Uitgangspunten hooglerarenbeleid RUG 2020

Algemeen

1. Ten aanzien van hooglerarenbeleid hebben de faculteiten een eigen beslissingsbevoegdheid binnen de financiële- en beleidskaders.

2. Tweejaarlijks is er een gesprek over het uitgevoerde facultaire hooglerarenbeleid tussen de decaan en de rector a.d.h.v. een door de decaan opgestelde notitie.

Kaders voor het aangaan van een dienstverband

3. Een benoeming tot hoogleraar is alleen mogelijk als men gepromoveerd is.

4. Een benoeming of bevordering tot hoogleraar 1 of 2 die uitsluitend ingegeven wordt uit financieel beloningsoogpunt is niet toegestaan.

5. Het bevorderen van een hoogleraar vindt alleen plaats op basis van door de faculteit ontwikkelde criteria op het gebied van onderwijs, onderzoek en management (tenure track), en niet op grond van financiële argumenten (zie boven).
   Deze criteria zijn gebaseerd op de UFO-criteria en moeten voor besluitvorming worden voorgelegd aan het CvB.

6. Een gewoon hoogleraar moet minimaal voor 0,5 fte worden aangesteld, tenzij de hoofdfunctie wordt vervuld buiten de universiteit.

7. Met een gewoon hoogleraar wordt in principe een dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij anders afgesproken.

8. Hoogleraren aan de medische faculteit ontvangen naast hun benoeming een overeenkomst academische staf bij de RUG voor de duur van hun dienstverband bij het Universitair Medisch Centrum Groningen. Aan de overeenkomst zijn voorwaarden verbonden

9. De combinatie U(H)D-hoogleraar binnen de RUG is uitgesloten.

10. Hoogleraren honorair uit het buitenland, die in het buitenland wonen, kunnen alleen een onkostenvergoeding ontvangen op declaratiebasis conform RUG-beleid.

11. Voor het aangaan van een dienstverband met buitenlandse hoogleraren met een klein dienstverband dient gehandeld te worden conform de richtlijnen vreemdelingenwet en fiscale wetgeving (ondersteuning wordt geleverd door de ISD).

12. De faculteit heeft de mogelijkheid een facultair loopbaantraject in te stellen. Voor de voor dit traject in aanmerking komende medewerkers is het loopbaantraject UD-UHD-hoogleraar 2.

13. De faculteit stelt een beleid vast voor omgang met veelbelovende jonge, excellente wp-ers. De faculteit heeft daarbij de keuze uit twee mogelijkheden, waarbij de functie van adjunct-hoogleraar een stap in het loopbaantraject is.
    a. De faculteit heeft een facultair toegepast tenure-tracksysteem. Er is een loopbaantraject ontwikkeld en beschreven, gebaseerd op objectief meetbare criteria en een facultaire procedure. Alle wp van de faculteit neemt deel aan dit systeem. De loopbaan van wp ziet er als volgt uit: UD – uhd/adjunct hoogleraar - hoogleraar 2 – (incidenteel) hoogleraar 1.

b. De faculteit heeft geen facultair-breed toegepast tenure-track systeem maar wil veelbelovende jonge wp-ers een loopbaantraject kunnen bieden. Een dergelijk traject is uitsluitend toegestaan indien deze mogelijkheid is opgenomen in de strategische personeelsplannen van de faculteit en vastgesteld door het CvB in afstemming met het Lokaal Overleg.
Het benoemen van de veelbelovende jonge wp-ers tot adjunct-hoogleraren gaat volgens dezelfde condities als bij de adjunct hoogleraar in het tenure-track systeem, namelijk op basis van objectieve criteria. Dit loopbaantraject ziet er dan als volgt uit: UD (in vaste dienst) – uhd /adjunct hoogleraar - hoogleraar 2 - (incidenteel) hoogleraar 1.

14. De adjunct-hoogleraar wordt benoemd voor een periode van maximaal 7 jaar[1]. De UFO-indeling is UHD2/UHD1.
Voorafgaand aan het tijdelijk benoemen in de functie van adjunct hoogleraar worden afspraken gemaakt over de criteria voor de beoordeling, het moment dat een beoordeling plaats vindt en de consequenties van de uitkomst van deze beoordeling. Terugplaatsing in de UHD functie komt daarbij uitdrukkelijk aan de orde. (Zie ook de regeling Adjunct hoogleraar RUG 2010.)

15. Het bijzonder hoogleraarschap wordt toegepast om, met inachtneming van het gestelde in punt 11, op verzoek van een externe instantie, experts op een bepaald vakgebied de gelegenheid te geven onderwijs te verzorgen op hun vakgebied. Het betreft vaak een zo specialistisch gebied dat instelling van een structurele leerstoel niet aan de orde is.

16. Bijzonder hoogleraarschappen worden niet gebruikt als loopbaaninstrument. In deze zin komt de combinatie U(H)D/bijzonder hoogleraar derhalve niet voor.
Bijzonder hoogleraren kunnen in twee termijnen (van elk 5 jaar) benoemd worden.
In bijzondere gevallen kan het College van Bestuur afwijken van het hierboven gestelde.

17. Uitgangspunt is dat het dienstverband eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, cf art. 8.4. lid 7 van de cao NU. Mocht er een arbeidsovereenkomst na emeritaat worden verleend loopt deze arbeidsovereenkomst maximaal tot de datum bereiken AOW gerechtigde leeftijd + 4 jaar. (Zie ook de notitie Hoogleraren na AOW-gerechtigde leeftijd.)

18. Als een emeritus hoogleraar na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt ingezet voor uitsluitend onderwijs (specifiek college of specifieke cursus, kortom een afgebakend geheel) dan vindt de betaling van deze werkzaamheden plaats aan de hand van de UFO-criteria die hierbij passen. (Zie de notitie Hoogleraren na AOW-gerechtigde leeftijd.)

[1] Zie regeling Adjunct Hoogleraar RUG 2010, toelichting: Artikel 6. In dit artikel is een overgangsbepaling opgenomen. Artikel 6, lid 1 is van toepassing op de vóór 1 januari 2010 al benoemde adjunct hoogleraar met een benoemingstermijn van 5 jaar. Indien daartoe aanleiding is, kan hij –na ommekomst van 5 jaren- voor een verlenging van de benoemingstermijn van 2 tot 5 jaar in aanmerking komen, overeenkomstig het geformuleerde tenure trackbeleid dat tot en met 31 december 2009 geldig is geweest.