



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om

# Stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforsknings- institutionerne

2019

Cirkulære af 27. maj 2019

Modst. nr. 029-19

J.nr. 2019-1438



## Indholdsfortegnelse

### **Cirkulære**

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden .....	6

### **Bilag 1. Protokollat**

I. Stillinger under forskerniveau .....	7
II. Stillinger på forskerniveau .....	7
III. Stillinger på seniorforskerniveau .....	9
IV. Stillinger på professorniveau .....	10
V. Generelle bestemmelser .....	12
VI. Overgangsregler .....	12
VII. Ikrafttræden mv. ....	12

Bilag 2. Notat om stillingsstruktur 2010 for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner .....	15
--	----



# Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne

## Generelle bemærkninger

Dette cirkulære indeholder dels sektorforskningsinstitutionernes notat af 6. september 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne, samt protokollat af 21. maj 2019 til overenskomst for akademikere i staten om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne.

Sektorforskningsinstitutionerne er Statens Serum Institut, Kennedy Centret, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Protokollatet fastsætter løn- og ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner, der er ansat i stillinger omfattet af sektorforskningsinstitutionernes notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne. Notatet fastsætter kvalifikationskrav og stillingsindhold for stillingerne.

Sektorforskningsinstitutionernes notat om stillingsstrukturen indeholder i øvrigt ph.d-stipendiater, som *ikke* er omfattet af dette protokollat, men af et særskilt protokollat til overenskomst for akademikere i staten.

Ændringen i forhold til det tidligere protokollat er, at der er tilføjet en ny § 4 om fravær på grund af barsels- og adoptionsorlov for postdocs.

Ved OK13 blev tillægget i § 11 til seniorforskere forhøjet til 89.100 kr. årligt. Forhøjelsen har indtil nu fremgået af bilag 6 til overenskomst for akademikere i staten, men er nu blevet opdateret i § 11 i dette protokollat.

Cirkulærebemærkninger er markeret med kursiv og fremgår i tilknytning til de relevante afsnit.

Tillæggene er pensionsgivende og anført i årligt grundbeløb 31. marts 2012-niveau.

De nærmere bestemmelser om ansættelsesprocedurer, herunder om opslag og fagkyndig bedømmelse er fastlagt i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse af videnskabelige medarbejdere ved sektorforskningsinstitutioner (ansættelsesbekendtgørelsen).

I henhold til Lov om sektorforskningsinstitutioner fastsætter Uddannelses- og Forskningsministeren regler for opslag og bedømmelse af videnskabelige medarbejdere med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner (ansættelsesbekendtgørelsen).

### **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft den 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 22. september 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner (Perst. nr. 029-10).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 27. maj 2019

**Sophie Strange**

## Protokollat til overenskomst for akademikere i staten

# Stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne

Protokollatet omfatter videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner, der er ansat i stillinger omfattet af notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner.

## I. Stillinger under forskerniveau

### Videnskabelig assistent (Research Assistant)

§ 1. Ansættelse som videnskabelig assistent sker for en periode af op til tre år. Genansættelse udover tre år kan ikke finde sted. Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelige assistent uden yderligere varsel.

§ 2. Til videnskabelige assistenter ydes et særligt tillæg på 37.200 kr. årligt.

## II. Stillinger på forskerniveau

### Post doc. (Postdoc)

§ 3. En stilling som post doc. besættes tidsbegrænset i op til 4 år. Der er mulighed for at forlænge ansættelsen i op til yderligere 2 år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (post doc./forsker), inklusive eventuelle forlængelser kan ikke overstige 6 år ved samme institution og 8 år i alt. Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder post doc.en uden yderligere varsel.

For en post doc., der har været ansat i mere end 2 år, kan der, i tilfælde hvor ansættelsen som post doc. ikke giver merit i en forskerstilling, konkret mellem organisationen og den enkelte sektorforskningsinstitution aftales dispensation fra denne stillingsstrukturens maksimale grænser for den samlede ansættelsestid på

forskerniveau ved samme sektorforskningsinstitution, således at en videreuddannelse som forsker kan gennemføres.

