**Universitetet i Bergen**
Det medisinsk-odontologiske fakultet

| | |
|---|---|
| | Styresak: 95/16 |
| Sak nr.: 2016/9264 | Møte: 26.10.16 |

## RUTINER FOR TILSETTING AV EKSTERNT FINANSIERTE FORSKERE

### Grunnlagsdokumenter i saken

Fakultetsstyresak 83/16 – Fast tilsetting i eksternt finansierte prosjekter
- Handlingsplan for å redusere andelen av midlertidige ansatte (http://www.uib.no/filearchive/2013-085.pdf)
- Etatstyring 2016 – departementets tilbakemelding til UiB. http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2016-087.pdf
- Brev fra UiB, datert 17.8.2016 - Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige stilling

### Hva saken gjelder

Hovedregel for tilsetting i staten er fast tilsetting etter kunngjøring av ledig stilling slik at den best kvalifiserte kandidaten skal tilsettes (kvalifikasjonsprinsippet). Unntak for fast tilsetting finnes i Tjenestemannsloven, Tjml, § 2 og er følgende:

a. Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag.
b. Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs.
c. Tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar).
d. Tjenestemannen skal være aspirant eller elev ved etatsskole.
e. Tjenestemannen skal tjenestegjøre i utdanningsstilling.
f. Tjenestemannen skal tjenestegjøre i åremålsstilling.

Tilsetting skal foretas etter Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, utlysning, vurdering, intervjuer osv.
Ved UiB har hovedregelen vært at faste vitenskapelige stillinger skal være undervisnings- og forskerstillinger som førsteamanuensis og professor. Eksternt finansierte forskerstillinger har det ikke vært anledning å tilsette fast, jamfør rundskriv fra universitetsledelsen 2009.
Åremålsstillinger og utdanningsstillinger utløper ved tilsettingsperiodens utløp selv om det er over fire års tilsetting.

Det er stort fokus på bruken av midlertidige stillinger i staten. Ansatte med mer enn 4 års sammenhengende tjeneste i staten oppnår sterkt stillingsvern, noe som medfører at de må sies opp med grunnlag i Tjml regler for oppsigelse ved avslutning av tilsettingsperioden.

En midlertidig tjenestemann plikter å fratre uten oppsigelse dersom midlertidigheten er lovlig og tilsettingen er mindre enn fire år. De kan likevel ha krav på varsel om opphør av stillingen. For eksternt finansierte stillinger er grunnlag for avslutning av tilsettingsforholdet som oftest at prosjektet er avsluttet eller at inntektene til eksternt finansierte prosjekter faller bort (Tjml forskrift § 2 nr. 4).

Det medisinsk-odontologiske fakultet har en stor grad av ekstern finansiering av forskningen. Det medfører at vi har mange midlertidige tilsatte forskere og også noen teknisk-administrative stillinger. Med fokus på midlertidighet i staten, er det ønskelig at det foretas fast tilsetting på eksterne midler i de prosjekter som er av en viss varighet og der det forventes videre ekstern finansiering av prosjekter. Det er en forutsetning at disse stillingene har arbeidsoppgaver knyttet til det eksternt finansierte prosjektet og ikke til ordinære arbeidsoppgaver for instituttet som undervisning og veiledning. Slike tilsettingsforhold for forskere vil kunne avsluttes dersom ekstern finansiering faller bort ved at tjenestemannen sies opp i henhold til Tjml med forskrift om oppsigelse.
Teknisk-administrative tilsatte kan ikke sies opp dersom de eksterne midlene faller bort, men må søkes omplassert i virksomheten til eventuelt annet arbeid.

Man må søke å få avklart videre finansiering i god tid før prosjektperioden og de eksterne midlene opphører slik at oppsigelse kan gis i rett tid.
En oppsigelse fra eksternt finansiert forskerstilling må vedtas av fakultetsstyret. Slikt vedtak må foreligge mer enn seks måneder før tilsettingsperioden utløper og det må være gitt forhåndsvarsel før saken behandles i fakultetsstyret. Dersom det etter varsel om oppsigelse er gitt, kommer inn mer eksterne midler til prosjektet, kan oppsigelsestiden forlenges eller oppsigelsen kan trekkes tilbake dersom midlene er for et år eller mer. Et vedtak i fakultetsstyret om oppsigelse, er et enkeltvedtak som kan påklages, jf. Forvaltningsloven § 27 tredje ledd.

**Forslag til vedtak**

1. Forsker kan tilsettes i faste stillinger på eksterne midler dersom prosjektet forventes å varighet mer enn to år og dersom det forventes ytterligere midler til prosjektet.

2. Slike tilsettingsforhold skal avsluttes ved oppsigelse dersom inntektene til det eksterne prosjektet faller bort.

Nina Langeland
dekan

Inger Hjeldnes Senneseth
fakultetsdirektør

17.10.2016

Vedlegg:
Forskrift om lov om statens tjenestemenn
Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

UNIVERSITETET I BERGEN
*Universitetsdirektøren*

Til fakultetene
og de sentraladministrative avdelingene

Referanse
2013/2724-LIG

Dato
17. august 2016

# Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige stillinger

Universitetsstyret vedtok i 2013 en handlingsplan for å redusere andelen midlertidige ansatte. Planen ble fulgt opp med en konkret bestilling til fakultetene og avdelingene om årlige drøftinger om bruken av midlertidige tilsettinger (brev av 28.02.13). Oversikt over midlertidige tilsettingsforhold for hver enkelt avdeling fulgte som vedlegg og som utgangspunkt for gjennomgang av hvert enkelt tilsettingsforhold.

I senere brev av 18.03.13 ble kravet om spesifikk begrunnelse ved utlysning av midlertidige stillinger skjerpet. Det samme gjaldt ved midlertidig tilsetting av varighet inntil 6 måneder, der det er vanlig å benytte et anmodningsskjema. Begrunnelsene var ment å tjene som beslutningsgrunnlag for ledelsens i arbeid med å redusere midlertidige tilsettingsforhold. Tiltakene i 2013 viste seg å ha noe effekt, men av kortvarig karakter.

## Pålegg fra departementet

Det er viktig å påse at det er korrekt lovhjemmel for bruk av midlertidige tilsettingsforhold i hvert enkelt tilfelle. Dette er likevel ikke tilstrekkelig. Departementet krever nå også en vesentlig reduksjon i omfanget av midlertidige tilsettingsforhold i sektoren. Dette kommer tydelig til uttrykk i brev av 13.06.16, der departementet kommenterer at andelen midlertidige stillinger har fortsatt å øke ved UiB og skriver følgende:

*Departementet forventer at utviklingen snur i 2016 og vil komme tilbake til temaet i etatstyringsmøtet til neste år.*

## Videre oppfølging ved Universitetet i Bergen

Universitetsledelsen har bedt en arbeidsgruppe foreslå ytterligere tiltak for å redusere omfanget midlertidige tilsettinger. Arbeidsgruppens forslag følges herved opp. Temaet er også gjenstand for internrevisjon og flere tiltak vil bli vurdert som resultat av disse interne prosessene. Vi må også forberede oss på et lovforslag som innebærer at alle ansettelsesforhold av mer enn tre års varighet anses som faste.

