



PERSONALREGLEMENT FOR NMBU

I kraft per 1. mai 2019

DEL I

GENERELT

1 Innledning

- 1.1 Dette reglementet er delt i tre. Del I gjelder alle stillinger. Del II gjelder tekniske og administrative stillinger som omfattes av lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven) og omhandler forhold som etter statsansatteloven skal avtales mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten. Del III gjelder stillinger som omfattes av lov om universiteter og høyskoler. Ved ansettelse m.m. under denne lov gjelder de alminnelige regler i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, med de særregler som følger av universitets- og høyskoleloven.
- 1.2 Etter drøftinger med de tillitsvalgte kan rektor fastsette øvrige bestemmelser, som tas inn i personalhåndboken
- 1.3 Personalreglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, eksempelvis lover, forskrifter eller sentrale avtaler. Personalreglementet må vike for bestemmelser i slikt formelt regelverk, med mindre det aktuelle regelverket selv er fravikelig eller åpner for unntak. NMBUs interne regelverk kan ha regler som supplerer personalreglementet.
- 1.4 «Statsansatt» betyr i dette reglementet enhver ansatt arbeidstaker ved NMBU.
- 1.5 En oversikt over stillinger og ansettelsesorganene er inntatt på siste side.

2 Unntak fra reglementsbestemmelsene

- 2.1 For ansettelse av statsansatte i inntil seks måneder kan det gjøres unntak fra reglene i punkt 3, 7 til 10 og 13 til 17. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kvalifikasjonsprinsippet eller kravene til offentlig og intern utlysning, innstilling og ansettelse, jf. statsansatteloven § 7 første ledd. Stillingens nærmeste leder har ansettelsesretten.
- 2.2 Ved ansettelse av arbeidstakere som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte, kan det gjøres unntak fra reglene i punkt 3, 7 til 10 og 13 til 17, jf. forskrift til lov om statens ansatte § 3 tredje ledd. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kvalifikasjonsprinsippet eller kravene til offentlig og intern utlysning, innstilling og ansettelse.



- 2.3 En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over seks måneder, jf. punkt 2.1, skal behandles etter reglementets vanlige regler.
- 2.4 Ansettelse etter punkt 2.1 og 2.2 kan bare skje dersom det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven og/eller universitets- og høyskoleloven. Hjemmelsgrunnlaget skal følge ansettelsen.
- 2.5 Hvis studenter ved NMBU ansettes i stillinger med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke, gjelder ikke personalreglementets bestemmelser om innstilling og ansettelse. Stillingens nærmeste leder har ansettelsesretten.
- 2.6 Personalreglementet gjelder ikke for forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling; samt eksamenssensorer, eksamensinspektører, lærlinger og arbeidstakere som gjør tjeneste på pensjonistvilkår, jf. forskrift til statsansatteloven § 2. Slike stillinger omfattes fullt ut av reglene i arbeidsmiljøloven.

3 Utlysning av stillinger

- 3.1 Ledige stillinger skal utlyses offentlig, med de unntak som er nevnt i punkt 2, jf. statsansatteloven § 4 første ledd.
- 3.2 Arbeidsgiveren skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 og statsansatteloven § 13. Stillinger som lyses ut offentlig skal derfor også lyses ut internt.

4 Innsynsrett

Søkernes (partenes) innsynsrett i en ansettelsessak reguleres av forvaltningslovforskriften kapittel 5. Søkerne skal ha den samme innsynsrett i et forslag til ansettelse.

5 Vedtaksorgan og klageorgan i saker om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed

- 5.1 Vedtak om at en statsansatt skal sies opp, ilegges ordensstraff, suspenderes eller gis avskjed, treffes av det ansettelsesorganet som traff vedtaket om ansettelse av vedkommende arbeidstaker.
- 5.2 Dersom en statsansatt i medhold av forvaltningsloven påklager et vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstansen universitetsstyret. Hvis vedtaket ble truffet av universitetsstyret, er det fagdepartementet som er klageinstans.