**§ 4.** For postdocs gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter anmodning svarende til fraværperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

**§ 5.** Til post docs ydes et særligt tillæg på 49.300 kr. årligt.

### **Forsker (Researcher)**

**§6.** Stillingen, som forsker kan besættes tidsbegrænset for en periode op til 4 år. I særlige tilfælde kan ansættelse ske uden tidsbegrænsning, hvor den ansatte efter maksimalt 4 år overgår til en stilling som seniorforsker. Overgangen forudsætter, at den ansatte efter aftale med sektorforskningsinstitutionen indstilles til bedømmelse og bedømmes kvalificeret.

*Stk. 2.* Bedømmelsen af ansatte, som er ansat uden tidsbegrænsning, finder normalt sted inden for det sidste halve år af ansættelsen. Ansatte, som har merit fra tidligere ansættelser inden for et relevant område, kan indstille sig til tidligere bedømmelse. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange. Undlader den ansatte at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden 4 år, eller er anden bedømmelse ikke positiv, skal sektorforskningsinstitutionen umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstsmæssige regler.

*Stk. 3.* Det er den enkelte sektorforskningsinstitution som bestemmer, om en stilling opslås tidsbegrænset, eller tidsubegrænset. Sektorforskningsinstitutionen og en ansat, som er tidsbegrænset ansat, kan under ansættelsen aftale overgang til tidsubegrænset ansættelse. Overgangen kræver ikke opslag af stillingen.



*Stk. 4.* Hvis den tidsbegrænset ansatte forsker fremsætter ønske herom senest 6 måneder før periodens udløb, kan ansættelsen i særlige tilfælde forlænges med yderligere 1 år efter aftale mellem sektorforskningsinstitutionen og den ansatte. Den samlede ansættelse på forskerniveau (post doc./forsker), inklusive eventuelle forlængelser kan ikke overstige 6 år ved samme institution og 8 år i alt. Dog kan der efter konkret vurdering aftales dispensation fra denne stillingsstrukturens maksimale grænser for den samlede ansættelsestid på forskerniveau, jf. herved § 3, stk. 1, andet afsnit.

*Stk. 5.* Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige overenskomstmæssige regler.

Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den tidsbegrænset ansatte forsker uden yderligere varsel.

**§7.** For forskere gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter anmodning svarende til fraværsperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som forskeren har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager forskeren tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

**§8.** Ved fravær på grund af længerevarende sygdom kan ansættelsesperioden forlænges svarende til fraværsperiodens længde.

**§9.** Til forskere ydes et særligt tillæg på 49.300 kr. årligt.

### **III. Stillinger på seniorforskerniveau**

#### **Seniorforsker (Senior Researcher)**

**§10.** Seniorforskerstillingen er en tidsbegrænset stilling.

*Stk. 2.* Ansættelsen forudsætter, at pågældende af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg – eller et flertal af udvalgets medlemmer – er bedømt kvalificeret på seniorforsknerniveau

*Stk. 3.* I tilfælde, hvor ansøgeren er uden tilstrækkelig sektorspecifik erfaring, vil der kunne ske ansættelse på prøve i indtil 1½ år.

Ved prøveansættelsens afslutning skal der foretages en fagkyndig bedømmelse med henblik på en vurdering af de sektorspecifikke kvalifikationer. Hvis vurderingen ikke er positiv, fratræder seniorforskeren med overenskomstmæssigt varsel.

**§ 11.** Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 89.100 kr. årligt.

#### **IV. Stillinger på professorniveau**

##### **Forskningsprofessor med særlige opgaver (Research Professor with Special Responsibilities)**

###### **§ 12.**

Ansættelse som forskningsprofessor med særlige opgaver (mso.) kan kun ske tidsbegrænset.