## Gjennomgang av navnelister før høstens DBH-rapportering

I første omgang sendes det nå ut (i egen sending) spesifikke navnelister til hvert enkelt fakultet / avdeling som viser alle midlertidige tilsettingsforhold. Listene skal gjennomgås og



Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christies gate 18
Bergen

Saksbehandler
Lise Gundersen
55582214

kontrolleres med tanke på hjemmel, omfang, rettigheter og avvikling. I dette arbeidet må den enkeltes tilsettingsforhold vurderes. Et viktig spørsmål vil være om noen av de langvarige tilsettingsforholdene medfører rettigheter for den ansatte. HR-avdelingen vil kunne bistå i slike rettighetsvurderinger. Det er viktig at dette arbeidet gjøres **i god tid før den årlige rapporteringen i DBH 1. oktober.** Fra og med neste år vil slike oversikter foreligge pr. **1. april hvert år** og sendes ut i april måned.

**Årlige drøftinger med tillitsvalgte og fast tema i styringsdialoger**
Årlige drøftinger med de tillitsvalgte om bruken av midlertidige stillinger ble innført ved UiB i 2013. Det er viktig at fakultetene og sentraladministrasjonen følger dette opp i sine lokale Informasjons- og drøftingsutvalg. Vi vil be om en kort rapport om resultatene av gjennomgangen innen **1. november** i år, og ha dette som årlig fremtidig frist for rapportering fra møtene i IDU.

Oversiktene over midlertidige tilsettingsforhold bør også nyttes som bakgrunnsinformasjon for de årlige styringsdialogene på alle nivå. Dette vil kunne gi fakultets- og universitetsledelsen grunnlag for å vurdere ytterligere tiltak. Ordningen med styringsdialog er knyttet til budsjettprosessen. Resultatene av styringsdialogene vil derfor kunne oppsummeres på samme tidspunkt som foreslått for gjennomgang i IDU, nemlig **1. november hvert år**.

Avdelingene i sentraladministrasjonen omfattes ikke av det samme opplegget rundt styringsdialoger som fakultetene og instituttene. Ledelsen ved HR-avdelingen vil derfor følge opp med egne møter med avdelingsdirektørene for å sikre samme prosedyre ved alle enheter ved UiB. Deretter legges det frem drøftingssak for Forhandlingsutvalget i **november hvert år** med oppsummering av resultatene. Universitetsledelsen vil så legge frem årlig rapport og eventuelt foreslå ytterligere tiltak overfor universitetsstyret.

**Kontrollpunkt ved midlertidige tilsettingsforhold**
For å sikre at alle forhold som kan bidra til å redusere omfanget av midlertidige stillinger faktisk blir vurdert, kan det være nyttig å bruke en sjekkliste. Følgende punkt peker seg ut for grundig kontroll:

- ✓ Vurdering av hjemmel for midlertidighet
- ✓ Planlegging av ressursbehov
  * undervisningsplaner med sikte på jevnere arbeidsbelastning
  * for smale fag: minimum bemanningsbehov som grunnlag for faste delstillinger
  * trekke inn medarbeidere med HR-kompetanse i planleggingen
- ✓ Ved eksternt finansiert virksomhet
  * vurdere personalbehov i forhold til omfang og varighet på prosjektportefølje
  * omdisponeringer, samarbeidsavtaler med randsone, instituttsektor m.m.
  * bruk av riktig stillingskode

**Fast tilsetting i forskerstillinger**
Universitetsledelsen vil understreke at det ikke er grunnlag for å avgrense faste tilsettingsforhold til kun å gjelde de vitenskapelige stillingene som er kombinerte stillinger med både forsknings- og undervisningsoppgaver. Også ansettelse i forskerstilling skal kunne gjøres fast, når varigheten og forholdene tilsier dette. Ansettelsen må da være knyttet til det aktuelle prosjektet, slik at det vil være saklig grunn for oppsigelse når prosjektet avsluttes og det heller ikke finnes annen passende stilling for vedkommende.

**Bruk av postdoktorstillinger eller forskerstillinger i eksternt finansierte prosjekter**
Universitetsstyret har i tidligere styresak anbefalt at postdoktorstillinger ved UiB skal være fire-årige (sak 7/11). Dette er uttrykk for at postdoktorstillingene er kvalifiseringsstillinger til vitenskapelig toppstilling. Postdoktorstillinger av kortere varighet (3 år) er som regel knyttet til eksternt finansierte prosjekter der fakultetene ikke har funnet finansiering til det fjerde året. Det er likevel grunn til restriktiv praksis i bruk av postdoktorstillinger av kortere varighet til prosjekter, da dette ikke nødvendigvis er forenelig med kvalifisering til vitenskapelig toppstilling. Alternativet til postdoktorstilling med kortere varighet enn fire år kan være forskerstilling.

**Veiledning i avvikling av tilsettingsforhold**
Flere fast ansatte, særlig på eksterne prosjekter, vil medføre økning i antallet oppsigelser. Det må kommuniseres tydelig i hele organisasjonen at også tilsetting i fast stilling kan resultere i oppsigelse, når oppgaver eller prosjekt opphører og det ikke finnes annen passende stilling. Oppsigelsessaker er ressurskrevende, tar lang tid og krevet et kompetent støtteapparat. Det er derfor viktig at ledelsen på alle nivå får god veiledning i prosedyrer og rutiner som skal følges i slike saker. Det vil være behov for kompetanse både hos HR-medarbeidere, ledelse og medlem av tilsettingsorgan ved avvikling av tilsettingsforhold.

**Andre tiltak**
Mer restriktiv praksis mht. permisjoner ved overgang til andre stillinger og ved spørsmål om forkortet oppsigelsestid kan redusere omfanget av vikarer. Det er også viktig å komme tidlig i gang med arbeidet med utlysninger. Da vil vi kunne unngå unødig bruk av kortvarige tilsettingsforhold i påvente av utlysning og tilsetting.

**Lederansvar på alle nivå**
Universitetet i Bergen har sterke ambisjoner om å rekruttere de beste medarbeiderne, basert på analyse av langsiktige bemanningsbehov. Mulighet for midlertidig tilsetting kan i noen tilfeller være et positivt virkemiddel i forbindelse med karriereplanlegging. Denne muligheten risikerer vi å miste om vi ikke makter å oppnå en vesentlig reduksjon i det totale omfanget midlertidige ansettelser.