6 Forbud mot gaver i tjenesten

- 6.1 Ingen statsansatte må for seg eller andre motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til, eller av giveren er ment, å påvirke vedkommendes tjenestlige handlinger, eller som det er forbudt å motta etter bestemmelser i reglement eller instruks for NMBU, jf. statsansatteloven § 39.
- 6.2 NMBU har fastsatt et internt reglement, som finnes i personalhåndboken; se henvisning til Compendia i vedlegget. NMBU følger for øvrig regjeringens veileder om gaver i tjenesten, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Veileder-om-gaver-i-tjenesten/id757296/>.



DEL II

TEKNISKE OG ADMINISTRATIVE STILLINGER

7 Innstillings- og ansettelsesmyndighet, mv.

- 7.1 Nærmeste leder innstiller, og skal la seg bistå av en eller flere andre ansatte som rådgivere. En arbeidstakerrepresentant oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene skal inviteres til å delta i prosessen. Hvis arbeidstakerrepresentanten er uenig i lederens innstilling, kan representanten sende en skriftlig begrunnelse for sitt syn til ansettelsesorganet.
- 7.2 Administrasjonsdirektør innstilles av rektor og ansettes av universitetsstyret.
- 7.3 Avdelingsdirektør og tekniske og administrative stillinger i universitetsadministrasjonen innstilles av nærmeste leder og ansettes av Ansettelsesrådet for universitetsadministrasjonen.
- 7.4 Administrasjonssjef og tekniske og administrative stillinger på fakultetene innstilles av nærmeste leder og ansettes av fakultetsvise ansettelsesråd.
- 7.5 Hvis nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet, avgir vedkommende i stedet forslag til ansettelse, jf. statsansatteloven § 5 annet ledd. I disse tilfellene kan ansettelsesorganet fritt velge å ansette enten en av dem som er foreslått av nærmeste leder, eller en av de andre søkerne, uten krav om at nærmeste leder skal uttale seg om denne/disse.
- 7.6 Hvis det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. statsansatteloven § 5 tredje ledd.

8 Sammensetningen av Ansettelsesrådet for universitetsadministrasjonen og de fakultetsvise ansettelsesrådene

- 8.1 Ansettelsesrådet for universitetsadministrasjonen skal bestå av:
 - Personal- og organisasjonsdirektør (leder), med økonomidirektør som personlig vara
 - To arbeidsgiverrepresentanter med personlig vara, oppnevnt av administrasjonsdirektøren.
 - To arbeidstakerrepresentanter med personlig vara, oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene.

Hvis rådet skal ansette en avdelingsdirektør, skal rådet ledes av administrasjonsdirektøren (med rektor som personlig vara) i stedet for personal- og organisasjonsdirektøren.

- 8.2 De fakultetsvise ansettelsesrådene skal bestå av:
 - Dekan (leder). Nestleder ved fakultetet er vara.
 - To arbeidsgiverrepresentanter med personlig vara, oppnevnt av fakultetsstyret.
 - To arbeidstakerrepresentanter med personlig vara, oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene.



- 8.3 Representantene bør oppnevnes for to år av gangen. Første funksjonsperiode er 1. april 2019 til 31. desember 2020. Arbeidsgiveren og tjenestemannsorganisasjonene bør tilpasse funksjonsperiodene for sine respektive representanter for å sikre nødvendig overlapping og erfaringsoverføring.

9 Saksbehandlingen i innstillings- og ansettelsesorganene

- 9.1 I statsforvaltningen gjelder generelt at deltagelse i innstillings- og ansettelsesorganer er en tjenesteplikt. Medlemmene av organet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Dersom likevel enkelte av organets medlemmer ikke deltar i behandlingen av en sak eller ikke underskriver møteprotokollen, er organet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.
- 9.2 Det endelige ansettelsesvedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle, alternativt ved elektronisk saksbehandling. Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning. Ved stemmelikhet har lederen dobbeltstemme.
- 9.3 Dersom et medlem av et ansettelsesorgan 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.

10 Oppnevning av representanter for de ansatte

- 10.1 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 vararepresentanter. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende gruppe av ansatte, oppnevner organisasjonene i fellesskap representantene med vararepresentanter. Representantene for de ansatte representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.
- 10.2 Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, oppnevnes to representanter for de ansatte med 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) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
 - c) 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.

