

Cirkulære om

Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Cirkulære af 5. november 2021

Medst.nr. 034-21

J.nr. 2021-1045

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

| | |
|------------------------------|---|
| Generelle bemærkninger | 5 |
| Ikrafttræden | 6 |

Bilag 1. Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

| | |
|--|----|
| I. Stillinger under forskerniveau..... | 7 |
| II. Stillinger på forskerniveau..... | 7 |
| III. Stillinger på seniorniveau..... | 10 |
| IV. Stillinger på professorniveau..... | 10 |
| V. Generelle bestemmelser..... | 12 |
| VI. Overgangsregler..... | 12 |
| VII. Ikrafttræden mv..... | 13 |

Bilag 2. Notat om stillingsstruktur 2010 for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland.....

Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Generelle bemærkninger

Dette cirkulære indeholder dels Klima- og Energiministeriets notat af 2. juli 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale i GEUS, dels protokollat af 2. november 2021 til overenskomsten for akademikere i staten om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved GEUS.

Protokollatet fastsætter løn- og ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved GEUS, der er ansat i stillinger omfattet af Klima- og Energiministeriets stillingsstruktur for GEUS. Klima- og Energiministeriets notat fastsætter kvalifikationskrav og stillingsindhold for stillingerne.

Ændringen i forhold til det tidligere protokollat er, at der er

- 1) aftalt forbedrede vilkår ved barsels- og adoptionsorlov for postdocs og forskere
- 2) aftalt forhøjet tillæg til seniorforskere og seniorrådgivere

Protokollatet omfatter følgende stillinger:

1. Stillinger under forskerniveau (under adjunktniveau)
2. Stillinger på forskerniveau (adjunktniveau)
3. Stillinger på seniorniveau (lektorniveau)
4. Stillinger på professorniveau

Klima- og Energiministeriets notat om stillingsstrukturen indeholder i øvrigt ph.d.-stipendiater, som *ikke* er omfattet af dette protokollat. Ph.d.-stipendiater er omfattet af særskilt protokollat (bilag 5) til overenskomst for akademikere i staten.

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

De med * markerede tillæg i protokollatet er pensionsgivende og anført i årligt grundbeløb 31. marts 2012-niveau.

Vedrørende reglerne for opslag af stillinger henvises til den til enhver tid gældende ansættelsesbekendtgørelse for GEUS.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 5. november 2021. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 27. maj 2019 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) (Modst. nr. 030-19).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 5. november 2021

Hanne Tværmose Andersen

Protokollat til overenskomsten for akademikere i staten

Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Protokollatet omfatter videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), der er ansat i stillinger omfattet af Klima- og Energiministeriets notat af 2. juli 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved GEUS.

I. Stillinger under forskerniveau

Videnskabelig assistent (Research Assistant)

§ 1. Ansættelse i en stilling som videnskabelig assistent kan kun ske for en tidsbegrænset periode.

Den samlede ansættelse som videnskabelig assistent, inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 3 år.

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

Postdoc

§ 3. En stilling som postdoc kan besættes tidsbegrænset i op til 4 år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (postdoc/forsker), inklusive eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder den ansatte uden yderligere varsel.

Tidsbegrænset ansættelse som postdoc kan ikke finde sted.

Stk. 2. GEUS og den ansatte kan under ansættelsen aftale overgang til en stilling som tidsbegrænset eller tidsubegrænset ansat forsker.

§ 4. For postdocs 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 den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

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

Forsker (Researcher)

§ 6. Ansættelse som forsker kan ske enten tidsbegrænset eller tidsubegrænset.

Stk. 2. Ved tidsbegrænset ansættelse kan forskeren ansættes for en periode på op til 4 år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (postdoc/forsker), inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Efter ansættelsesperioden fratræder forskeren uden yderligere varsel.

