskrift om stipendiaters pliktarbeid og ansettelsesforhold

VEDLEGG

Forslag til ny NTNU forskrift om stipendiaters pliktarbeid og ansettelsesforhold. Nye punkter i forhold til departementets forskrift og/eller NTNUs nåværende retningslinjer er skrevet i kursiv.

Forskrift om stipendiaters pliktarbeid og ansettelsesforhold ved Norges teknisk-naturvitenskapelige fakultet (NTNU)

Hjemmel: Fastsatt av Styret ved NTNU (etter planen høsten 2008) med hjemmel i Kunnskapsdepartementets forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, § 1-3 (14) og § 2-4. Jfr. lov av 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 6-4 (4).

Retningslinjer for stipendiaters pliktarbeid

§ 1. Om pliktarbeid

Normal åremålsperiode for stipendiater er fire år med 25 prosent pliktarbeid. Ansettelsesperioden skal omfatte tre år med rein forskerutdanning, jfr. departementets forskrift § 1-3 (3). *Basert på en vurdering av tilgjengelig finansiering og passende arbeid, kan arbeidsgiver likevel velge å tilby bare tre års ansettelse.* Så langt det er mulig og stipendiaten selv ønsker det, bør også eksterntfinansierte stipendiater tilbys en ordning med pliktarbeid.

§ 2. Pliktarbeidets innhold

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, jfr. departementets forskrift § 1-3 (13).

Pliktarbeid bør gi relevant og variert kompetanse for en framtidig karriere i akademia, samfunns- og næringsliv. Eksempler på relevant pliktarbeid:

- *Bidra i undervisning, laboratorie- og øvingsundervisning, veiledning og eksamensarbeid innen stipendiatens kompetanseområder.*
- *Gi opplæring i bruk og drift av forskningsinfrastruktur.*
- *Delta i formidlings-, utstillings- og samlingsarbeid.*
- *Forskningsadministrativt arbeid i forbindelse med organisering av faglige konferanser eller bistand til utarbeidelse av forskningsprosjektsøknader.*
- *Universitetspedagogisk kurs, HMS-opplæring og lignende som anses nødvendig for utførelsen av pliktarbeidet.*

Lovpålagte valgte verv i universitetets styre og råd, samt pålagt utvalgsarbeid uten særskilt honorar, godkjennes som pliktarbeid. For stipendiater uten pliktarbeid godkjennes slike verv og utvalgsarbeid som lønnet forlengelse i tid dersom samlet møte- og forberedelsestid utgjør mer enn 14 dager. Det kan samlet maksimalt godkjennes 3 måneders pliktarbeid for ovennevnte oppgaver. Styreverv i stipendiatenes interesseorganisasjon godkjennes med ett månedersverk. Eventuelle forlengelser finansieres av det nivå som har vervet eller utvalgsarbeidet. Dersom det gis særskilt honorar for verv eller utvalgsarbeid, har stipendiaten rett til permisjon eller forlengelse uten lønn.

§ 3. Fordeling og kontroll med pliktarbeidets omfang

Pliktarbeidets innhold og fordeling i tilsetningsperioden fastsettes av arbeidsgiver (instituttleder) i samråd med stipendiat og veileder. *Fastsatt plan for pliktarbeidet oppdateres årlig med status for utført og planlagt pliktarbeid.*

Oppdatert plan for pliktarbeidet vedlegges stipendiatens årlige framdriftsrapport i forskerutdanningen.

Pliktarbeid bør fordeles slik at det siste året kan brukes til rein forskerutdanning. Dersom det likevel er nødvendig å legge pliktarbeid til det siste året, bør dette begrenses til 10 %.

Stipendiatens pliktarbeid godskrives i henhold til faktisk medgått arbeidstid eller fakultetets/instituttets normer. For originalforelesninger gis stipendiater 50 % ekstra uttelling i forhold til normert tid for vitenskapelig ansatte. Det kan etter individuell vurdering også gis ekstra uttelling for andre særlig tidkrevende oppgaver.

Det er arbeidsgivers ansvar å påse at stipendiater ikke pålegges mer enn ett årsverk pliktarbeid i løpet av fireårsperioden og å begrense bruk av stipendiater i vikariater og andre prosjekter som kan forsinke progresjonen i forskerutdanningen.

Ansettelsesforhold

§ 4. Permisjon og forlengelse

Avgjørelse om forlengelse av ansettelsesperioden fattes av ansettelsesorganet jfr. departementets forskrift § 2-3 (4). Ved NTNU er slik avgjørelsesmyndighet delegert til dekanus.