11 Ikrafttredelse og revisjon

- 11.1 Dette personalreglementets del I og II er forhandlet frem mellom ledelsen i virksomheten 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.

11.2 Personalreglementet trer i kraft 1. mai 2019 i samsvar med det partene er enige om, jf. statsansatteloven § 2 første ledd og hovedavtalens § 19 nr. 2 bokstav d.

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

DEL III

STILLINGER REGULERT AV UNIVERSITETS- OG HØYSKOLELOVEN

12 Innledning

12.1 Personalreglementet for stillinger regulert av universitets- og høyskoleloven er fastsatt av Universitetsstyret, jf. vedtak 24. April 2019. Det trer i kraft 1. mai 2019. Rektor kan gjøre mindre administrative endringer.

12.2 Vitenskapelige stillinger omfatter alle stillinger på lønnsplan 17.510 Undervisnings- og forskerstillinger, 17.515 Utdanningsstillinger, og 90.400 Forskerstillinger. Rektor kan bestemme at andre stillinger enn de ovennevnte skal følge reglene for ansettelse av vitenskapelige stillinger og i tvilstilfeller bestemme hvilke stillinger som er vitenskapelige etter dette reglementet.

12.3 Se punkt 2 for stillinger som er helt eller delvis unntatt bestemmelsene i dette reglementet.

12.4 Rektor beslutter hvilke av organene i dette reglementet som innstiller og ansetter for stillinger som ikke er spesifikt nevnt i reglementet.

12.5 For stillingene i del III gjelder de alminnelige reglene i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, med de til enhver tid gjeldende særregler som følger av universitets- og høyskoleloven, inkludert

- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger, med retningslinjer for NMBU
- Veileder for arbeidet i sakkyndig komité ved NMBU
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

13 Innstillings- og ansettelsesmyndighet

13.1 Stillingen som rektor besettes i tråd med reglene i universitets- og høyskoleloven.

13.2 Prorektor og dekan innstilles av Sentralt Innstillingsutvalg og settes av universitetsstyret.



- 13.3 Fakultetsstyret ansetter leder av grunnenhet, hvis denne skal ansettes. Innstilling gis i så fall av fakultetsvise innstillingsutvalg. Som leder av grunnenhet regnes alle faglige ledere på fakultetene i linje til dekan, men ikke administrasjonssjef og administrative lederstillinger i linje til administrasjonssjef. Hvis lederoppgavene utgjør inntil 30 % av en hel stilling, kan fakultetsstyret bestemme at lederen i stedet skal utpekes av dekanen.
- 13.4 Vitenskapelige stillinger innstilles av fakultetsvise innstillingsutvalg og ansettes av fakultetsvise ansettelsesutvalg.
- 13.5 Innstilling til undervisnings- og forskerstillinger (lønnspan 17.510 Undervisnings- og forskerstillinger og 90.400 Forskerstillinger) skjer ut fra sakkyndig bedømmelse, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 tredje ledd. Dette gjelder ikke midlertidige stillinger med varighet på inntil seks måneder, jf. også punkt 2. Ansettelsesorganet kan i særskilte tilfeller bestemme at kravet om sakkyndig bedømmelse kan fravikes for vitenskapelige stillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger. Se for øvrig de forskrifter og veiledninger som nevnt i punkt 12.5.
- 13.6 Når særlige grunner taler for det, kan universitetsstyret foreta ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger uten forutgående utlysning (kalling). Slik ansettelse kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg det, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 fjerde ledd.
- 13.7 Ved ansettelse på kvalifiseringsvilkår etter universitets- og høyskoleloven § 6-5 første ledd som følge av utilstrekkelige pedagogiske og/eller språklige kvalifikasjoner forplikter den ansatte seg til å gjennomgå nødvendig opplæring innen to år.

