

|                                                                                                                                         |                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|  <b>HELSE BERGEN</b><br>Haukeland universitetssjukehus | <b>Rekruttering og ansettelse i forskningsprosjekt</b> |
| Kategori: []                                                                                                                            | Gyldig fra/til: 16.05.2024/16.11.2024                  |
| Organisatorisk plassering: Helse Bergen HF/Fellesdokumenter/Ledelse og styringssystem                                                   | Versjon: 2.00                                          |
| Godkjenner: Bua, Ingvild                                                                                                                | Retningslinje                                          |
| Dok. ansvarlig: Bua, Ingvild                                                                                                            | Dok.id: D73528                                         |

Denne retningslinjen supplerer og må leses i sammenheng med styrende dokumentasjon for forsknings- og kvalitetsprosjekter i Helse Bergen, se: [l101 Forsknings- og kvalitetsprosjekter: Innledning til styrende dokumentasjon \(helse-bergen.no\)](https://helse-bergen.no/l101-forsknings-og-kvalitetsprosjekter-innledning-til-styrende-dokumentasjon).

Se også [G101 Forsknings- og kvalitetsprosjekter: Planlegging og gjennomføring \(helse-bergen.no\)](https://helse-bergen.no/g101-forsknings-og-kvalitetsprosjekter-planlegging-og-gjennomforing) punkt 5.3.2.

Rekruttering og ansettelse i forskningsprosjekt var tidligere en del av Retningslinjer for forvaltning av forskningsressursar i Helse Bergen, og var tilgjengelig i pdf og på foretakets intranett.

## Rekruttering

Forskningsprosjekt er en del av den ordinære virksomheten i Helse Bergen HF. Alle ansatte skal registreres i de personalsystem som er i bruk i helseforetaket, se oversikt i [Lederportalen](#) i Helse Bergen.

Oversikt over system som skal benyttes av ansatte finner en i [Ansattportalen](#).

Helseforetaket er omfattet av arbeidsmiljøloven, ikke statsansatteloven. Tariffområdet er Spekter Helse, ikke tariffområdet for staten. Helse Bergen har egen personalhåndbok / retningslinjer på personalområdet. Disse finner man link til i [Elektronisk kvalitetshåndbok \(EK\)](#).

## Hovedregel - utlysning av stilling

Rekruttering av ansatte til forskningsprosjekt i Helse Bergen skal skje etter [ordinære prosedyrer for rekruttering i foretaket](#). Helse Bergen er en offentlig virksomhet hvor kvalifikasjonsprinsippet gjelder. Hovedregel er derfor ekstern utlysning av stilling.

## Unntak fra hovedregel om utlysning av stilling

Unntatt fra hovedregel er:

- Utlysning og tildeling av stipend til bestemte personer knyttet til ansettelse som stipendiat i Helse Bergen. Utlyste forskningsmidler, der tildelingen er knyttet til en eller flere navngitte forskere, kan også være unntatt fra utlysning av stilling.
- Behov for tekniske og andre stillinger i forskningsprosjekt (f.eks. ingeniør, bioingeniør m.v.) kan løses på følgende tre måter, hvor det anbefales at punktene 1 og 2 blir prioritert foran utlysning av stilling:
  1. Kjøpe tjenesten / oppdraget fra annen avdeling i Helse Bergen
  2. Leie / låne arbeidstaker fra annen avdeling (frikjøp)
  3. Lyse ut stilling(ene) på ordinær måte

Ved frikjøp (punkt 2) inngås det eventuelt avtale om full eller delvis permisjon fra medarbeideren sin faste stilling for perioden vedkommende blir lånt ut til prosjektet. Avdelingen der vedkommende er ansatt gis i tilfelle lønnskompensasjon fra prosjektmidlene.

Overgang til stillinger i forskningsprosjekt skal ikke medføre lønnsmessige insentiv i forhold til stillinger innen annet arbeid i helseforetaket.