*Stk. 2.* Forskningsprofessor med særlige opgaver indebærer en tidsbegrænset varetagelse af funktionsbestemte opgaver, som er knyttet til forskningsprofessorstillinger. Ansættelsen kan have en varighed på tre til fem år. Der er mulighed for forlængelse, således at den samlede ansættelse udgør op til 8 år.

Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder forskningsprofessoren med særlige opgaver uden yderligere varsel medmindre det er aftalt, at den pågældende overgår til ansættelse og aflønning som seniorforsker, jf. dog stk. 3 om allerede ansatte ved sektorforskningsinstitutionen.

*Stk. 3.* Overgår man fra en seniorforskerstilling på sektorforskningsinstitutionen til en tidsbegrænset ansættelse som forskningsprofessor med særlige opgaver, overgår pågældende efter udløbet af ansættelsesperioden til ansættelse og aflønning som seniorforsker.

**§ 13.** Ud over basisløn efter lønskalaen i overenskomsten for akademikere i staten ydes der under ansættelsen som forskningsprofessor med særlige opgaver et tillæg. Tillægget aftales lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om andet, udgør tillægget 171.700 kr. årligt.

Overgang til ansættelse som forskningsprofessor med særlige opgaver opfattes ikke som et egentligt stillingsskift i henhold til § 27 i overenskomst for akademikere i staten, og derfor opretholdes et eventuelt udligningstillæg, ydet ved overgang fra gammel løn til ny løn, ved tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker.

### **Forskningsprofessor (Research Professor)**

**§ 14.** Stillingen som forskningsprofessor kan besættes tidsbegrænset eller tidsubegrænset.

Ved tidsbegrænset ansættelse besættes stillingen for en periode på op til 5 år med mulighed for forlængelse i op til yderligere 3 år.

*Stk. 2.* Det er den enkelte sektorforskningsinstitution som bestemmer, om en stilling opslås tidsbegrænset, eller tidsubegrænset. Sektorforskningsinstitutionen og en ansat, som er tidsbegrænset ansat, kan under ansættelsen aftale overgang til tidsubegrænset ansættelse. Overgangen kræver ikke opslag af stillingen.

Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder forskningsprofessoren uden yderligere varsel medmindre det er aftalt, at den pågældende overgår til ansættelse og aflønning som seniorforsker, jf. dog stk. 3 om allerede ansatte ved sektorforskningsinstitutionen.

*Stk. 3.* Overgår man fra en seniorforskerstilling på sektorforskningsinstitutionen til en tidsbegrænset ansættelse som forskningsprofessor, overgår pågældende efter udløbet af ansættelsesperioden til ansættelse og aflønning som seniorforsker.

**§ 15.** Til forskningsprofessorer ydes en løn svarende til lønramme 37.

## **V. Generelle bestemmelser**

**§ 16.** Ved ansættelse i en tidsbegrænset stilling fratræder den ansatte ved ansættelsesperiodens udløb uden særligt varsel, medmindre genansættelse har fundet sted. For forskningsprofessorer med særlige opgaver og forskningsprofessorer henvises i øvrigt til § 11 og § 13.

*Stk. 2.* Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige overenskomstmæssige regler.

**§ 17.** De i aftalen anførte tillæg er angivet i grundbeløb pr. 31. marts 2012 og procentreguleres efter den for statens tjenestemænd gældende lønjusteringsaftale. Tillæggene er pensionsgivende.

## **VI. Overgangsregler**

**§ 18.** Ansatte ved sektorforskningsinstitutioner, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden den 1. oktober er ansat efter stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner af 5. marts 1997, overgår til ansættelse efter denne stillingsstruktur med de vilkår, som de har i dag.

Ansatte, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden den 1. oktober 2010 er ansat i stillinger som kandidatstipendiat, forskningsassistent, seniorrådgiver, projektforsker eller projektseniorforsker opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer, jf. stillingsstrukturen af 5. marts 1997 for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner. Eventuel forlængelse af ansættelsen sker på de vilkår, som var gældende ved ansættelsen.