Stk. 3. Ansættes forskeren i en **tidsubegrænset stilling**, overgår denne til en tidsubegrænset stilling som seniorforsker/seniorrådgiver, forudsat at denne efter aftale med GEUS har indstillet sig til seniorbedømmelse, og er blevet bedømt kvalificeret. Bedømmelse som seniorforskere/ seniorrådgiver kan i GEUS tidligst finde sted efter 3 ½ års samlet sektorspecifik erfaring. Erfaring fra tidligere ansættelser som forsker eller postdoc kan medregnes. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange. Undlader den ansatte at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for 4 år, eller er 2. bedømmelse ikke positiv, vil der umiddelbart herefter blive iværksat en afskedigelse efter reglerne i overenskomsten.

Stk. 4. Ansættes forskeren i en **tidsbegrænset stilling**, kan denne efter aftale med GEUS indstille sig til seniorbedømmelse og vil såfremt denne bedømmes seniorkvalificeret overgå til en stilling som seniorforsker med samme

ansættelsesperiode som før overgangen. Overgang til en stilling som tidsbegrænset ansat seniorrådgiver kan ikke finde sted. Bedømmelse som seniorforsker kan i GEUS tidligst finde sted efter 3 ½ års samlet sektorspecifik erfaring. Erfaring fra tidligere ansættelser som forskere eller postdoc kan medregnes. Undlader den ansatte at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for 4 år, eller er 2. bedømmelse ikke positiv, vil der umiddelbart herefter blive iværksat en afskedigelse efter reglerne i overenskomsten.

Stk. 5. GEUS og en ansat, som er tidsbegrænset ansat, kan under ansættelsen aftale overgang til tidsbegrænset ansættelse. Overgangen kræver ikke opslag af stillingen.

Stk. 6. Stillingen som forsker er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested på GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

GEUS bestemmer, om en stilling opslås tidsbegrænset eller tidsubegrænset.

§ 7. For forskere gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter ansøgning svarende til fraværperiodens 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 ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

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

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

III. Stillinger på seniorniveau

Seniorforsker (Senior Researcher)

§ 10. En stilling som seniorforsker besættes normalt tidsubegrænset, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. i forbindelse med særlige projekter. I tilfælde af tidsbegrænset ansættelse fratræder seniorforskeren ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

Overgang fra ansættelse som seniorrådgiver til ansættelse som seniorforsker forudsætter seniorforsker bedømmelse.

Stk. 2. Stillingen er som udgangspunkt en fuldtidsstilling. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste på GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

§ 11. Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 91.282* kr. årligt.

Seniorrådgiver (Senior Advisor)

§ 12. En stilling som seniorrådgiver besættes tidsubegrænset.

Overgang fra ansættelse som seniorforsker til ansættelse som seniorrådgiver forudsætter seniorrådgiverbedømmelse.

Stk. 2. Stillingen er som udgangspunkt en fuldtidsstilling. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste på GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

§ 13. Til seniorrådgivere ydes et særligt tillæg på 91.282* kr. årligt.

IV. Stillinger på professorniveau

Professor med særlige opgaver (m.s.o.) (Professor with Special Responsibilities)

§ 14. Ansættelse som professor med særlige opgaver (m.s.o.) er tidsbegrænset. Ansættelse kan ske for en periode fra 3 til 5 år med mulighed for forlængelse. Den samlede ansættelse som professor m.s.o., inklusive eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder

professor m.s.o. uden yderligere varsel, med mindre der er aftalt tilbagegang, jf. dog stk. 2 om allerede ansatte ved GEUS.

Stk. 2. Overgår man fra en seniorforsker-/rådgiverstilling i GEUS til ansættelse som professor m.s.o., er der ved udløbet af ansættelsesperioden tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker eller seniorrådgiver.

§ 15. Ud over basisløn efter lønskalaen i overenskomsten for akademikere ydes der under ansættelsen som professor m.s.o. et pensionsgivende tillæg. Tillægget aftales lokalt.

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

Stk. 2. Ved overgang til ansættelse som professor m.s.o. overgår medarbejdere, der er ansat på det gamle lønsystem, til det nye lønsystem. Et eventuelt udligningstillæg, der ydes i forbindelse med overgangen, modregnes i det tillæg, der er knyttet til ansættelsen som professor med særlige opgaver.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 2:

Overgang til ansættelse som forskningsprofessor med særlige opgaver opfattes ikke som et egentligt stillingsskift, og derfor opretholdes et evt. ydet udligningstillæg, ved overgang fra gammel løn til ny løn, ved tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker eller seniorrådgiver.