Beslutninger om midlertidige tilsettingsforhold treffes i stor grad lokalt. For å oppnå ønskete resultater, er det viktig at ledelsen på alle nivå, også på institutt- og avdelingsnivå, bevisstgjøres om temaet og tar ansvar for å redusere omfanget midlertidige stillinger. Vi ber om at de årlige rutinene, kontrollpunkt og presiseringer som her er omtalt blir fulgt opp.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen
rektor

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

LOVDATA

# Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m.

| | |
|---|---|
| Dato | FOR-1983-11-11-1608 |
| Departement | Kommunal- og moderniseringsdepartementet |
| Publisert | I 1983 862 |
| Ikrafttredelse | 01.12.1983 |
| Sist endret | FOR-2015-12-18-1618 fra 01.01.2016 |
| Endrer | |
| Gjelder for | Norge |
| Hjemmel | LOV-1983-03-04-3-§1, LOV-1983-03-04-3-§3, LOV-1983-03-04-3-§3c, LOV-1983-03-04-3-§5, LOV-1983-03-04-3-§13 |
| Kunngjort | |
| Korttittel | Forskrift til tjenestemannsloven |

**Hjemmel:** Fastsatt ved Kronprinsreg.res. av 11. november 1983. Fremmet av Forbruker- og administrasjonsdepartementet (nå Kommunal- og moderniseringsdepartementet).
**Tilføyd hjemmel:** Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. § 1 nr. 3, § 3, § 3C nr. 6, § 5 og § 13.
**Endringer:** Endret ved forskrifter 28 feb 1986 nr. 549, 26 aug 1988 nr 709, 22 des 1989 nr. 1273, 14 mai 1993 nr. 350, 15 des 1995 nr. 986, 29 nov 1996 nr. 1089, 10 okt 1997 nr. 1091, 17 juli 1998 nr. 621, 29 jan 1999 nr. 36, 30 april nr. 430, 30 juni 2000 nr. 647, 31 aug 2001 nr. 1022, 15 feb 2002 nr. 164, 19 des 2003 nr. 1615, 30 juni 2006 nr. 730, 8 feb 2013 nr. 145, 24 mai 2013 nr. 504, 7 mars 2014 nr. 256, 18 des 2015 nr. 1618.

## § 1. *Arbeidstakere som helt unntas fra loven.*

Tjenestemannslovens § 1 nr. 3.

1. Unntatt fra loven er:
   - A. Statsrådenes politiske rådgivere.
   - B. Arbeidstakere som deltar i midlertidige arbeidsmarkedstiltak eller attføringstiltak som helt eller delvis finansieres over statsbudsjettet. Arbeidstakere som tilsettes i ordinær stilling med lønnstilskudd er likevel ikke unntatt fra loven.
   - C. Medlemmer av styrer, råd og utvalg.
   - D. Lærlinger og lærekandidater, jf. lov av 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa § 4-1.
   - E. Medlemmer og varamedlemmer av Arbeidsretten, Rikslønnsnemndas medlemmer, Riksmeglingsmannen og kretsmeglingsmenn.
   - F. Overenskomstlønte arbeidstakere ved Forsvarets verksteder.
   - G. Intervjuere i Statistisk sentralbyrå.
   - H. Turnépersonale ved Riksteateret og Rikskonsertene.
   - I. Eksterne medlemmer av Klagenemnden for industrielle rettigheter.
   - J. Lokalt ansatte arbeidstakere ved norske utenriksstasjoner og tjenestesteder i utlandet.
   - K. Norges Forskningsråd.
   - L. Forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører.
   - M. Undervisningspersonale i statlige videregående skoler.
   - N. Meteorologiske observatører.
   - O. Hydrologiske observatører.
   - P. Arbeidstakere som påtar seg å utføre et mindre arbeid eller oppdrag for Forsvaret i tillegg til sitt vanlige arbeid.

Q. Arbeidstakere som gjør tjeneste på pensjonistvilkår.

2. Når tjenestemann overtar eller blir pålagt å utføre arbeid i staten i tillegg til deres vanlige arbeid mot særskilt godtgjøring, regnes ikke det som egne tilsettingsforhold, med mindre annet er uttrykkelig bestemt.

0 Endret ved forskrifter 14 mai 1993 nr. 350, 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), 17 juli 1998 nr. 621 (i kraft 1 aug 1998), 30 juni 2000 nr. nr. 647, 31 aug 2001 nr. 1022, 15 feb 2002 nr. 164 (i kraft 1 mars 2002), 19 des 2003 nr. 1615 (i kraft 1 jan 2004), 8 feb 2013 nr. 145 (i kraft 1 april 2013).

## § 2. *Tjenestemenn som delvis unntas fra loven.*

Lovens § 1 nr. 3.

1. Følgende tjenestemenn unntas fra lovens § 4 og § 5:

   Yrkesbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret.

2. Fengselsbetjenter er midlertidig tilsatt i pliktåret etter gjennomført etatsskole.
3. Vikar for tjenestemann som har permisjon for å være
   - medlem av regjeringen
   - medlem av Stortinget
   - statssekretær
   - statsrådens politiske rådgiver
   - tjenestemann i åremålsstilling

   og vikar for

   - innehaver av vitenskapelig stilling

   plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntrer i stillingen, selv om vikariatet har vart mer enn 4 år. Dersom vikariatet har vart mer enn 4 år, skal vedkommende ha fortrinnsrett til ny stilling (jfr. lovens § 13 nr. 1 a, og forskriftens § 7 nr. 2).

§ 2 Kunngjøring

4. Når en tjenestemann er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, sidestilles bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid etter lovens § 10 nr. 1, jf. ellers forskriftens § 7 nr. 2 b og § 11 nr. 3. Ved tilsetting av denne typen tjenestemenn kan det gjøres unntak fra lovens § 2, § 4 og § 5.

§ 4 Innstilling

5. Når særlige grunner taler for det, kan styret i institusjoner som omfattes av lov om universiteter og høgskoler foreta tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger uten forutgående kunngjøring. Slik tilsetting kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette. (kalling)

§ 5 Tilsetting i råd

0 Endret ved forskrifter 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), 29 nov 1996 nr. 1089 (fra 1 des 1996), 17 juli 1998 nr. 621 (i kraft 1 aug 1998), 30 april 1999 nr. 430 (i kraft 1 juli 1999), 31 aug 2001 nr. 1022, 19 des 2003 nr. 1615 (i kraft 1 jan 2004), 18 des 2015 nr. 1618 (i kraft 1 jan 2016).

## § 2a. *Tilsetting ved statens helseinstitusjoner av leger tilsatt i utlandet.*

Lege tilsatt i utlandet kan unntaksvis tilsettes uten forutgående kunngjøring i spesialiststilling opprettet av Helse- og omsorgsdepartementet som lege innenfor spesialiteter med svak rekruttering ved statens helseinstitusjoner. Følgende krav må være oppfylt:

a) legen er godkjent spesialist,
b) legen har lisens for å uføre legegjerning i Norge,
c) tjenestestedet har landsdekkende funksjoner.

0 Tilføyd ved forskrift 10 okt 1997 nr 1091, endret ved forskrifter 19 des 2003 nr. 1615 (i kraft 1 jan 2004), 24 mai 2013 nr. 504.

## § 3. *Åremålsstillinger og utdannelsesstillinger.*

Lovens § 3 nr. 3.