Det kan gis permisjon for å gå inn i kortvarig vikariat i undervisnings- og forskerstilling, utenlandsstipend og liknende når dette kan skje uten å redusere framdriften med mer enn *et halvt år*. I slike tilfeller kan ansettelsesperioden forlenges tilsvarende, jfr. departementets forskrift § 2-3 (3).

Permisjon som ikke er lov- eller avtalefestet, er ingen rettighet og avgjøres av ansettelsesorganet i hvert enkelt tilfelle. Slik permisjon kan bare gis når veileder finner dette faglig forsvarlig, justert plan for gjennomføring av forskerutdanningen foreligger, og instituttleder finner dette bemanningsmessig og økonomisk akseptabelt.

Fravær som skal gi grunnlag for forlengelse av ansettelsesperioden må utgjøre minst to sammenhengende uker, jfr. departementets forskrift § 2-3 (5). *Dette inkluderer lov- og avtalefestet permisjon som innebærer redusert stillingsandel eller arbeidstid, dersom samlet fravær i antall timer utgjør mer enn to uker (eks. ammepermisjon, redusert arbeidstid ved egen sykdom eller ved omsorg for barn og nær familie).*

For stipendiater kan ansettelsesorganet 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, jfr. departementets forskrift § 2-3 (6). *Det kan gis forlengelse av ansettelsestid utover lov- og avtalefestet permisjon på inntil tre måneder etter lengre fravær knyttet til personlige helsemessige belastninger (eks. fødselspermisjon). Eventuell forlengelse på særlig grunnlag skal anbefales av veileder og institutt og godkjennes av fakultetet.*

Det enkelte fakultet er ansvarlig for å sikre at midler blir avsatt til finansiering av ekstraordinære kostnader ved forlengelse relatert til lov- og avtalefestet permisjon.

Ansettelsesforholdet opprettholdes ved lov- og avtalefestet permisjon. Dersom ansettelsesperioden utløper under permisjon, skal stipendiaten gis mulighet til å slutføre stipendiatperioden etter endt permisjon.

NTNU-ansatte stipendiater skal likebehandles med hensyn til permisjon og forlengelse uavhengig av finansieringskilde.

§ 5. Ansettelsessted

Stipendiater ansettes ved det fakultet vedkommende tas opp på doktorgradsprogram, *normalt ved det fakultet kandidaten har sin hovedveileder og sin daglige arbeidsplass*. Dette fakultetet har arbeidsgiveransvar for stipendiaten. Vitenskapsmuseet har rett til å utlyse og ansette egne stipendiater. *Disse tas normalt opp på relevant doktorgradsprogram ved NTNU.*

Dersom stipendiaten har arbeidssted ved annet fakultet eller eksternt, avtaler partene hvordan nødvendig utstyr og driftsmidler skal finansieres og stilles til rådighet for stipendiaten.

Pliktarbeid disponeres av det fakultet som stipendiaten er ansatt ved og normalt av det institutt hvor stipendiaten har sitt arbeidssted. For stipendiater tilknyttet program eller senter kan dekanus fastsette andre vilkår for disposisjon av pliktarbeidet.

§ 6. Ansettelsesvilkår og maksimal ansettelsesperiode

Ansettelsesperioden kan ikke gå ut over maksimal studietid i henhold til NTNUs Phd-forskrift § 7 nr 1. *Maksimal studietid etter Phd-forskriften er 6 år fra dato for vedtak om opptak på doktorgradsprogram til dato for innlevering av avhandling til bedømmelse fratrukket pliktarbeid og permisjoner. Permisjon fra stilling regnes som permisjon fra doktorgradsprogram.*

Ansettelsesperioden begrenses til tre måneder etter disputas. Disse tre månedene forutsettes brukt til publisering av forskningsresultater og utvikling av nye forskningsprosjekter.

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, jfr. departementets forskrift § 1-3 (8).

Med dette forstås at stipendiaten skal være opptatt på doktorgradsprogram i henhold til NTNUs Phd-forskrift § 5 nr 1 seinest tre måneder etter tiltredelse i stillingen som stipendiat. *Dersom stipendiaten ikke oppfyller vilkårene for opptak til doktorgradsprogram ved NTNU, faller grunnlaget for ansettelsen bort og ansettelsesforholdet avsluttes i henhold til tjenestemannslovens bestemmelser.*