Forskningsprofessor

§ 16. En stilling som forskningsprofessor besættes normalt tidsubegrænset, men kan også besættes tidsbegrænset.

Ved tidsbegrænset ansættelse kan forskningsprofessoren ansættes for en periode på op til 5 år med mulighed for forlængelse i yderligere 3 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder forskningsprofessoren uden yderligere varsel, medmindre der er aftalt tilbagegang, jf. dog stk. 2 om allerede ansatte ved GEUS.

Stk. 2. Overgår man fra en seniorforsker-/rådgiverstilling i GEUS til en tidsbegrænset ansættelse som forskningsprofessor, er der efter udløbet af ansættelsesperioden tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker eller seniorrådgiver.

§ 17. Til forskningsprofessorer ydes en løn svarende til lønramme 37.

V. Generelle bestemmelser

§ 18. Ved ansættelse i en tidsbegrænset stilling fratræder den ansatte ved ansættelsesperiodens udløb uden særligt varsel, medmindre genansættelse har fundet sted. For professorer med særlige opgaver henvises i øvrigt til §§ 13 - 14 og for forskningsprofessorer § 15.

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

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

VI. Overgangsregler

§ 20. Ansatte ved GEUS, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden den 1. august 2010 er ansat efter stillingsstrukturen for sektorforskningsinstitutioner af 5. marts 1997, samt tillæg til stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner af 2. april 2001, overgår til ansættelse efter stillingsstrukturen for GEUS med bevarelse af uændrede løn- og ansættelsesvilkår. Eventuel forlængelse af ansættelsen sker på de vilkår, som var gældende ved ansættelsen.

Ansatte, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden den 1. august 2010 er ansat i stillinger som kandidatstipendiat, forskningsassistent, projektforsker eller projektseniorforsker opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer, jf. stillingsstrukturen af 5. marts 1997 for sektorforskningsinstitutioner samt tillæg til stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner af 2. april 2001. Eventuel forlængelse af ansættelsen sker på de vilkår, som var gældende ved ansættelsen.

VII. Ikrafttræden mv.

§ 21. Protokollatet har virkning fra den 1. april 2021. Samtidig ophæves protokollat af 21. maj 2019 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).

Sik. 2. Protokollatet kan af Akademikerne og Skatteministeriet opsiges samtidig med overenskomst for akademikere i staten og efter reglerne i samme.

København den 2. november 2021

Akademikerne
Lars Qvistgaard

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Hanne Tværmose Andersen

Notat om stillingsstruktur 2010 for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Generelle bemærkninger

Denne Stillingsstruktur omfatter De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).

GEUS er en selvstændig og uafhængig forskningsinstitution under Klima- og Energiministeriet, jf. lov om GEUS § 1. GEUS er ansvarlig for den videnskabelige udforskning af de geologiske forhold i Danmark og Grønland med tilhørende sokkelområder. GEUS skal drive forskning indtil højeste internationale niveau om forhold, som er af betydning for udnyttelsen og beskyttelsen af Danmarks og Grønlands geologiske naturværdier.

Formålet med stillingsstrukturen for GEUS er at sikre, at den forskning GEUS udfører, sker indtil højeste internationale niveau, samt sikrer en objektiv og ensartet bedømmelse af de faglige kvalifikationer hos de videnskabelige medarbejdere.

I dette notat fastlægges stillingsstrukturen og det generelle formål med og indhold i de stillingskategorier, der kan benyttes for det videnskabelige personale i GEUS, under Klima- og Energiministeriet.

Det er GEUS' ledelse, der sikrer, at der er sammenhæng mellem den forskning, der udføres og de behov danske og grønlandske myndigheder og samfundet har på det geologiske område.

Stillingsstrukturen træder i kraft 1. august 2010 og har virkning for stillinger, der opslås fra 1. august 2010 og derefter. Stillingsstrukturen er udelukkende rettet mod GEUS, og afløser den eksisterende struktur (stillingsstrukturen af 5. marts 1997 for sektorforskningsinstitutioner (Perst nr. 015-97), samt cirkulære nr. 12411 af 2. april 2001 om tillæg til protokollat til overenskomst for akademikere i staten om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med

forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner (Professor m.s.o.) (perst nr. 018-01).