## **VII. Ikrafttræden mv.**

**§ 19.** Protokollatet træder i kraft den 1. april 2018. Samtidig ophæves protokollat af 1. oktober 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner.

*Stk. 2.* Protokollatet kan af Akademikerne og Finansministeriet opsiges samtidig med overenskomsten og efter reglerne i samme.

København, den 21. maj 2019

Akademikerne  
**Lars Qvistgaard**

Finansministeriet,  
Moderniseringsstyrelsen  
**Sophie Strange**



## **Notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner**

### **Generelle bemærkninger**

I dette notat fastlægges stillingsstrukturen for det videnskabelige personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner.

Notatet omfatter følgende sektorforskningsinstitutioner: Statens Serum Institut, Kennedy Centret, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Sektorforskningsinstitutionerne driver forskning indtil højeste internationale niveau med bl.a. det formål at

1. rådgive inden for institutionens kerneområder
2. udføre myndighedsopgaver
3. udføre udviklingsarbejde med et klart samfundsvidenskabeligt sigte
4. formidle, herunder at varetage, viden- og teknologioverførsel af egen forskning til relevante offentlige og private interesser  
og
5. udføre driftsopgaver i forbindelse med de nævnte opgaver

En sektorforskningsinstitution udfører sin forskning inden for sit formål uafhængigt af vedkommende minister og skal værne om videnskabsetikken.

### **Hensigten med stillingsstrukturen**

Hensigten med stillingsstrukturen er at

1. skabe en sammenhæng på forskningsområdet gennem øget parallelitet mellem stillingsstrukturen på sektorforskningsområdet og universitetsområdet for derigennem at skabe forudsætninger for en øget forskermobilitet,
2. understøtte grundlaget for den faglige rådgivning og dertil knyttede opgaver som fx kortlægning, overvågning, dataindsamling og databearbejdning, samt

3. sikre at formidling af viden og resultater til myndigheder samt offentlige og private interesser sker på et højt kvalitetsniveau.

Stillingsstrukturen skaber rammerne for stillingerne. Ledelsen på sektorforskningsinstitutionerne fastlægger det konkrete stillingsindhold og præciserer arbejdsopgaverne i det enkelte stillingsopslag.

Stillingsstrukturen gælder alene for videnskabeligt uddannede medarbejdere ansat i videnskabelige stillinger med forskningsopgaver samt videnskabeligt uddannet personale beskæftiget med forskningsbaseret rådgivning.

Stillingsstrukturen træder i kraft den 1. oktober 2010 og har virkning for stillinger, der opslås den 1. oktober 2010 og derefter. Stillingsstrukturen er en revision af stillingsstrukturen fra 5. marts 1997 og protokollat af 2. april 2001 om forskningsprofessor med særlige opgaver (mso).

Ansatte efter den hidtidige stillingsstruktur overgår til ansættelse efter den nye stillingsstruktur med de vilkår, som de har i dag.

Ansatte, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden er ansat i stillinger som kandidatstipendiat, forskningsassistent, projektforsker eller projektseniorforsker opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer.

De nærmere bestemmelser om ansættelsesprocedurer, herunder om opslag og fagkyndig bedømmelse er fastlagt i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse af videnskabelige medarbejdere ved sektorforskningsinstitutioner (ansættelsesbekendtgørelsen).

I henhold til Lov om sektorforskningsinstitutioner fastsætter Videnskabsministeren regler for opslag og bedømmelse af videnskabelige medarbejdere med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner (ansættelsesbekendtgørelsen).

Opmærksomheden henledes i øvrigt på lov om tidsbegrænset ansættelse, hvis formål blandt andet er at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Af loven følger blandt andet, at for ansatte, der er beskæftiget med undervisnings-



og forskningsvirksomhed, gælder, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold højst kan ske to gange, jf. lovens § 5, stk. 2. En efterfølgende varig ansættelse eller en efterfølgende ansættelse i en ny stillingskategori er ikke en fornyelse omfattet af loven.