### Andre forhold knyttet til utlysning

Ved rekruttering av Stipendiat (dr.grad) og Midlertidig forskerstilling i prosjekt (tilsvarer post doc. ved universitet), kan en vurdere om det er hensiktsmessig i utlysningsteksten og arbeidsavtalen å benytte noen av forutsetningene i [Forskrift om ansettelsessvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat m.v.](#), selv om denne forskriften ikke gjelder for helseforetaket (gjelder for universitet og høyskoler).

For utlysning og ansettelse i EU-prosjekt kan det gjelde særskilte EU-regler.

### Permisjon til forskning fra fast eller midlertidig stilling i Helse Bergen

- Faste eller midlertidig ansatte i Helse Bergen som tildeles stipend fra Helse Vest, vil under forskningsprosjektet fremdeles være ansatt i Helse Bergen. Søknaden om stipendmidler må være tilrådet av klinikkleder, og tildelingskontrakt må være signert av leder. Vurdering av permisjon blir i praksis gjort samtidig med anbefalingen av stipendsøknaden. Tidspunktet for uttaket av permisjonen kan i noen tilfeller måtte bli utsatt på grunn av driftsforhold.
- Faste eller midlertidig ansatte i Helse Bergen som søker om og får tilbud om ansettelse som stipendiat på universitetet:
  - Dersom forskningsprosjektet er av en slik art at prosjektet har behov for ressurser/infrastruktur fra avdelingen, vil prosjektgjennomføring måtte avtales med ansvarlig leder i Helse Bergen. Arbeidstaker vil ved dette i praksis få innvilget søknad om permisjon fra sin stilling i Helse Bergen. Tidspunktet for uttaket av permisjonen kan i noen tilfeller måtte bli utsatt på grunn av driftsforhold.
  - Ved søknad om opptak i doktorgradsprogrammet, signerer også leder i Helse Bergen som «ekstern part». Arbeidstaker vil ved dette i praksis få innvilget søknad om permisjon fra sin stilling i Helse Bergen. Tidspunktet for uttaket av permisjonen kan i noen tilfeller måtte bli utsatt på grunn av driftsforhold.
  - Dersom forskningsprosjektet er av en slik art at det ikke er behov for helseforetakets infrastruktur og tilgang til pasienter mv., vil søknaden om permisjon fra stillingen i Helse Bergen måtte bli vurdert etter foretaket sine retningslinjer for permisjon for overgang til annen stilling utenfor foretaket, dvs. bli vurdert på individuelt grunnlag og vurdert i forhold til drifts- og bemanningssituasjon, eventuelt særskilte bemannings- eller kompetansebehov.

### Fast eller midlertidig ansettelse?

Fast ansettelse er hovedregelen etter arbeidsmiljøloven.

Unntak fra hovedregelen er [midlertidig ansettelse](#). Midlertidig ansettelse må ha hjemmel i [arbeidsmiljøloven §14-9 \(2\)](#). Forventet varighet og grunnlaget for den midlertidige ansettelsen må tas inn i arbeidsavtalen, jf. [arbeidsmiljøloven § 14-6 e\)](#). Arbeidsavtalemålene i Personalportalen har opplegg for å velge korrekt hjemmel for midlertidig ansettelse. Les mer om valg av korrekt stillingskode og korrekt hjemmel i neste avsnitt. Finansiering av forskningen (ekstern/intern) har ikke betydning for vurderingen av lovlig midlertidig ansettelse.

### Stillingsnavn, kode og hjemmel som skal brukes ved midlertidig ansettelse i forskningsprosjekt:

1. **Stipendiat** (dr.gradsstipendiat), stillingskode 330400
  - Hjemmel for midlertidig ansettelse, som må tas inn i arbeidsavtalen, er arbeidsmiljøloven §14-9 (2) c. Forutsetningen for å benytte denne hjemmelen er at stillingen fører frem til oppnådd dr.grad.
2. **Midlertidig forskerstilling i prosjekt** (tilsvarer post.doc ved universitet), stillingskode 303509 – hvor det foreligger dokumentert kvalifiseringsløp.
  - Hjemmel som må tas inn i arbeidsavtalen er arbeidsmiljøloven §14-9 (2) c. Forutsetningen for å benytte denne hjemmelen er at det foreligger dokumentert kvalifiseringsløp for arbeid i vitenskapelige toppstillinger.
3. **Midlertidig forskerstilling i prosjekt**, stillingskode 303509 - hvor det ikke foreligger dokumentert kvalifiseringsløp for arbeid i vitenskapelige toppstillinger
  - Hjemmel som eventuelt kan tas inn i arbeidsavtalen er arbeidsmiljøloven §14-9 (2) a. Lovlig grunnlag for midlertidig ansettelse etter denne hjemmelen må vurderes særskilt. Kontakt personalrådgiver.