14 Sammensetningen av innstillingsutvalg

- 14.1 Sentralt Innstillingsutvalg (for prorektor og dekan) skal bestå av:
- Rektor (leder) med vara prorektor for forskning
 - Administrasjonsdirektør med vara forskning- og innovasjonsdirektør
 - Dekan med personlig vara, oppnevnt av rektor. Hvis utvalget skal innstille på en dekanstilling, skal utvalget i stedet settes med en arbeidsgiverrepresentant, oppnevnt av det respektive fakultetsstyret.
 - Én studentrepresentant med personlig vara, oppnevnt av studentdemokratiet.
 - To arbeidstakerrepresentanter med personlig vara, oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene. Ved innstilling på en dekanstilling, skal representantene oppnevnes blant ansatte på det aktuelle fakultetet.
- 14.2 Fakultetsvise innstillingsutvalg skal bestå av:
- Nærmeste leder oppnevnt av dekanen er leder av innstillingsutvalget. Hvis dekanen er nærmeste leder for den aktuelle stillingen, skal utvalget ledes av dekanens nestleder.
 - To arbeidsgiverrepresentanter fra de fast ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Dekanen oppnevner faste representanter, eller fra sak til sak.
 - To arbeidstakerrepresentanter med personlig vara, oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene.
 - Én studentrepresentant med personlig vara, oppnevnt av studentdemokratiet på fakultetet.



14.3 Ved innstilling til midlertidige vitenskapelige stillinger settes innstillingsutvalget sammen slik:

- Nærmeste leder med vara oppnevnt av dekanen er leder av innstillingsutvalget.
- Én arbeidsgiverrepresentant fra de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger med vara, oppnevnt av dekan.
- Én arbeidstakerrepresentant med personlig vara, oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene.

Dekanen har anledning til å bestemme at det skal være flere utvalg for midlertidige stillinger. Spørsmålet skal drøftes med de lokale tillitsvalgte før dekanen treffer en beslutning.

15 Sammensetningen av ansettelsesutvalg

15.1 Fakultetsvise ansettelsesutvalg skal bestå av:

- Dekanen ved vedkommende fakultet (leder); nestleder ved fakultetet er vara
- To arbeidsgiverrepresentanter fra de fast ansatte i undervisnings- og forskerstillinger med personlig vara, oppnevnt av fakultetsstyret
- To arbeidstakerrepresentanter med personlig vara, oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene
- Én studentrepresentant med personlig vara, oppnevnt av studentdemokratiet på fakultetet.

16 Saksbehandlingen i innstillings- og ansettelsesorganene. Funksjonsperiode

16.1 I statsforvaltningen gjelder generelt at deltagelse i innstillings- og ansettelsesorganer er en tjenesteplikt. Medlemmene av organet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Dersom likevel enkelte av organets medlemmer ikke deltar i behandlingen av en sak eller ikke underskriver møteprotokollen, er organet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

16.2 Det endelige ansettelsesvedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle, alternativt ved elektronisk saksbehandling. Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning. Ved stemmelikhet har lederen dobbeltstemme.

16.3 Representantene som nevnt i punkt 14 og 15 bør oppnevnes for to år av gangen; studenter for ett år av gangen. Første funksjonsperiode for ansatte er 1. mai 2019 til 31. desember 2020. Arbeidsgiveren og tjenestemannsorganisasjonene bør tilpasse funksjonsperiodene for sine respektive representanter for å sikre nødvendig overlapping og erfaringsoverføring.

17 Oppnevning av representanter for de ansatte

17.1 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 vararepresentanter. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende gruppe av ansatte, oppnevner organisasjonene i fellesskap representantene med vararepresentanter. Representantene for de ansatte representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.



17.2 Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, oppnevnes to representanter for de ansatte med 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) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
- c) 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.



VEDLEGG TIL PERSONALREGLEMENTET

Habilitet

Spørsmål om habilitet i kollegiale organer behandles som beskrevet i forvaltningsloven § 8.

Samme person bør ikke sitte i innstillingsutvalget og i ansettelsesutvalget i en og samme sak. Det vil ikke medføre inhabilitet at en person er medlem av begge organer ved behandlingen av en ansettelsessak så lenge ikke flertallet av innstillingsorganet også utgjør flertallet av ansettelsesorganet.

Taushetsplikt

Alle som deltar i ansettelsesprosesser og andre saker som behandles i ansettelsesorganene har taushetsplikt om det han/hun får vite om noens personlige forhold, jf. forvaltningsloven § 13. Taushetsplikten gjelder også etter at man har fratrudd.

Øvrige temaer

En rekke andre temaer er regulert i NMBUs [medarbeiderhåndbok](#).