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov og længerevarende sygdom kan de i notatet fastsatte maksimale grænser for den samlede ansættelsestid forlænges svarende til fraværperiodens længde. Det er sektorforskningsinstitutionen, der bestemmer, hvorvidt der skal ske forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse, som følge af den ansattes fravær på grund af barsel- og adoptionsorlov og længerevarende sygdom.

For stillingskategorien forsker gælder der dog de særlige bestemmelser om forlængelse ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov eller længerevarende sygdom, som er angivet i protokollatets § 6 og 7. For ph.d.-stipendiater gælder bestemmelserne i protokollat herom til overenskomst for akademikere i staten.

### **Væsentlige elementer i revisionen**

De væsentlige ændringer i stillingsstrukturen som følge af revisionen er følgende:

Der indgår tre nye stillingskategorier i stillingsstrukturen

1. videnskabelig assistent
2. post doc.
3. ph.d. -stipendiat

Der udgår en række stillingskategorier i stillingsstrukturen

1. forskningsassistent
2. kandidatstipendiat
3. seniorrådgiver
4. projektforsker
5. projektseniorforsker

## **Stillingskategorier**

Stillingsstrukturen skaber rammerne for stillingerne og omfatter alene videnskabeligt uddannet personale med forskningsopgaver samt personale med forskningsbaseret rådgivning. Det er ledelsen på sektorforskningsinstitutionen, der fastlægger det konkrete stillingsindhold og fordelingen af arbejdsopgaverne. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

På den enkelte sektorforskningsinstitution kan der herudover være andre typer af akademiske stillinger, som dels vedrører diverse service- og støttefunktioner og dels andre opgaver, der udspringer af institutionens opgavegrundlag. Disse stillinger vil være uden for stillingsstrukturen.

Den enkelte institution fastsætter selv forholdet mellem de forskellige stillingskategorier ud fra en vurdering af arbejdsopgaverne, kvalifikationskravene mv.

## **Stillingsstrukturen generelt**

Stillingsstrukturen består af stillingskategorierne

1. videnskabelig assistent
2. ph.d.-stipendiat
3. post doc.
4. forsker
5. seniorforsker
6. forskningsprofessor med særlige opgaver
7. forskningsprofessor

### **1.**

#### **1.1. Videnskabelig assistent (Research Assistant)**

##### **Ansættelse og kvalifikationskrav**

Ansættelse som videnskabelig assistent sker efter opslag.

Stillingen som videnskabelig assistent er en tidsbegrænset videnskabelig stilling.

Ansættelse sker for en periode af op til tre år. Genansættelse udover tre år kan ikke finde sted. Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelige assistent uden yderligere varsel.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

### **Stillingsindhold**

Hovedopgaverne er forskning. En mindre del af arbejdstiden kan anvendes til faglig udvikling og andre relevante opgaver, herunder rådgivnings- og udredningsopgaver.

#### **1.2. Ph.d.-stipendiat (Ph.D. Fellow)**

Stillingen som ph.d.-stipendiat er en tidsbegrænset uddannelsesstilling.

Ansættelse sker i henhold til protokollat til overenskomst for akademikere i staten.

Der forudsættes indskrivning som ph.d.-studerende ved et universitet.

## **2.**

### **2.1. Post doc. (Postdoc)**

#### **Ansættelse og kvalifikationskrav**

Ansættelse som post doc. sker efter opslag og fagkyndig bedømmelse.

Stillingen som post doc. er en tidsbegrænset videnskabelig stilling.

En stilling som post doc. besættes tidsbegrænset i op til 4 år. Der er mulighed for at forlænge ansættelsen i op til 2 år. Den maksimale samlede ansættelse på forskerniveau (post doc./forsker) inklusive eventuelle forlængelser kan ikke overstige 6 år ved samme institution og 8 år i alt. Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder post doc.en uden yderligere varsel.