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

Øvrige ansatte er ikke omfattet af stillingsstrukturen.

De nærmere bestemmelser om ansættelsesprocedurer, herunder om opslag og bedømmelse er fastlagt i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse og bedømmelse af videnskabeligt personale ved GEUS.

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

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 afsnit 2.2 samt protokollatets § 6 og 7. For ph.d.-studerende gælder bestemmelserne i protokollat herom til overenskomst for akademikere i staten

Ansatte ved GEUS, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden er ansat efter stillingsstrukturen for sektorforskningsinstitutioner, overgår til ansættelse efter stillingsstrukturen for GEUS 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, jf. stillingsstrukturen af 5. marts 1997 for sektorforskningsinstitutioner.

Stillingsstrukturen generelt

Stillinger, omfattet af stillingsstrukturen, er inddelt i følgende niveauer:

1. Stillinger under forskerniveau
2. Stillinger på forskerniveau
3. Stillinger på seniorniveau
4. Stillinger på professorniveau

Stillingerne videnskabelig assistent, ph.d. stipendiat, post doc. og professor med særlige opgaver kan kun besættes tidsbegrænset.

Beskrivelse af de enkelte stillinger

1. Stillinger under forskerniveau

1.1 Videnskabelig assistent (Research Assistant)

Stillingsbeskrivelse

Stillingen som videnskabelig assistent er en tidsbegrænset videnskabelig stilling.

Hovedopgaverne er forskning. En mindre del af arbejdstiden kan anvendes til faglig udvikling samt varetagelse af andre opgaver, herunder rådgivningsopgaver og undervisningsopgaver.

Ansættelse og kvalifikationskrav

En stilling som videnskabelig assistent kan kun besættes tidsbegrænset. Den samlede ansættelse som videnskabelig assistent, inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 3 år.

Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelig assistent uden yderligere varsel.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

1.2 Ph.d. stipendiat

Stillingsbeskrivelse

Stillingen som ph.d.-stipendiat er en tidsbegrænset uddannelsesstilling. Ansættelse forudsætter indskrivning som ph.d.-studerende ved et universitet.

Ansættelse af ph.d. stipendiater sker i henhold til protokollat til overenskomsten for akademikere i staten.

Der kan indgås aftale om delt tjeneste, således at ph.d.-stipendiaten også tilknyttes et andet tjenestested.

2. Stillinger på forskerniveau

2.1 Post doc. (Postdoc)

Stillingsbeskrivelse

Stillingsindholdet vil overvejende være forskning. Desuden kan der i begrænset omfang forekomme varetagelse af andre opgaver. Stillingen er på niveau med forsker.

Ansættelse og kvalifikationskrav

Ansættelse som post doc. forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau.

En stilling som post doc. kan besættes tidsbegrænset i op til 4 år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (forsker/post doc.), inklusive eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder den ansatte uden yderligere varsel.

Tidsbegrænset ansættelse som post doc. kan ikke finde sted.

GEUS og den ansatte post doc. kan under ansættelsen aftale overgang til en stilling som tidsbegrænset eller tidsbegrænset ansat forsker. En sådan overgang sker uden ny faglig bedømmelse.

Overgår en post doc. til en stilling som forsker, kan den hidtidige ansættelse som post doc. give merit i forhold til tidspunktet for, hvornår seniorbedømmelsen tidligst kan og senest skal finde sted.

Ansættelse som post doc. kan ikke i sig selv kvalificere til ansættelse som seniorrådgiver/seniorforsker.

Stillingen som post doc. er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested på GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

2.2 Forsker (Researcher)

Stillingsbeskrivelse

Forskerstillingen er en videreuddannelsesstilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret rådgivning og myndighedsbetjening.

Ansættelse og kvalifikationskrav

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

Ansættelse som forsker kan ske enten tidsbegrænset eller tidsubegrænset.

