

PERSONALREGLEMENT VED UiT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET	
Gjelder fra:	1.7.2019
Fastsatt 21.6.2019 etter avtale med hjemmel i:	Lov om statens ansatte mv. av 16. juni 2017, jf. § 2, førsteledd og hovedavtalen i staten § 19, nr. 2 d
Arkivref:	2019/3295

Reglementet gjelder for alle ansettelser i stillinger ved UiT Norges arktiske universitet, som omfattes av statsansatteloven, i det omfang det ikke er gitt særlig regulering i eller i medhold av lov om universiteter og høyskoler.

Fullmaktsforhold ved innstilling og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger er med hjemmel i lov om universiteter og høyskoler fastsatt av universitetsstyret. Slike stillinger omfattes derfor ikke av personalreglementets bestemmelser om innstillende og ansettende myndighet. Øvrige bestemmelser i personalreglementet gjelder derimot også for undervisnings- og forskerstillinger.

Reglementet gjelder også for eksternt finansierte stillinger der universitetet har arbeidsgiveransvar.

Del 1 generelt

1.1 Definisjoner

Partene i dette reglementet er UiT Norges arktiske universitet v/universitetsdirektøren og de lokale tjenestemannsorganisasjonene som er forhandlingsberettiget ved universitetet etter reglene i lov 18.07.1958, nr 2, om offentlig tjenestetvister (tjenestetvistloven).

Med "enhet" forstås i dette reglement avdelinger ¹ og enheter ² under universitetsstyret.

2. Unntak fra reglementsbestemmelsene

2.1 Reglene i punkt 3-8 gjelder ikke for ansettelse av statsansatte inntil seks måneder. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til offentlig utlysning, innstilling og

¹ Pr. mai.2019 er dette fakultetene.

² Pr. mai.2019 er dette, Universitetsbiblioteket

ansettelse, jf. statsansatteloven § 7, første ledd. Vedtak om ansettelse kan i slike tilfeller fattes av universitetsdirektøren/avdelingsdirektørene/dekan/fakultetsdirektør, eller delegeres til leder på lavere nivå, dvs. instituttledere eller seksjonsledere.

2.2 For ansettelser inntil ett år, kan offentlig utlysning av ledig stilling unnlates, jf. statsansatteloven § 7 andre ledd, dersom ordinær ansettelsesprosess ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Nærmeste leder avgir i slike tilfeller innstilling og universitetsdirektøren/ avdelingsdirektørene/dekan/fakultetsdirektør har ansettelsesmyndigheten.

Bruken av unntaksbestemmelsen for ansettelser uten offentlig utlysning skal halvårlig rapporteres til de tillitsvalgte.

2.3 En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over seks måneder eller ett år, jf. ovenfor, skal behandles etter ordinære regler om utlysning, innstilling og ansettelse.

2.4 Ansettelse etter nr. 2.1 og 2.2 ovenfor kan bare skje dersom det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9, eventuelt adgang til åremål regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

2.5 Ansettelser i stillinger med kortere arbeidstid enn 10 timer per uke, som hovedsakelig kjennetegnes av publikums- og skrankearbeid og stillinger som hovedsakelig har enkle oppdrag i tilknytning til undervisning og forskning, og som ikke krever vitenskapelig kompetanse, omfattes ikke av personalreglementets bestemmelser om innstilling og ansettelse, jf. statsansatteloven § 7 tredje ledd. Vedtak om ansettelse kan i slike tilfeller foretas av universitetsdirektøren/ avdelingsdirektørene/dekan/fakultetsdirektør. Denne ansettelsesmyndigheten kan delegeres til leder på lavere nivå, dvs. instituttledere eller seksjonsledere.

2.6 Med hjemmel i statsansatte lovens forskrift § 3 tredje ledd er det fastsatt at unntak fra lovens § 4 Utlysning, § 5 Innstilling og § 6 Ansettelse gjelder generelt for eksternt finansierte stillinger ved UiT. Ordinære regler for ansettelsesmyndighet gjelder.

For midlertidige eksternt finansierte personlige stillinger kan nærmeste foresatte tjenestemyndighet for vedkommende enhet (dekan eller tilsvarende) foreta ansettelse, jf. statsansatte lovens forskrift § 3 tredje ledd.