For en post doc., der har været ansat i mere end 2 år, kan der, i tilfælde hvor ansættelsen som post doc. ikke giver merit i en forskerstilling, konkret mellem organisationen og den enkelte sektorforskningsinstitution aftales dispensation fra denne stillingsstrukturs grænser for den samlede maksimale ansættelsestid på forskerniveau ved samme institution, således at en videreuddannelse som forsker kan gennemføres.

En post doc.-ansættelse kan ikke i sig selv kvalificere til ansættelse som seniorforsker.

Kvalifikationsniveauet er ph.d.-niveau.

## **Stillingsindhold**

Stillingsindholdet vil overvejende være forskning og forskningsbaserede myndighedsopgaver samt forskningsformidling i form af publicering af artikler og/eller rapporter. Desuden kan i begrænset omfang forekomme varetagelse af andre opgaver, herunder at tiltrække forsknings- og udredningsopgaver samt finansiering heraf.

## **2.2. Forsker (Researcher)**

### **Ansættelse og kvalifikationskrav**

Ansættelse som forsker sker efter opslag og fagkyndig bedømmelse.

Forskerstillingen er en videreuddannelsesstilling. Stillingen kan besættes tidsbegrænset for en periode op til 4 år. I særlige tilfælde kan ansættelse ske uden tidsbegrænsning, hvor den ansatte efter maksimalt 4 år overgår til en stilling som seniorforsker. Overgangen forudsætter, at den ansatte efter aftale med sektorforskningsinstitutionen indstilles til bedømmelse og bedømmes kvalificeret.

Bedømmelsen af ansatte, som er ansat uden tidsbegrænsning, finder normalt sted inden for det sidste halve år af ansættelsen. Ansatte, som har merit fra tidligere ansættelser inden for et relevant område, kan indstille sig til tidligere bedømmelse. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange. Undlader den ansatte at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden 4 år, eller er anden bedømmelse ikke positiv, skal sektorforskningsinstitutionen umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Det er den enkelte sektorforskningsinstitution som bestemmer, om en stilling opslås tidsbegrænset, eller tidsubegrænset. Sektorforskningsinstitutionen og en ansat, som er tidsbegrænset ansat, kan under ansættelsen aftale overgang til tidsubegrænset ansættelse. Overgangen kræver ikke opslag af stillingen.

Hvis den tidsbegrænset ansatte forsker fremsætter ønske herom senest 6 måneder før periodens udløb, kan ansættelsen i særlige tilfælde forlænges med yderligere 1 år efter aftale mellem sektorforskningsinstitutionen og den ansatte. Den samlede ansættelse på forskerniveau (post doc./forsker), inklusive eventuelle forlængelser kan ikke overstige 6 år ved samme institution og 8 år i alt. For forskere, som har haft en post doc. ansættelse over 2 år og som efterfølgende ansættes som forsker ved samme institution, kan der dog efter konkret vurde-

ring aftales dispensation fra stillingsstrukturens maksimale grænser for den samlede ansættelsestid på forskerniveau ved samme institution, således at en videreuddannelse som forsker kan gennemføres. Dette forudsætter aftale mellem sektorforskningsinstitutionen og organisationen.

Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige overenskomstmæssige regler.

Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den tidsbegrænset ansatte forsker uden yderligere varsel.

Ansættelse som forsker forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau.

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter anmodning svarende til fraværsperiodens længde.

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis en tidsbegrænset ansættelsesperiode udløber under barsels- eller adoptionsorlov, genoptager den ansatte tjenesten efter endt orlov med en periode, der svarer til den periode, den ansatte har haft orlov inden for ansættelsesperioden.

Ved fravær på grund af længerevarende sygdom kan ansættelsesperioden forlænges svarende til fraværsperiodens længde.

### **Stillingsindhold**

Stillingsindholdet består overvejende af forskning, forskningsbaserede myndighedsopgaver og forskningsformidling i form af publicering af artikler og/eller rapporter. Derudover kommer tiltrækning af forsknings- og udredningsopgaver samt finansiering heraf.