### Stillingsnavn og kode ved fast ansettelse:

- Valg av stillingsnavn og kode vurderes i forhold til foretaket sitt stillingsregister (i Personalportalen) og stillingen sitt arbeids- og ansvarsområde. Vær oppmerksom på at valg av stillingskode kan ha ulike implikasjoner mht. pensjon, lønn m.v. Ved tvil - kontakt personalrådgiver.

### Arbeidsavtaler

Fast ansatte som i opprinnelig arbeidsavtale ikke har forskningsaktivitet som en del av sitt arbeids- og ansvarsområde: Som hovedregel skal det i slike tilfeller inngås ny midlertidig arbeidsavtale for forskningsarbeidet.

Den ansatte innvilges samtidig permisjon fra hele eller deler av sin opprinnelige stilling.

Fast ansatte som i opprinnelig arbeidsavtale har forskningsaktivitet som en del av sitt arbeids- og ansvarsområde: I slike tilfelle er det normalt ikke nødvendig å inngå ny midlertidig arbeidsavtale for arbeid i forskningsprosjekt.

Vær oppmerksom på at samlet stillingsstørrelse i Helse Bergen ikke kan overstige 100%.

### Pkt. om arbeidstid i arbeidsavtalen

Stilling som stipendiat eller midlertidig forskerstilling i prosjekt vurderes i mange tilfeller å være særlig uavhengig stilling, og unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12. Dvs. at den ansatte skal arbeide den tiden som er nødvendig for å utføre sine oppgaver. Pkt. om arbeidstid i arbeidsavtalen endres i disse tilfellene til: «Arbeidstaker er unntatt fra arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, jf. aml. §10-12, men skal ha en samlet arbeidstid som er forsvarlig etter loven."

### Ikke-ansatte med behov for tilgang til foretaket sine system

Personer som skal ha tilgang på opplysninger fra Helse Bergen i forbindelse med deltakelse i et forskningssamarbeid, skal kun få slik tilgang på opplysninger dersom det foreligger samarbeidsavtale med personens arbeidsgiver og nødvendige avtaler om behandling av personopplysninger. Kontaktpunkt for bistand til avtale i forbindelse med forskningssamarbeid: Seksjon for forskning og innovasjon, FOU: [forskning@helse-bergen.no](mailto:forskning@helse-bergen.no)

Forskere o.a. medarbeidere i forskningsprosjekt som er ansatt hos annen arbeidsgiver, og som deltar i arbeidsvirksomhet og/eller benytter data fra foretaket sitt informasjonssystem i forbindelse med forskningsprosjekt, skal inngå avtale for ikke-ansatte, se rutine for registrering, avtale og IKT-tilgang for ikke-ansatte under [Registrering utenom Personalportalen](#).

### Tilkallingsvikarer (timeansatte)

Fullmakt til å inngå avtaler med tilkallingsvikarer ligger hos Bemanningssenteret i Helse Bergen. [Se veiledning for bruk av tilkallingsvikarer](#) i Helse Bergen. Ved behov for bistand, [kontakt Bemanningssenteret](#).

### Utenlandske arbeidstakere

Det pågår et arbeid for å implementere regional prosedyre for ansettelse av forskere fra utlandet i Helse Bergen.

Mal for arbeidsavtale på engelsk til dette formål, med taushetserklæring og sikkerhetsinstruks, er tilgjengelig i Personalportalen i Helse Bergen.

Mal for avtale med ikke-ansatte på engelsk, med taushetserklæring og sikkerhetsinstruks, er tilgjengelig i rutine for ikke-ansatte på [temasiden til Personalportalen](#).

Se for øvrig [informasjonsside om utenlandske arbeidstakere](#).

