****

**Vurdering av grunnlag for midlertidig ansettelse ved OUS ihht. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2), bokstav a)**

**Fast ansettelse er hovedregelen** etter arbeidsmiljøloven. Midlertidig ansettelse er unntak fra dette og kan bare benyttes når det kan begrunnes særskilt i et av arbeidsmiljølovens (aml.) særlige unntaksbestemmelser i § 14-9.

Dette **skjemaet fylles ut av nærmeste leder** ved nyansettelser der man vurderer å ansette midlertidig ihht aml. § 14-9 (2) bokstav a) *«når arbeidet er av midlertidig karakter»*. Denne bestemmelsen kan anvendes for stillinger der arbeidsoppgavene er avgrenset i tid og skiller seg fra løpende arbeidsoppgaver ved OUS. Leder gir en objektiv beskrivelse til hvert av punktene 1-9 slik at dette kan vurderes konkret.

**Stillingsutvalget i klinikken** avgjør spørsmålet om grunnlaget er til stede for å ansette midlertidig på bakgrunn av en helhetsvurdering av det som fremkommer i dette skjemaet, se side 2. HR-leder i klinikk kan avklare spørsmålet med jurist i Direktørens HR-stab ved behov.

**Ved behov for forlengelse og der de faktiske forholdene ikke er endret**, trenger ikke leder å fylle ut dette skjemaet ut på nytt. Det kan henvises til opprinnelig skjema, i søknad til stillingsutvalget under «Andre merknader».

**Dersom de faktiske forholdene er endret**, fylles skjemaet ut på nytt i punktene det er endringer og ny vurdering foretas. Det vurderes da også om vilkårene for fast ansettelse etter aml. § 14-9 (7), «fireårsregelen», er oppfylt.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Stillingstittel:** | **Klinikk/Avdeling/seksjon/enhet** | **Stillingsnummer fra Stillingsutvalget i klinikk** |
|  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Vurderingskriterier:** | **Leders beskrivelse/vurdering:** |
| 1. Beskriv spesifikt hvilken formal- og realkompetanse som er nødvendig for å kunne fylle stillingen. Skiller kompetansen som etterspørres seg fra kompetansen som OUS normalt etterspør i tilsvarende stillinger innen samme yrkesgruppe? |  |
| 1. Beskriv kort arbeidsoppgavene/ansvarsområder som er tillagt stillingen. Skiller oppgavene seg fra vanlige arbeidsoppgaver i stillinger for tilsvarende yrkesgruppe ved OUS? |  |
| 1. Angi begrunnet tidsperiode for ansettelsen? |  |
| 1. Ved deltakelse i prosjekter: Hva er forventet varighet for det spesifikke prosjektet? |  |
| 1. Ved ekstern finansiering: Angi finansieringskilde, prosjektnummer og periode for finansieringen. |  |
| 1. Ville oppgavene/prosjektet/forskningsprosjektet blitt utført ved OUS uten slik finansiering? |  |
| 1. Er midlene fra finansieringskilden tildelt/forutsatt for en bestemt navngitt kandidat/ansatt? Evt hvem? |  |
| 1. Hvis nei; Kan HR-leder bekrefte at det er undersøkt i OUS at det ikke finnes ikke-finansierte ansatte som er kvalifisert for å fylle stillingen? |  |
| 1. I hvilken grad forventes kompetansen til den som ansettes å kunne anvendes innenfor OUS når prosjektet avsluttes?Dersom man i liten grad kan anvende oppnådd kompetanse, bør det gis en nærmere forklaring/begrunnelse |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Signatur Leder:** | |
| Navn: | Dato: |

**Veiledning til bruk for Stillingsutvalget i klinikk:**

Midlertidig ansettelse ihht arbeidsmiljøloven § 14‐9 (2) bokstav a) når arbeidet er av midlertidig karakter:

Det legges til grunn at faste ansettelser er den klare hovedregelen etter arbeidsmiljøloven og ved OUS. Imidlertid kan OUSs behov for arbeidskraft av og til også være tidsbegrenset og forbigående, vurdert på ansettelsestidspunktet, og slik at dette kan åpne opp for midlertidige ansettelser ved behov for en spesiell kompetanse når ansatte skal utføre et bestemt utrednings‐/forberedelsesarbeid/forskningsprosjekt. Dette fordi behovet for særskilt ekspertise eller bestemte kvalifikasjoner ofte vil gjøre midlertidighet nødvendig innen bl.a. forskning på høyt nivå, som vil ha som mål å bedre pasientbehandling nå og på lengre sikt ved OUS.