Det er en forudsætning, at der er et væsentligt forskningsindhold i stillingen, og at der ved opgavefordelingen tages hensyn til, at forskeren kan kvalificere sig videnskabeligt til ansættelse på seniorforsknerniveau. Der skal i den forbindelse sikres den fornødne tid til publicering af forskningsresultater.

### 3.

#### 3.1. Seniorforsker (Senior Researcher)

##### Ansættelse og kvalifikationskrav

Ansættelse som seniorforsker sker efter opslag og fagkyndig bedømmelse.

Seniorforskerstillingen er en tidsubegrænset stilling. Ansættelsen sker efter opslag og forudsætter, at pågældende af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg – eller et flertal af udvalgets medlemmer – er bedømt kvalificeret på seniorforskerniveau. Det forudsættes således, at ansøgeren har dokumenteret videnskabelig produktion på internationalt niveau.

I tilfælde, hvor ansøgeren er uden tilstrækkelig sektorspecifik erfaring, vil der kunne ske ansættelse på prøve i indtil 1½ år.

Ved prøveansættelsens afslutning skal der foretages en fagkyndig bedømmelse med henblik på en vurdering af de sektorspecifikke kvalifikationer. Hvis vurderingen ikke er positiv, fratræder seniorforskeren med overenskomstmæssigt varsel.

Det for ansættelsen nødvendige kvalifikationskrav om seniorforskerniveau kan opnås på grundlag af ansættelse som forsker, men vil også kunne opnås på anden måde, fx ansættelse som adjunkt ved et universitet eller ansættelse inden for et erhvervsområde, som forskningen retter sig imod.

##### Stillingsindhold

Arbejdsopgaverne vil overvejende bestå af institutionsrelateret forskning og forskningsbaserede myndighedsopgaver, herunder deltagelse i den videnskabelige udvikling af fagområdet, nationalt og internationalt, vejledning af ph.d.-studerende og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde. Stillingsindholdet omfatter desuden andre opgaver, herunder at tiltrække forsknings- og udredningsopgaver samt finansiering heraf. Desuden har seniorforskeren en forpligtelse til rådgivning og publicering, nationalt og internationalt. Der er tillige en forpligtelse til at deltage i den offentlige debat på grundlag af institutionens forskning og myndighedsopgaver.

Det forudsættes, at der ved opgavefordelingen sikres et sådant forhold mellem de forskningsmæssige og de øvrige opgaver, at det er i overensstemmelse med,

at stillingen er en videnskabelig stilling med et væsentligt forskningsindhold, herunder at der sikres den fornødne tid til publicering af forskningsresultater.

#### **4.**

##### **4.1. Forskningsprofessor med særlige opgaver (Research Professor with Special Responsibilities)**

###### **Ansættelse og kvalifikationskrav**

Ansættelse som forskningsprofessor med særlige opgaver sker efter internationalt opslag og fagkyndig bedømmelse.

Forskningsprofessor med særlige opgaver er en tidsbegrænset ansættelse til varetagelse af funktionsbestemte opgaver, som er knyttet til professorstillinger. Ansættelsen kan have en varighed på tre til fem år. Der er mulighed for forlængelse, således at den samlede ansættelse udgør op til 8 år.

Det forudsættes, at ansøgeren har dokumenteret en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau, herunder har videreudviklet fagområdet. Herudover lægges der vægt på varetagelse af sektorspecifikke opgaver på et højt fagligt niveau, på en vurdering af vedkommendes varetagelse af forskningsledelse og evt. ledelsesfunktioner i relation til sektorforskningsinstitutionens eksterne samarbejde.

Efter ansættelsesperioden fratræder forskningsprofessoren med særlige opgaver uden yderligere varsel medmindre der er aftalt tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker.

Overgår en ansat fra en seniorforskerstilling på sektorforskningsinstitutionen til en tidsbegrænset ansættelse som forskningsprofessor med særlige opgaver, overgår pågældende efter udløbet af ansættelsesperioden til ansættelse og aflønning som seniorforsker.