### Lønn og andre vilkår

Alle ansatte i Helse Bergen, også de som er ansatt i forskningsprosjekt, er omfattet av overenskomster (tariffavtaler) gjeldende for Helse Bergen, herunder overenskomstene sine sosiale bestemmelser (lønn under sykdom m.v., pensjon, forsikring, m.v.).

For stillinger i forskningsprosjekt hvor lønn ikke er særskilt regulert i overenskomst, fastsettes lønn av avdelingen/klinikkens nivå 2-leder, eventuelt leder som har fått delegert slik fullmakt fra nivå 2-leder, eventuelt i samråd med forhandlingsleder i Personal- og organisasjonsavdelingen.

Helse Bergen skal være i stand til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, dvs. kunne tilby markedslønn, uten å være lønnsledende. Rekruttering / overgang til stillinger i forskningsprosjekt skal ikke medføre lønnsmessige insentiv i forhold til stillinger innen klinisk arbeid.

Ved lønnsfastsettelsen kan avlønning av stipendiater ved universitetet være en rettesnor i vurderingen.

Ved lønnsfastsettelse for Stipendiater og Midlertidige forskerstillinger i prosjekt (der det gis midler til «post doc.») dekkes lønn av (stipend)midlene. De totale lønns- og sosiale utgiftene knyttet til stillingen skal som hovedregel dekkes innen rammen av stipendmidlene / midler til «post doc.» Fastsettelse av lønn utover det stipendet/midlene vil dekke (etter at sosiale kostnader og driftsmidler til prosjektet er beregnet), innebærer at overskytende lønnsutgifter må dekkes av avdelingen sine ordinære driftsmidler.

Ved lønnsfastsettelse bør følgende kriterier vurderes (se også de til enhver tid gjeldende kriterier i aktuell overenskomst):

- Arbeidstaker sin formelle kompetanse, herunder erfaring innen forskning
- Arbeidstaker sine evner til mål- og resultatoppnåelse
- Engasjement og innsatsvilje
- Arbeidstaker sitt lønnsnivå i sin opprinnelige stilling innen klinisk arbeid
- Stillinger innen forskning er ikke automatisk omfattet av tariffestede lønnsforhandlinger, med mindre partene i lønnsoppgjøret avtaler noe annet.

For stillinger innen forskning med ansettelse over flere år og eventuell oppjustering av tildelte prosjektmidler, vil det være naturlig å vurdere lønnsjustering i forbindelse med lønnsforhandlinger. Kostnader til slike lønnsjusteringer skal også dekkes innen rammen av stipendmidlene.

### **Lønn for klinisk arbeid for lege ansatt som stipendiat**

Dersom det inngås avtale med lege ansatt som stipendiat om å arbeide klinisk i tillegg til sin stipendiatstilling, må dette eventuelt avtales på en slik måte at stipendiatstillingen kan reduseres/forlenges tilsvarende det kliniske arbeidet. Ved avtale om utvidet tjeneste/arbeidstid for klinisk arbeid for leger ansatt som stipendiat, gjelder egne bestemmelser i overenskomst.

### **Lønn for andre stillinger i forskningsprosjekt (ingeniør, bioingeniør m.v.)**

Andre som blir ansatt i forskningsprosjekt (ingeniør, bioingeniør m.v.) er omfattet av overenskomst for aktuell yrkesgruppe når det gjelder lønn og arbeidstid m.m., og vil være omfattet av tariffestede lønnsforhandlinger i Helse Bergen.

### Sykmeldinger, permisjoner og ferie

De totale sosiale utgiftene (lønn under sykdom, pensjon, forsikring m.v.) knyttet til stillingene skal dekkes innen rammen av stipendiatmidlene. Stipendiatmidlene skal også dekke korttidsfravær (16 dager arbeidsgiverperiode).

Ferie skal meldes inn av den ansatte i MinGat. [Se ansattportalen](#)

### Rådgiving

Kontakt avdelingen / klinikken sin [personalrådgiver](#) i spørsmål om rekruttering og ansettelse i forskningsprosjekt.

### Referanser

Interne referanser

Eksterne referanser