1. Den øverste administrative leder for en virksomhet kan tilsettes på åremål når lederoppgavene krever at vedkommende i særlig grad må ha evner og muligheter for faglig eller administrativ nyorientering. Åremål nyttes ikke når virksomheten i hovedsak har kontrollerende funksjoner overfor arbeids- eller næringsliv, eller hvor det forøvrig er særlig viktig at lederen har en uavhengig stilling.

   Faglige lederstillinger kan også besettes på åremål der det er særlig behov for faglig nyorientering. Det samme gjelder særlige, sakkyndige rådgivere. Undervisnings- og forskerstillinger ved universitet eller høgskole kan besettes på åremål når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet.

   Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet fastsetter hvilke stillinger som kan være åremålsstillinger.

2. Åremålsperiodene for slike tjenestemenn som nevnt under nr. 1 foran, samt for embetsmenn, skal være seks år. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet kan fastsette kortere eller lengre åremålsperiode hvor særlige grunner taler for det. Åremålstilsetting kan bare gjentas en gang for hver tjenestemann i samme stilling eller embetsmann i samme embete.
3. Åremålstilsetting kan også nyttes:
   A. Der det er særskilt fastsatt i lov eller Stortingsvedtak.
   B. Der rikets sikkerhet krever det.
   C. For kontraktsbefal og vervede mannskaper i forsvaret. Forsvarsdepartementet gir nærmere regler om varighet og om adgang til å fornye tilsettingsforholdet.
   D. I utdanningsstillinger.

      Som utdanningsstillinger regnes:

      - spesialistkandidater
      - stipendiater
      - vitenskapelige assistenter
      - dommerfullmektiger
      - turnuskandidater
      - underordnede leger når åremålsperioden ikke er lengre enn strengt nødvendig for den kvalifisering legen skal få.

      Kunnskapsdepartementet gir nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i spesialistkandidat-, stipendiat- og vitenskapelige assistentstillinger, og om adgangen til å fornye tilsettingsforholdet.

      Justisdepartementet gir nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i dommerfullmektigstillinger, og om adgangen til å forlenge tilsettingsforholdet.

   E. Ved tjeneste på Svalbard.
   F. I postdoktorstillinger.
4. Det regnes ikke som åremålstilsetting når en tjenestemann for et avgrenset tidsrom, overtar en annen tjenestestilling forbeholdt virksomhetens tjenestemenn og vedkommende permitteres fra sin faste offentlige stilling med rett til å overta den igjen.

0 Endret ved forskrifter 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), 17 juli 1998 nr. 621 (i kraft 1 aug 1998), 31 aug 2001 nr. 1022, 19 des 2003 nr. 1615 (i kraft 1 jan 2004), 24 mai 2013 nr. 504.

§ 4. *Særregler for sykepleiere og hjelpepleiere.*

Lovens § 3 nr. 3.

1. Det kan nyttes tidsbegrenset tilsetting for bedriftssykepleier, jordmor, spesialutdannet sykepleier og høyere sykepleierstillinger, når det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere. Har den midlertidige tilsetting vart fem år eller mer når kvalifisert tjenestemann blir tilsatt, skal den midlertidige tjenestemann gis fast tilsetting i en annen stilling som vedkommende er kvalifisert for.

   For andre sykepleierstillinger kan slik midlertidig tilsetting bare skje for et visst tidsrom, for offentlig godkjent sykepleier og vernepleier inntil 4 år, for offentlig godkjent hjelpepleier inntil 1 år. Har tilsettingen vart minst 4 år, henholdsvis 1 år, gis tjenestemannen fast tilsetting ved virksomheten.

### § 5. *Særregler for vitenskapelig personale.*

Lovens § 3 nr. 3.

1. Dersom det til fast vitenskapelig stilling ved universitet eller høyskole ikke har meldt seg søker, som etter fastsatte vilkår eller sakkyndig bedømmelse er klart kvalifisert for fast tilsetting, og det ikke er sannsynlig at kvalifisert søker vil melde seg ved ny kunngjøring, kan likevel en søker tilsettes for begrenset tid når:
   - Muligheten for tidsbegrenset tilsetting er nevnt i kunngjøringen og
   - vedkommende, etter tilsettingsmyndighetens vurdering, har forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av tilsettingsperioden.

   Tilsettingsmyndigheten fastsetter tilsettingsperioden som ikke må vare over tre år. Tilsettingsperioden kan dog forlenges med den tid det tar å få gjennomført en forsvarlig vurdering av vedkommendes kvalifikasjoner, men ikke ut over seks måneder. Tidsrommet kan deretter ikke forlenges og ny tidsbegrenset tilsetting av vedkommende kan heller ikke skje.

   Ved utløpet av tilsettingsperioden har vedkommende krav på å bli vurdert til fast tilsetting før stillingen kunngjøres på ny.
2. Dersom det ikke har vært mulig å få søkere som tilfredsstiller kompetansekravene for tilsetting etter nr. 1, og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta tilsetting, kan det foretas midlertidig tilsetting for inntil tre år og seks måneder i en lavere stilling som vedkommende tilfredsstiller kompetansekravene til. Permisjoner som tjenestemannen har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikke medregnes ved beregning av tilsettingsperioden etter nr. 1 og 2.

0 Endret ved forskrift 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996).

### § 5a. *Særregler for visse grupper av tjenestemenn i Arbeids- og velferdsetaten*

Prosjektmedarbeidere i Arbeids- og velferdsetaten som arbeider med arbeidsmarkedstiltak for ungdom, kvinner, flyktninger, fremmedarbeidere, yrkeshemmede og sosialt mistilpassede, og gruppeledere i Arbeids- og velferdsetaten som skal arbeide med arbeidstreningsgrupper, kan tilsettes midlertidig inntil de har 4 års sammenhengende tjeneste.

0 Endret ved forskrifter 31 aug 2001 nr. 1022, 30 juni 2006 nr. 730 (i kraft 1 juli 2006).

### § 5b. *Særregler for visse typer bistillinger*

Det kan nyttes midlertidig tilsetting i bistilling inntil 20 prosent av full stilling for undervisnings- og forskerstilling ved universitet eller høgskole. Nærmere regler om varighet og vilkår for fratredelse fastsettes av Kunnskapsdepartementet.

0 Tilføyd ved forskrift 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), endret ved forskrifter 19 des 2003 nr. 1615 (i kraft 1 jan 2004), 24 mai 2013 nr. 504.

§ 5c. *Særregler for visse typer tiltaksdeltakere*

Tiltaksdeltaker med nedsatt arbeidsevne som omfattes av forskrift 21. desember 2012 nr. 1418 om forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd kan tilsettes midlertidig for en periode av inntil tre år.

Dersom det er behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen kan en deltaker på midlertidig lønnstilskudd, jf. forskrift om arbeidsmarkedstiltak mv. kapittel 9, tilsettes midlertidig inntil ett år. En deltaker som har fått sin arbeidsevne nedsatt slik at vedkommende hindres i å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid kan tilsettes midlertidig inntil tre år.