Dersom eksternt finansierte stillinger lyses ut, skal ordinære ansettelsesprosedyrer gjelde.

Del II Utlysning, innstilling og forslag til ansettelse

3. Utlysning av stillinger

3.1 Ledige stillinger skal, med de unntak som er nevnt i personalreglementets pkt. 2.1, 2.2 og 2.6 utlyses offentlig jf. statsansatteloven § 4, første ledd.

3.2 Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1. Stillinger som utlyses offentlig skal derfor også utlyses internt. Dette er viktig for ivaretagelse av ansatte som har fortrinnsrett til stilling.

3.3 Når stillingen kunngjøres offentlig skal søknadsfristen være på minimum tre uker.

3.4 Kunngjøringen skal inneholde beskrivelse av stillingen, det aktuelle arbeidsområde og kvalifikasjonskrav. Kunngjøringsteksten skal også inneholde opplysninger om lønnsvilkår, arbeidssted og særlige vilkår for stillingen.

Kunngjøringen skal utformes i samsvar med fastsatt stillingsstruktur (kvalifikasjonskrav og stillingsinnhold) for tekniske og administrative stillinger ved Universitetet i Tromsø. Det vises til *Lokal lønnspolitikk for Universitetet i Tromsø*.

3.5 Tekniske og administrative stillinger:

Vedkommende administrasjon kan på ethvert tidspunkt fram til det er gitt bindende tilbud til en søker stanse tilsettingsprosessen.

Dersom tilsettingsmyndigheten ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal stillingen lyses ut på nytt.

I samråd med vedkommende enhet kan administrasjonen vedta at en stilling skal kunngjøres på nytt dersom det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble kunngjort, dersom en finner at det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere eller når forholdene forøvrig har endret seg vesentlig.

3.6 Undervisnings- og forskerstillinger:

Vedkommende administrasjon kan på ethvert tidspunkt fram til det er gitt bindende tilbud til en søker, be tilsettingsorganet stanse tilsettingsprosessen. Stansing kan være nødvendig dersom det konstateres at det finnes spesielle omstendigheter som bør føre til at man enten omdefinerer kvalifikasjonskrav, foretar ny utlysning eller når forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

Dersom tilsettingsmyndigheten ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal stillingen lyses ut på nytt.

4. Uttalelse om innstilling, innstilling, forslag til ansettelse

4.1 Tilsetting av dekan skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. universitets- og høyskolelovens § 11-1, 3. ledd og vedtak S 05/09 i universitetsstyret.

Innstillingsutvalget har følgende sammensetning:

- Rektor
- Universitetsdirektør
- Ekstern styreleder fra det aktuelle fakultetsstyre
- Studentrepresentant fra det aktuelle fakultetsstyre
- Representant fra fagmiljøet

Tilsetting av instituttledere skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. universitets- og høyskolelovens § 11-1, 3. ledd og vedtak S 05/09 i universitetsstyret.

Innstillingsutvalget har følgende sammensetning:

- Dekan
- Fakultetsdirektør
- Studentrepresentant fra det aktuelle fakultetsstyre
- Representant fra fagmiljøet

4.2 For øvrige ansatte skal nærmeste leder avgir innstilling, jf. statsansatteloven § 5, første ledd. Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet, avgir vedkommende i stedet forslag til ansettelse, jf. statsansatteloven § 5, annet ledd.

4.3 Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stiling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. statsansatteloven § 5 tredje ledd. Dersom det innstilles færre enn tre må begrunnelsen være at det ikke er så mange som tre kvalifiserte kandidater.

5. Innsynsrett

Søkernes (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningslovforskriften. Søkerne skal ha den samme innsynsrett i et forslag til ansettelse.

Del III Ansettelse

6. Ansettelsesorgan

6.1 Universitetsstyret ansetter universitetsdirektør, jf. universitets- og høgskoleloven § 11-1 første ledd.

Universitetsstyret ansetter dekan, jf. universitets- og høgskoleloven § 11-1 første ledd.

Fakultetsstyret ansetter instituttleder, jf. universitets- og høgskoleloven § 11-1, andre ledd og vedtak S 05/09 i universitetsstyret.