Vesentlige særtrekk ved forskningen kan begrunne midlertidighet og her vises det til tidligere uttalelser i arbeidsmiljølovens forarbeider (Ot.prp.nr. 49 1995-96, side 7) knyttet til forskning, som OUS anser fortsatt må ha en relevans ved vurderingen. Her heter det *«Deler av forskningen er organisert som prosjekter, prosjektdefinerte stipendier mv. Konkrete, klart avgrensede forskningsprosjekter vil vanligvis falle innenfor lovens regler om midlertidighet på grunn av arbeidets karakter. Dette vil gjelde selv om et forskningsoppdrag er en del av et større program eller et forskningsområde som f.eks. kreftforskningen som foregår kontinuerlig. Også her vil imidlertid særlig organiseringen av oppdraget komme inn som et tolkningsmoment»*. I nyere forarbeider står det videre at: «*det må stilles krav som kan begrunne et midlertidig behov utover det at arbeidet er organisert i prosjekt»,* jf. Ot.prp.nr 49 (2004-2005). Videre er tidligere ordlyd «*…og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten»* fjernet i forbindelse med en forenkling av bestemmelsene, men forenklingen i ordlyden medfører ikke en realitetsendring og skal ikke føre til utvidet adgang til midlertidig ansettelse (Prop. 39 L (2014-2015) side 135).

Lovgiver har fremhevet at det ofte er avgjørende å vurdere de muligheter arbeidsgiver har for å tilby videre ansettelse etter den midlertidige arbeidsavtalens utløp. Hvis arbeidsgiver har behov for den ansattes kompetanse også etter utløpet, vil man normalt ikke ha anledning til ansette midlertidig. Ved vurderingen bør man altså så langt det er mulig forsøke å forutse behovet for kompetansen den ansatte vil ha opparbeidet seg ved utløpet av det midlertidige arbeidsforholdet. Denne vurderingen gjøres på tidspunkt for ansettelsen.

Innenfor forskningen vil generelt også adgangen til å ansette midlertidig etter denne bestemmelsen være mer begrenset dersom det er tale om ansettelse av støttepersonell, som primært ikke skal stå for forskning i egen regi. Dette fordi disse kan være kvalifisert til å utføre støttetjenester for flere ulike forskningsprosjekter og det dermed lettere vil være et permanent behov for disse ansattegruppene ved OUS også etter ansettelsesperioden. For disse gruppene må man altså på forsvarlig vis vurdere totaliteten ved OUS, så langt det er mulig på ansettelsestidspunktet, før man kan konkludere i spørsmålet om de kan ansettes midlertidig eller ikke.

Uansett er det en klar forutsetning at samlet varighet for midlertidige ansettelser må begrenses til det som er strengt nødvendig og en absolutt øvre grense før inntreden av stillingsvern vil være fireårsregelen i arbeidsmiljøloven. Se mer om dette i eHåndbok: [Fast ansettelse etter treårsregelen eller fireårsregelen i Arbeidsmiljøloven](http://ehandbok.ous-hf.no/document/37543).

Vurderingen av om det kan ansettes midlertidig, vil måtte avgjøres konkret i det enkelte tilfellet. Stillingsutvalget i klinikken vurderer om grunnlaget er oppfylt i den enkelte sak og utformer en kort skriftlig begrunnelse i feltet nedenfor dersom vilkårene anses oppfylt for midlertidig ansettelse. HR-leder i klinikk kan avklare spørsmålet med jurist i Direktørens HR-stab ved behov.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ansettelse ihht aml. § 14-9 (2) a) skal godkjennes av Stillingsutvalget:** | | |
| Begrunnelse dersom stillingsutvalget vurderer at det er grunnlag for midlertidig ansettelse: |  | |
| Godkjent/Ikke godkjent: | Navn: | Dato: |