0 Tilføyd ved forskrift 19 des 2003 nr. 1615 (i kraft 1 jan 2004), endret ved forskrifter 24 mai 2013 nr. 504, 18 des 2015 nr. 1618 (i kraft 1 jan 2016).

§ 6. *Særregler for andre grupper tjenestemenn.*

Ved avtale mellom virksomheten og de berørte tjenestemannsorganisasjoner kan det fastsettes særregler om midlertidighet for følgende grupper tjenestemenn:

A. Instruktører ved de odontologiske fakulteter i Oslo og Bergen.
B. (Oppheves).
C. (Oppheves).
D. Undervisningspersonale som har engasjementsoppdrag i utlandet for Utlendingsdirektoratet.

§ 7. *Nærmere regler om fortrinnsrett.*

Lovens § 13 nr. 4.

1. Fortrinnsrett etter lovens § 13 gjelder ikke tilsetting i embete, eller til stilling som besettes av Kongen i statsråd. Den gjelder heller ikke ved tilsetting i ledende stillinger ved anlegg eller ved virksomheter av forretningsmessig art. Det samme gjelder til utdanningsstillinger. Fortrinnsrett kan ikke gjøres gjeldende til høyere lønte stillinger enn den vedkommende må fratre.
2. Fortrinnsrett etter § 13 kan ikke gjøres gjeldende av:
   a) tjenestemenn som er tilsatt i utdanningsstillinger.
   b) midlertidig tilsatt undervisnings- og forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert,
   c) vikarer som har mindre enn 4 års sammenhengende tjeneste.
   d) kontraktsbefal og vervede mannskaper i forsvaret.
3. Fortrinnsrett til ny stilling i annen statsetat kan ikke gjøres gjeldende hvis det vil gå mer enn to år før vedkommende må fratre sin stilling.

   Fortrinnsrett kan gjøres gjeldende så lenge en oppsagt tjenestemann kan få ventelønn etter lovens § 13 nr. 6 og ellers inntil ett år etter at vedkommende må fratre sin stilling.

   Fortrinnsrett kan også gjøres gjeldende dersom ventelønn er bortfalt i et begrenset tidsrom, jf. denne forskrift § 12 første og annet ledd.
4. Hvis flere tjenestemenn med fortrinnsrett er søkere til samme stilling og de er kvalifiserte i samsvar med lovens § 13 nr. 3, gjelder ikke fortrinnsretten i forholdet mellom dem. Tilsettingsorganet skal da i valget mellom dem legge til grunn de samme vurderinger som nyttes i valget mellom tjenestemenn uten fortrinnsrett.
5. Når den ledige stilling vanligvis blir besatt ved opprykk innen virksomheten, og det vil virke urimelig overfor de øvrige tilsatte om denne praksis blir fraveket, kan den fortrinnsberettigede etter lovens § 13 nr. 2 tilsettes i lavere stilling og gis personlig lønn.

   Hvis tilsettingsorganet ikke finner å kunne tilsette den overtallige søker, skal saken med begrunnelse sendes Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet forelegger saken for Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten, som avgjør med bindende virkning om den overtallige skal tilsettes.

6. Reglene i nr. 3 til 5 gjelder også for tjenestemenn som er blitt overtallige som følge av at den virksomhet vedkommende er tilsatt i, blir flyttet og tjenestemannen er fritatt for å flytte med.
7. Er vedkommende søker sagt opp eller blitt avskjediget etter § 10 nr. 2 a eller b skal tilsettingsorganet vurdere særskilt om de forhold som førte til oppsigelsen eller avskjeden ville ha samme gyldighet i den stilling vedkommende nå søker. Skyldes oppsigelsen eller avskjeden at vedkommende ikke fylte helsekravene, skal som regel en slik søker tilsettes før andre søkere, dersom vedkommende har de nødvendige faglige og personlige egenskaper for stillingen, og det ikke gjelder noe tilsvarende helsekrav i den stilling arbeidstakeren nå søker.

Dersom tilsettingsorganet ikke finner å kunne tilsette en slik søker, skal saken med begrunnelse, sendes Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, som forelegger saken for Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten som avgjør med bindende virkning om søkeren skal tilsettes.

0 Endret ved forskrifter 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), 17 juli 1998 nr. 621 (i kraft 1 aug 1998), 15 feb 2002 nr. 164 (i kraft 1 mars 2002), 24 mai 2013 nr. 504.

## § 8. *Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten.*

Lovens § 5 nr. 4.

1. Til å avgjøre de saker hvor en søker gjør gjeldende fortrinnsrett, opprettes Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten. Rådet hører under Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og skal oppnevnes for tre år om gangen. Rådet skal som hovedregel bestå av dobbelt så mange medlemmer med varamedlemmer som antall forhandlingsberettigede hovedsammenslutninger i staten.

Halvparten av rådets medlemmer med varamedlemmer skal være fra administrasjonen. Rådets leder skal være en av disse. Av administrasjonens medlemmer skal en ha særlig kunnskap om personalforvaltning og en skal ha særlig kunnskap om arbeidsmarkedet. De øvrige medlemmer med varamedlemmer skal foreslås av hovedsammenslutningene med en representant og et varamedlem fra hver. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet oppnevner rådet. Det er også sekretariat for rådet og sørger for at det blir kalt inn når det er kommet inn sak som rådet skal avgjøre. Rådet treffer sine vedtak ved flertallsbeslutning. Ved stemmelikhet skal lederens stemme gjøre utslaget.

Rådet skal avgjøre de saker som forelegges det etter de samme retningslinjer som gjelder for de ordinære tilsettingsorganer.

2. Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten skal ikke behandle saker som gjelder overtallige fra samme virksomhet som der stillingen skal besettes, før de har fratrådt.

Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten skal ikke avgjøre saker der tilsettingsmyndigheten er lagt til et departement. I slike saker skal rådet gi uttalelse.

0 Endret ved forskrifter 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), 17 juli 1998 nr. 621 (i kraft 1 aug 1998), 29 jan 1999 nr. 36, 24 mai 2013 nr. 504.

## § 9. *Funksjonshemmet/yrkeshemmet søker.*

Lovens § 5 nr. 1.

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst èn slik søker til konferanse før det gis innstilling.

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, kan slik søker tilsettes selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen.

Som funksjonshemmet/yrkeshemmet anses:

a) søker som er registrert som yrkeshemmet i Arbeids- og velferdsetatens register,
b) søker som har fullført attføring i Arbeids- og velferdsetatens regi i løpet av de siste 12 månedene før søknadstidspunktet,
c) søker som oppebærer hel eller gradert uførepensjon.

Kommer søkeren fra en annen statsetat der det ikke har vært mulig å føre vedkommende over i annet arbeid, skal saken behandles etter reglene i forskriftenes § 7 nr. 7. Dersom søkeren ber om det, skal innstillingsmyndigheten gjøre henvendelse til lege, offentlig eller privat institusjon for at slike opplysninger som søkeren mener er viktige for seg, kan bli lagt fram.