Ved tidsbegrænset ansættelse af kan forskeren ansættes for en periode på op til 4 år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (forsker / post.doc.), inklusive eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder forskeren uden yderligere varsel.

GEUS bestemmer, om en stilling opslås tidsbegrænset eller tidsubegrænset. GEUS og en forsker, som er tidsbegrænset ansat, kan under ansættelsen aftale overgang til tidsubegrænset ansættelse. Overgangen kræver ikke opslag af stillingen.

Ansættes forskeren i en tidsubegrænset stilling, overgår denne til en tidsubegrænset stilling som seniorforsker/seniorrådgiver, forudsat at denne efter aftale med GEUS har indstillet sig til seniorbedømmelse, og er blevet bedømt kvalificeret. Bedømmelse som seniorforskere/ seniorrådgiver kan i GEUS tidligst finde sted efter 3½ års samlet sektorspecifik erfaring. Erfaring

fra tidligere ansættelser som forsker eller post doc. kan medregnes. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange. Undlader den ansatte at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for 4 år, eller er 2. bedømmelse ikke positiv, vil der umiddelbart herefter blive iværksat en afskedigelse efter reglerne i overenskomsten.

Ansættes forskeren i en tidsbegrænset stilling, kan denne efter aftale med GEUS indstille sig til seniorbedømmelse, og vil, såfremt denne bedømmes seniorkvalificeret, overgå til en stilling som seniorforsker med samme ansættelsesperiode som før overgangen. Overgang til en stilling som tidsbegrænset ansat seniorrådgiver kan ikke finde sted. Bedømmelse som seniorforsker kan i GEUS tidligst finde sted efter 3½ års samlet sektorspecifik erfaring. Erfaring fra tidligere ansættelser som forskere eller post doc kan medregnes. Undlader den ansatte at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for 4 år, eller er 2. bedømmelse ikke positiv, vil der umiddelbart herefter blive iværksat en afskedigelse efter reglerne i overenskomsten.

Stillingen som forsker er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested på GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

For stillingen som forsker gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges de i notatet fastsatte maksimale grænser for den samlede ansættelsestid svarende til fraværperiodens længde. Ved fravær på grund af længerevarende sygdom kan den maksimale grænse for den samlede ansættelsestid tilsvarende forlænges svarende til fraværperiodens længde.

3. Stillinger på seniorniveau

3.1 Seniorforsker (Senior researcher)

Stillingsbeskrivelse

Seniorforskerstillingen er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret rådgivning og myndighedsbetjening. Hertil kan komme undervisning i et vist omfang. Varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde kan desuden indgå som arbejdsopgaver.

Ansættelse og kvalifikationskrav

En ansøger til en stilling som seniorforsker bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget. Ansættelse som seniorforsker forudsætter forskningsmæssige kvalifikationer på det niveau, der kan opnås på grundlag af en tilfredsstillende gennemført ansættelsesperiode som forsker/post doc., men vil også kunne opnås på anden måde. Post doc. ansættelse kan ikke i sig selv kvalificere til ansættelse som seniorforsker. Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav f.eks. i forhold til viden- og teknologioverførsel samt f.eks. patentering og samarbejde med eksterne parter.

En stilling som seniorforsker besættes normalt tidsubegrænset, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. i forbindelse med særlige projekter. I tilfælde af tidsbegrænset ansættelse fratræder seniorforskeren ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

Overgang fra ansættelse som seniorrådgiver til ansættelse som seniorforsker forudsætter seniorforsker bedømmelse.

Stillingen er som udgangspunkt en fuldtidsstilling. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste på GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

3.2 Seniorrådgiver (Senior Advisor)

Stillingsbeskrivelse

Seniorrådgiver er en stilling (på samme niveau som seniorforsker), hvor hovedopgaverne er forskningsbaseret rådgivning og myndighedsbetjening og formidling af forskningsresultater til myndigheder, erhvervslivet og samfundet i øvrigt. Hertil kommer en forpligtelse til at holde sig ajour på et bredt videnskabsområde og udføre analyser af fagligt brede problemstillinger samt formidle disse på en videnskabeligt forsvarlig måde. Varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde kan desuden indgå som arbejdsopgaver.