###### **Stillingsindhold**

Stillingerne oprettes normalt med henblik på særligt talentfulde, gerne yngre, forskere med potentiale til at udvikle et perspektivrigt fagområde på internationalt niveau. Stillingen skal ligge inden for et af sektorforskningsinstitutionens kerneområder, et satsningsområde eller et område, hvor der er et særligt behov for høj faglig kompetence som led i opbygningen af et nyt forskningsfelt.

Arbejdsopgaverne vil overvejende omfatte institutionsrelateret forskning, herunder videnskabelig udvikling af fagområdet, nationalt og internationalt, forskningsbaseret myndighedsbetjening, vejledning og supervision af ph.d.-studerende og forskere, samt fagligt bedømmelsesarbejde. Der er forpligtelse til publicering, nationalt og internationalt. Der er tillige en forpligtelse til at deltage i den offentlige debat på grundlag af institutionens forskning og myndighedsopgaver.

Fordelingen mellem de forskellige arbejdsopgaver kan for den enkelte stillingsindehaver variere over tid, idet der dog skal lægges vægt på varetagelse af en eller flere af de særlige funktionsbestemte opgaver. Derudover kan stillingen også omfatte andre sektorspecifikke opgaver, herunder at tiltrække forsknings- og udredningsopgaver samt finansiering heraf.

Forskningsprofessoren med særlige opgaver kan i sin ansættelse have til opgave at varetage forskningsledelse.

## **4.2. Forskningsprofessor (Research Professor)**

### **Ansættelse og kvalifikationskrav**

Ansættelse som forskningsprofessor sker efter internationalt opslag og fagkyndig bedømmelse.

Stillingen som forskningsprofessor kan besættes tidsbegrænset eller tidsubegrænset. Ved tidsbegrænset ansættelse besættes stillingen for en periode på op til 5 år med mulighed for forlængelse i op til yderligere 3 år.

Ansættelsen forudsætter, at pågældende af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg – eller et flertal af udvalgets medlemmer – er bedømt kvalificeret.

Det er den enkelte sektorforskningsinstitution som bestemmer, om en stilling opslås tidsbegrænset, eller tidsubegrænset. Sektorforskningsinstitutionen og en ansat, som er tidsbegrænset ansat, kan under ansættelsen aftale overgang til tidsubegrænset ansættelse. Overgangen kræver ikke opslag af stillingen.

Efter ansættelsesperioden fratræder forskningsprofessoren uden yderligere varsel medmindre der er indgået aftale om en tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker.



Overgår en ansat fra en seniorforskerstilling på sektorforskningsinstitutionen til en tidsbegrænset ansættelse som forskningsprofessor, overgår pågældende efter udløbet af ansættelsesperioden til ansættelse og aflønning som seniorforsker.

Det forudsættes, at ansøgeren har dokumenteret en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau, herunder har videreudviklet fagområdet. Herudover lægges der vægt på varetagelse af sektorspecifikke opgaver på et højt fagligt niveau, på en vurdering af vedkommendes varetagelse af forskningsledelse og evt. ledelsesfunktioner i relation til sektorforskningsinstitutionens eksterne samarbejde.

### **Stillingsindhold**

Stillingen som forskningsprofessor har som hovedindhold forskning og forskningsledelse i forhold til forskere og seniorforskere. Forskningsprofessoren kan indgå i institutionens ledelsessøjle. Derudover kan stillingen også omfatte andre sektorspecifikke opgaver, herunder at tiltrække forsknings- og udredningsopgaver samt finansiering heraf.

Arbejdsopgaverne vil overvejende omfatte institutionsrelateret forskning, herunder videnskabelig udvikling af fagområdet, nationalt og internationalt, forskningsbaseret myndighedsbetjening, vejledning og supervision af ph.d.-studerende og forskere, samt fagligt bedømmelsesarbejde. Der er forpligtelse til publicering, nationalt og internationalt. Der er tillige en forpligtelse til at deltage i den offentlige debat på grundlag af institutionens forskning og myndighedsopgaver.

6. september 2010.