Dersom arbeidsstedet har bedriftshelsetjeneste, attføringsutvalg eller annet utvalg med tilsvarende funksjon, skal en representant for disse gi uttalelse om søkerens mulighet for å kunne skjøtte arbeidet, om søkeren selv ønsker det.

0 Endret ved forskrifter 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), 31 aug 2001 nr. 1022, 30 juni 2006 nr. 730 (i kraft 1 juli 2006).

## § 10. *Likestilling.*

Lovens § 5 nr. 1.

Dersom et medlem av et styre eller et tilsettingsråd i medhold av lovens § 5 nr. 3 krever en sak avgjort av et departement eller annet organ bestemt ved reglement, med den begrunnelse at flertallet vil foreta en tilsetting i strid med lov om likestilling mellom kjønnene, skal saken forelegges Likestillings- og diskrimineringsombudet til uttalelse før avgjørelse tas. Det samme skal skje dersom medlemmet begrunner sin anke med at Hovedavtalens eller virksomhetens bestemmelser om likestilling i tilpasningsavtale til Hovedavtalen praktiseres på en slik måte at forholdet kan komme i strid med lov om likestilling mellom kjønnene.

0 Endret ved forskrift 24 mai 2013 nr. 504.

## § 11. *Ventelønn.*

Lovens § 13 nr. 6.

1. Ventelønnen utgjør inntil 66 prosent av stillingens lønn (brutto regulativlønn + faste og variable pensjonsgivende tillegg). Ville arbeidstakeren ikke fått 30 års tjenestetid i staten ved oppnådd aldersgrense, avkortes ventelønn forholdsmessig. Ventelønnen skal dog minst utgjøre et beløp som svarer til minstepensjon etter folketrygdloven, eventuelt med ektefelletillegg.
2. Den enkelte virksomhet kan i særlige tilfelle inngå avtale med tjenestemennenes organisasjoner om å forhøye ventelønnen inntil 100 prosent av regulativlønnen, med fradrag for pensjonsinnskudd, der den overtallige blir nyttet til midlertidig forefallende arbeid. Den virksomhet som inngår slik avtale er forpliktet til å dekke differansen mellom ventelønnen og forhøyet ventelønn. Slik avtale kan også inngås av annen virksomhet enn den som har den ordinære ventelønnsforpliktelsen for vedkommende overtallige.

   Ventelønnen skal vurderes hvert år. For tjenestemann som blir ledig etter fylte 50 år, kan ventelønnen likevel fastsettes for inntil 3 år om gangen. Maksimal ventelønnsperiode for tjenestemannen fastsettes ut fra alder på fratredelsestidspunktet, etter følgende skala:

   før fylte 50 år: inntil 3 år

fra 50 til 55 år: inntil 4 år
fra fylte 55 år: inntil 12 år.[1]

Ventelønnen kan ikke utbetales i lenger tid enn det antall tjenesteår vedkommende har hatt i staten.

Avgjørelser om ventelønn treffes av Arbeids- og velferdsetaten eller den Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet bemyndiger, i samråd med den enkelte virksomhet.

3. Krav om ventelønn kan ikke gjøres gjeldende av tjenestemann som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert.

0 Endret ved forskrifter 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), 17 juli 1998 nr. 621 (i kraft 1 aug 1998), 15 feb 2002 nr. 164 (i kraft 1 mars 2002), 30 juni 2006 nr. 730 (i kraft 1 juli 2006), 24 mai 2013 nr. 504.

1 De som har fått innvilget ventelønn før 1. mars 2002, har fått varsel om oppsigelse før 1. mars 2002 eller de som fratrer før 1. januar 2005 og er fylt 50 år på fratredelsestidspunktet, kan få ventelønn beregnet etter de maksimalperioder som fremkommer av nr. 2 annet og tredje ledd slik de lød før endring av 15 feb 2002 nr. 164.

## § 12. *Vilkår for og bortfall av ventelønn.*

Lovens § 13 nr. 6.

Tjenestemann kan bare få ventelønn når vedkommende har meldt seg til Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøker. Ventelønn faller bort i et begrenset tidsrom dersom ventelønnsmottakeren ikke kan anses som reell arbeidssøker etter vilkårene i folketrygdloven § 4-5 første og annet ledd. I særlige tilfeller kan det kreves at ventelønnsmottakeren er villig til å ta arbeid som er lavere lønnet enn ventelønnen.

Retten til ventelønn faller bort i

a) åtte uker første gang et forhold som nevnt i første ledd inntreffer,
b) tolv uker dersom forhold som nevnt i første ledd har inntruffet to ganger innenfor de siste tolv måneder,
c) seks måneder dersom forhold som nevnt i første ledd har inntruffet tre ganger innenfor de siste tolv måneder.

Hvis en tjenestemann kan få annet arbeid eller inntekt fra næring, faller ventelønnen bort når arbeids-/næringsinntekten utgjør mer enn 125 prosent av ordinær ventelønn. Ellers reduseres ventelønnen slik at arbeids-/næringsinntekt og ventelønn til sammen tilsvarer 125 prosent av ordinær ventelønn. Ventelønnen beregnes her som om tjenestemannen har 30 års tjenestetid i staten. Inntekt fra arbeid eller næring som tjenestemannen har hatt før fratreden fra stillingen, skal ikke ha konsekvenser for ventelønnen.

Ventelønnen faller også bort fra det tidspunkt tjenestemannen kan få alders- eller uførepensjon. Ventelønnen faller likevel ikke bort dersom tjenestemannen kan få alderspensjon etter folketrygdloven.

0 Endret ved forskrifter 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996), 17 juli 1998 nr. 621 (i kraft 1 aug 1998), 31 aug 2001 nr. 1022, 15 feb 2002 nr. 164 (i kraft 1 mars 2002), 30 juni 2006 nr. 730 (i kraft 1 juli 2006), 7 mars 2014 nr. 256 (i kraft straks og gis også virkning for ventelønn som løper når endringen trer i kraft).

## § 13. *Innleie fra bemanningsforetak. Taushetsplikt mv. i tilknytning til likebehandlingsreglene. Straff*

Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysninger mottatt i medhold av loven § 3C. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling i loven § 3B, eller til å oppfylle plikter etter loven § 3C.

Forsettlig eller uaktsom overtredelse av denne bestemmelsen straffes med bøter, jf. straffeloven § 339 nr. 2.

0 Opphevet ved forskrift 15 des 1995 nr. 986 (i kraft 1 jan 1996). Tilføyd igjen ved forskrift 8 feb 2013 nr. 145.

§ 14. *Ikrafttreden.*

Disse forskrifter trer i kraft 1. desember 1983.

Fra samme tid oppheves forskrifter til lov om statens tjenestemenn gitt ved kgl.res. av 14. juli 1978.

This text is also available in English

# Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

Vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014.

## 1. Virkeområdet for reglementet

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser, som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk.

## 2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse skal dokumenteres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

## 3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker

### 3.1 Ansettelse i universitetsstyret

3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Universitetsstyret, eller rektor etter fullmakt, utlyser stillinger når ansettelse skal foretas av universitetsstyret.