Stillingen kan desuden omfatte varetagelse af forskningsopgaver samt undervisning.

Ansættelse og kvalifikationskrav

En ansøger til en stilling som seniorrådgiver bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget. Ansættelse som seniorrådgiver forudsætter forskningsmæssige kvalifikationer på det niveau, der kan opnås på grundlag af en tilfredsstillende gennemført ansættelsesperiode som forsker/post doc., men vil også kunne opnås på anden måde. Post doc. ansættelse kan ikke i sig selv kvalificere til ansættelse som seniorrådgiver.

Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav, f.eks. at ansøgeren selvstændigt har gennemført betydelige rådgivnings- og formidlingsopgaver til myndigheder, erhvervsliv eller samfundet i øvrigt.

En stilling som seniorrådgiver besættes tidsubegrænset.

Overgang fra ansættelse som seniorforsker til ansættelse som seniorrådgiver forudsætter seniorrådgiver bedømmelse.

Stillingen er som udgangspunkt en fuldtidsstilling. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste på GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

4. Stillinger på professorniveau

4.1 Professor med særlige opgaver (m.s.o.) (Professor with Special Responsibilities)

Stillingsbeskrivelse

Professor med særlige opgaver indebærer en tidsbegrænset varetagelse af funktionsbestemte opgaver samt opgaver i øvrigt, som er knyttet til forskningsprofessorstillinger.

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

Ansættelse og kvalifikationskrav

Kvalifikationskravene til en ansættelse som professor m.s.o. svarer til kravene i forskningsprofessorstillinger, idet det dog skal iagttages, at der skal lægges vægt på, at ansøgeren har potentiale til at videreudvikle fagområdet og har dokumenteret original videnskabelig produktion på internationalt niveau. Der skal samtidig lægges speciel vægt på en vurdering af vedkommendes mulighed for varetagelse af den eller de særlige funktionsbestemte opgaver, der er knyttet til den konkrete stilling.

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. Professoren kan i sin ansættelse have til opgave at varetage forskningsledelse.

Ansættelse som professor m.s.o. kan kun ske tidsbegrænset. Ansættelse kan ske for en periode på 3 til 5 år med mulighed for forlængelse. Den samlede ansættelse som professor m.s.o., inklusive eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder professoren m.s.o. uden yderligere varsel, med mindre der er aftalt tilbagegang, jf. dog nedenfor om allerede ansatte ved GEUS.

Overgår man fra en seniorforsker-/rådgiverstilling i GEUS til ansættelse som professor m.s.o., er der ved udløbet af ansættelsesperioden tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker eller seniorrådgiver.

Stillingen som professor med særlige opgaver er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested på GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

4.2 Forskningsprofessor (Research Professor)

Stillingsbeskrivelse

Forskningsprofessoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret rådgivning og myndighedsbetjening. Opgaverne kan desuden bestå af videnudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat. Hertil kan endvidere komme varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde og undervisning.

Ansættelse og kvalifikationskrav

En ansøger til et forskningsprofessorat bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget, dog skal der kunne dokumenteres en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau. Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet fagområdet. Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne til at varetage forskningsledelse og evt. andre ledelsesfunktioner, f.eks. i relation til GEUS' eksterne samarbejde. Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav f.eks. i forhold til viden- og teknologioverførsel samt f.eks. patentering og samarbejde med eksterne parter.

En stilling som forskningsprofessor besættes normalt tidsubegrænset, men kan også besættes tidsbegrænset.

Ved tidsbegrænset ansættelse kan forskningsprofessoren ansættes for en periode på op til 5 år med mulighed for forlængelse i yderligere 3 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder forskningsprofessoren uden yderligere varsel, med mindre der er aftalt tilbagegang, jf. dog nedenfor om allerede ansatte ved GEUS.

Overgår man fra en seniorforsker-/rådgiverstilling i GEUS til en tidsbegrænset ansættelse som forskningsprofessor, er der ved udløbet af ansættelsesperioden tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker eller seniorrådgiver.

Stillingen som forskningsprofessor som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested på GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.