Universitetsstyret tilsetter i øverste administrative lederstillinger ved fakultetene, avdelingene i Administrasjonen og enheter under universitetsstyret.

6.2 Øvrige ansatte ansettes av ansettelsesråd. Antall ansettelsesråd ved UiT fastsettes av universitetsstyret, jf. Universitets- og høyskoleloven § 11- 1, nr. 5. Universitetsstyret har oppnevntansettelsesråd med ansettelsesmyndighet for statsansatte i tekniske/administrative stillinger.

6.3 Ansettelsesrådet kan bestå av to eller tre team med to representanter fra arbeidsgiver siden med vara og to representanter fra arbeidstakersiden med vara, jf. statsansatteloven § 6 annet ledd. I tillegg oppnevner UiT leder av ansettelsesrådet med varar.

7. Oppnevning av representanter for de ansatte

7.1 Den tjenestemannsorganisasjon som organiserer ansatte i vedkommende gruppe og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning er forhandlingsberettiget, oppnevner representanter for de ansatte med personlige representanter. Representantene for de ansatte representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere. Er flere organisasjoner forhandlingsberettiget, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanter med personlige vararepresentanter. Kan de ikke bli enige, skal det oppnevnes to representanter med personlige vararepresentanter etter følgende regler:

- a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25 % av de organiserte ansatte i gruppen.
- b) Dersom to eller flere tjenestemannsorganisasjoner organiserer ansatte i vedkommende gruppe av ansatte, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall innen gruppen oppnevne hver sin representant med vararepresentant..
- c) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i a og b.

Arbeidsgiver og ansatte representanter med personlige vararepresentanter oppnevnes for 2 år om gangen.

8. Saksbehandlingen i ansettelsesrådet

8.1 Ansettelsesrådet fatter vedtak om hvem som skal ansettes, jf. statsansatteloven § 6 første ledd, unntak fra prøvetid, jf. statsansatteloven § 15 første ledd, samt ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed, jf. statsansatteloven § 30 første ledd.

8.2 Ansettelsessaker behandles ved sirkulasjon dersom rådets medlemmer er enige om det. Dersom minst ett av ansettelsesutvalgets medlemmer krever møte i en konkret sak, skal saken behandles i møte. Saker som omhandler ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed skal behandles i møte.

8.3 I statsforvaltningen gjelder generelt at deltagelse i ansettelsesråd er en tjenesteplikt. Medlemmene av rådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Dersom likevel enkelte av rådets medlemmer ikke deltar i behandlingen av en sak eller ikke underskriver møteprotokollen, er rådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Utfyllende bestemmelser om møteordning, stemmereglene, møtebok m.m. i samsvar med universitets- og høyskoleloven §§ 9-5 til 9-7, jf. § 9-2 fjerde ledd, er fastsatt i Forretningsordenen for kollegiale organer ved Universitetet i Tromsø.

8.4 Dersom et medlem av et ansettelsesråd eller et styre ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. statsansatteloven § 6 tredje ledd. Dette gjelder ikke ved forslag til ansettelse, hvor ansettelsesrådet ikke er bundet til å ansette en kandidat som er foreslått, men kan velge blant samtlige søkere.

8.5 Det endelige ansettelsesvedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle eller godkjennes elektronisk. Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning.

Del IV Andre bestemmelser

9. Klageorgan

Dersom en statsansatt i medhold av forvaltningsloven påklager et vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstansen universitetsstyret i saker hvor vedtak ikke er fattet av universitetsstyret selv. I saker hvor universitetsstyret har fattet vedtak er klageinstansen fagdepartementet.

10. Ikrafttredelse og revisjon

10.1 Dette personalreglementet er forhandlet frem mellom UiT og de tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven. Personalreglementet omfatter de forhold som er fastsatt som forhandlingsgjenstand i statsansatteloven, og er i samsvar med kravene i lovens § 2 fjerde ledd.

10.2 Personalreglementet trer i kraft 1.7.2019 i samsvar med det partene er enige om, jf. statsansatteloven § 2 første ledd og hovedavtalen § 19, nr. 2 bokstav d.

10.3 Hver av partene i virksomheten og fagdepartementet kan når som helst kreve at personalreglementet tas opp til revisjon, jf. statsansatteloven § 2 femte ledd.