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetting.

For stillinger som krever vitenskapelig kompetanse skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør

Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre. Åremålsperioden er seks år, ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.3 Ansettelse av dekan

Rektor foretar utlysning av stilling som dekan. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til fakultetet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene.

Universitetsstyret ansetter dekanen etter at fakultetsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Dekanen ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

Direktør for Universitetsmuseet i Bergen ansettes i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Åremålsperioden er på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv

Når det skal foretas ansettelse i universitetsstyret for stilling som faglig leder for senter mv. foretas ansettelsen etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for enheten.

### 3.2 Kalling

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Universitetsledelsens forslag om kalling skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

Kalling kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

### 3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker

3.3.1 Delegasjon av myndighet

Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar.

3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet

Innstillings- og ansettelsesorganer som har fått delegert styrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde.

### 3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

Når et annet organ enn universitetsstyret er ansettelsesorgan, kan følgende saker bringes inn for styret til avgjørelse:

- Hvis innstillingsorganet ikke vil innstille en søker etter henvendelse fra ansettelsesorganet iht. tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum, skal saken avgjøres av universitetsstyret.

Bare én av dem som er innstilt, eller den som ansettelsesorganet vil ansette, kan da ansettes. Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsorgan, regnes også som innstilt.

- Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Universitetsstyret kan da bare velge mellom de søkere som noen av ansettelsesorganets medlemmer vil ansette.

## 4. Ansettelser på fakultetsnivå

### 4.1 Ansettelse i fakultetsstyret

4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter

For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetsstyret.

4.1.3 Ansettelse av instituttleder

Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

### 4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Fakultetsstyret kan opprette et ansettelsesutvalg.

Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten.

Ansettelsesutvalget skal ha dekanen som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

### 4.3 Administrativ ansettelse

Dekanen kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse, og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den midlertidige stillingen vært utlyst offentlig, kan det etter innstilling fra instituttleder foretas ansettelse i ansettelsesutvalg for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere ansettes administrativt i inntil seks måneder i mindre enn 37,5 prosent av full stilling. Den midlertidige ansettelse skjer av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

## 5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

### 5.1 Universitetsmuseet i Bergen

5.1.1 Ansettelse i museumsstyret

5.1.1.1 Ansettelse av leder for grunnenhet

Museumsstyret oppnevner et eget innstillingsutvalg. Innstilling til stilling som leder for grunnenhet foretas av dette innstillingsutvalg med museumsdirektøren som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene (Tj.m.org) og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle avdelingsrådet.

Ansettelse av leder for grunnenhet skjer i museumsstyret på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som leder for grunnenhet i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

5.1.1.2 Ansettelse i faste vitenskapelige stillinger

Ansettelse i faste stillinger som førsteamanuensis og professor skjer i museumsstyret. Ansettelser skjer iht. til «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB».

5.1.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

5.1.2.1 Ansettelsesutvalgets sammensetning

Museumsdirektøren er leder av ansettelsesutvalget.

Lederne for grunnenhetene er medlemmer av ansettelsesutvalget. Leder for grunnenhet som har utøvd innstillingsmyndighet i en sak, fratrer ansettelsesutvalget under behandlingen av saken.

Museumsstyret oppnevner ett medlem i ansettelsesutvalget etter forslag fra de ansattes tjenesteorganisasjoner, og studentene ett medlem etter forslag fra studentparlamentet.

Varamedlem for museumsdirektøren er nestlederen i museumsstyret. De personlige varamedlemmene for de øvrige styremedlemmer er varamedlemmer i ansettelsesutvalget.

Ansettelsesutvalget oppnevnes for fire år, studentenes representanter oppnevnes for ett år.

5.1.2.2 Ansettelsesutvalgets myndighetsområde

Ansettelsesutvalget er ansettelsesmyndighet for midlertidige forsker- og rekrutteringsstillinger ved museets grunnenheter.

Ansettelser skjer iht. til «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB».

## 6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

### 6.1 Utlysning

6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

Det er ansettelsesorganene som har myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskerstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer.

Før utlysning skjer skal ansettelsesmyndigheten, eller den som har fått delegert slik myndighet, kontrollere at utlysningstekst og stillingsbeskrivelse:

- er i overensstemmelse med enhetens forsknings- og rekrutteringsstrategi
- har tilstrekkelig dekning i budsjetter
- har et innhold som gjør at utlysningsteksten sammen med stillingsbeskrivelsen danner de nødvendige rammer for ansettelsesprosessen, og kan inngå som en del av arbeidsavtalen
- har lovhjemmel for ansettelse i midlertidige stillinger
- er i overenstemmelse med lov og avtaleverket
- inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde
- er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt.

6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

De faglige krav og beskrivelser av den ledige stillingen utarbeides i samarbeid med det fagmiljøet der stillingen skal plasseres. Administrasjonen må sørge for standardmessig utforming av de deler av utlysningsteksten som sammen med stillingsbeskrivelsen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, og som har betydning for overholdelse av lov og avtaleverk.

Søknadsfrist er normalt 3 uker.

6.1.3 Fornyet utlysning

Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen.

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning. Stillingen lyses også ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller
- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

6.1.4 Unntak fra utlysning

Utlysning kan unnlates ved administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3 og 5.1.3, samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3.

6.1.5 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste

Det skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut settes opp en offentlig søkerliste iht. offentleglova. Listen skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune for hver søker.

Begjæringer fra søkere om å unntas fra offentlig søkerliste skal undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med utvidet søkerliste. Denne skal inneholde samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovforskriften.

**6.2 Sakkyndig bedømmelse**

6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for uavhengig faglig vurdering og kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling.

6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Oppnevning av sakkyndig komité og mandat avgis av fastsatt myndighet.

Den sakkyndige komité skal bestå minst av tre medlemmer.

Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. For vurdering av søkere til professor- og førsteamanuensisstillinger kan bare en av de sakkyndige være ansatt ved UiB. På de fagområder hvor det er hensiktsmessig skal det så langt det er mulig være minst en sakkyndig fra utlandet. For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger bør minst en sakkyndig være ansatt utenfor UiB.

For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet. For førsteamanuensisstillinger skal minst en av de sakkyndige ha professorkompetanse, og de øvrige minst førsteamanuensiskompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet.

For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger, postdoktorstillinger og stipendiatstillinger oppnevnes sakkyndige med professor- eller førsteamanuensiskompetanse, avhengig av stillingens vitenskapelige nivå. I særlige tilfelle kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes. Se for øvrig de spesielle saksbehandlingsregler for henholdsvis stipendiatstillinger (punktene 6.2.6 og 7.4) og postdoktorstillinger (punkt 7.5).

I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfelle utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkerne har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger til veiledning for de ordinære sakkyndige.

Sakkyndige må ikke være i slekt med eller ha slik tilknytning til søkere at de er inhabile etter forvaltningslovens regler. Heller ikke må det foreligge andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den sakkyndiges upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om den sakkyndige bedømmelsen kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den sakkyndige selv eller noen som den sakkyndige har nær personlig tilknytning til.

6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Den sakkyndige komité skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming og rangering av:

- Søkernes vitenskapelige kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.

- Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.

Det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til rangering. Bedømmelsen skal være mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Dersom det i utlysningsteksten er åpnet for midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, skal den sakkyndige komité uttale seg om søkere har faglige forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt midlertidig ansettelsesperiode.

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkernes samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner.

De sakkyndige skal normalt arbeide som komité, men i enkelte tilfelle kan det bestemmes at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen.

Den sakkyndige bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale mv. Dersom bedømmelsen ikke kan leveres innen denne fristen, skal dette innberettes til fakultetet og begrunnes.

6.2.4 Søkeres rett til å komme med merknader til den sakkyndige bedømmelse

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage de sakkyndiges uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til de sakkyndiges uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell tilleggsuttalelse før den sakkyndige bedømmelse med merknader og eventuell tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

Det praktiseres merinnsyn i sakkyndig bedømmelse med merknader og eventuelt tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.

Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdannelse, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

**6.3 Innstilling**

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Innstilling foretas av innstillingsutvalg eller den som har innstillingsmyndighet.

Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekke følge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde.

6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger eller andre prøver som grunnlag for innstillingen. Instituttleder eller stillingens nærmeste overordnede skal delta ved intervju. Ved prøveforelesninger eller andre prøver bør samme myndighetsperson delta.

I innstillingen skal det blant annet foretas en vurdering av søkernes personlige egnethet. Vurderingen av personlig egnethet for den aktuelle stillingen må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må innstillingsmyndigheten sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Dette innebærer at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser innhentes. Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommende sin personlige egnethet for stillingen er

dårligere. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

6.3.3 Utforming av innstilling

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkernes utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:

- krav i utlysning og stillingsbeskrivelse
- opplysninger i søknadene
- uttalelse fra sakkyndig komité med eventuelle merknader
- opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesninger eller andre prøver mv.

Innstillingen skal også inneholde merknader om særlige forhold som er kommet frem under ansettelsesprosedyren og som kan ha betydning for vurderingen av ansettelsen.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.

En søker kan i tillegg til innstillingen ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18.

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret. Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

**6.4 Ansettelse**

6.4.1 Ansettelsesorganets kontrollfunksjon

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesorganet må vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv.

Dersom ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i ansettelsesorganet kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og ansettelsesorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av universitetsstyret iht. pkt. 3.4.

Er ansettelsesorganet i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig, skal ansettelsesorganet foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, men ikke selv foreta en sakkyndig bedømmelse. Dette kan skje ved at ansettelsesorganet:

- ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen
- oppnevner en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm
- oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité

6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

Ansettelsesorganet skal ansette den søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte.

Ansettelse i ansettelsesutvalg skjer ved at saksdokumentene sendes til ansettelsesutvalgets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesutvalget avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesutvalget krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesutvalgets medlemmer.

Medlemmer av ansettelsesorganet som har deltatt i innstillende myndighets behandling av saken eller vært medlem av sakkyndig komité, bør vike sete ved ansettelsesorganets behandling av saken.

Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. pkt. 3.4 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Ved stemmelikhet har ansettelsesorganets leder dobbeltstemme.

Ansettelsesorganets vedtak tas inn i en protokoll hvor det skal fremgå hvordan den enkelte har stemt. Medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

En søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet.

## 7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold

### 7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Det kan nyttes midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det kan ansettes på åremål i bistilling. Åremålsperiodene kan være fra to til seks år. Det er ikke fastsatt noen begrensning på hvor mange ganger man kan ansettes på åremål i bistilling.

Det er en forutsetning for ansettelse i bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver som UiB ønsker samarbeid med.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Fakultetsstyret kan i særlige tilfelle bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes. For ansatt i midlertidig bistilling ved UiB som har oppnådd kompetanseerklæring for II-stilling og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

Bistillingen opphører etter de opphørsgrunner som gjelder for stillingen, uavhengig av om hovedstillingen er opphørt eller ikke. Forlengelse eller ny åremålsperiode er ikke aktuelt dersom vedkommende ikke lenger innehar hovedstilling hos annen arbeidsgiver som UiB ønsker samarbeid med.

### 7.2 Kombinerte stillinger

En kombinert stilling er en fast hovedstilling og en fast bistilling med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den ansatte som har hovedstillingen er pålagt bistillingen. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at bistillingen behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten.

Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas.

Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og bistillingsarbeidsgiver.

Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for bistilling ved UiB i særlige tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For bistillingsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for bistillingen godkjenne ansettelsen.

Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parters regler for sikring av konfidensiell informasjon.

Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere.

Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i bistillingen. Selvstendig opphør av bistillingen, skjer etter de alminnelige opphørsregler i biarbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

### 7.3 Eksternt finansierte oppdrag

Etter forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 kan det blant annet gjøres unntak fra tjenestemannslovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse for stillinger i eksternt finansierte oppdrag.

Ved anvendelse av forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 skal begrepet eksternt finansierte oppdrag fortolkes som arbeid som er tidsavgrenset og primært skal utføres på vegne av en annen virksomhet som i det hele, eller i det alt vesentlige, finansierer oppdraget. Med eksternt finansiert personale forstås ansatte som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid i slike oppdrag og som finansieres ved inntektsoverføring fra den annen virksomhet.

Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:

- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år
- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i pkt. 6.2.2 eller 6.2.6
- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB
- Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget

### 7.4 Stipendiatstillinger

Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst to sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet

Ansettelser i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

### 7.5 Postdoktorstillinger

Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst tre sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Ansettelser i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

## 8. Avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, jf. universitets- og høyskoleloven § 11-3

### 8.1. Vedtaksorgan

Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret.

### 8.2. Rett til mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 18 nr. 2

Er det i et ansettelsesorgan ikke flertall for å fatte vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve at saken bringes inn til universitetsstyret for avgjørelse. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.

For vedtak i universitetsstyret gjelder ikke reglene om rett til mindretallsanke etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

### 8.3 Klageorgan

Ansatt som har fått avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, kan påklage vedtaket til universitetsstyret.

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.

Vis endringshistorikk

| Dato | Kommentar | Lagt inn av |
|---|---|---|
| 13. mai 2015 09:28:25 | Endringer i pkt 5.1 og 7.1 | Kathrine Brosvik Thorsen |
| 04. mai 2015 11:29:40 | Endringer i pkt 5.1 og 7.1 | Kathrine Brosvik Thorsen |
| 04. mai 2015 11:24:26 | Endringer i pkt 5.1 og 7.1 | Kathrine Brosvik Thorsen |
| 04. august 2014 13:22:58 | Rettet opp feil henvisning i pkt 6.1.4 | Kathrine Brosvik Thorsen |
| 10. juli 2014 15:07:41 | Nytt reglement | Mona Viksøy |
| 10. juli 2014 14:57:05 | Nytt reglement | Mona Viksøy |

*eZ Publish™ copyright © 1999-2016 eZ Systems AS*