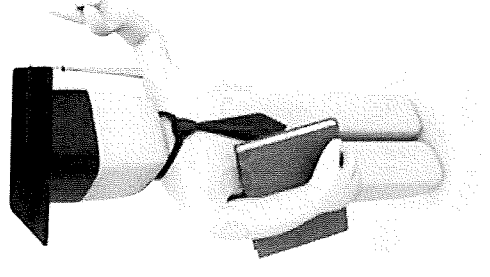


# **Rekruttering til vitenskapelige og teknisk administrative stillinger**

Fagdag for personalkonsulenter 29.9.2016, Professorboligen UiO  
Advokat Berit Hernes Bakke, UiO

## Disposisjon

- Kort om tema
- Sentrale prinsipper for rekruttering ved UiO
- Oversikt rammevilkår
  - Lover, forskrifter
  - UiOs interne regelverk
- Rekruttering av teknisk administrative
- Rekruttering av vitenskapelige





## Sentrale prinsipper for rekruttering ved UiO :

- Legge til rette for en profesjonell og effektiv rekrutteringsprosess
- Legge til rette for at det gjennomføres saklige og grundige vurderinger gjennom hele prosessen
- Søkerne skal ha en positiv opplevelse av UiO også om de ikke når opp i konkurransen.
- Tilsettingsprosedyrene ved UiO er regelstyrte, viktig at disse følges
- Stillinger skal som den store hovedregel kunngjøres
- Vitenskapelige stillinger skal også kunngjøres internasjonalt
- Kvalifikasjonsprinsippet
- Hovedregelen er fast tilsetting
- Midlertidighet må kunne hjemles i universitets- og høyskoleloven eller tjenestemannsloven
- Sikre at fremtidig rekruttering støtter opp under faglige prioriteringer
- Kjønn- og mangfoldsperspektiv
- To-instansbehandling

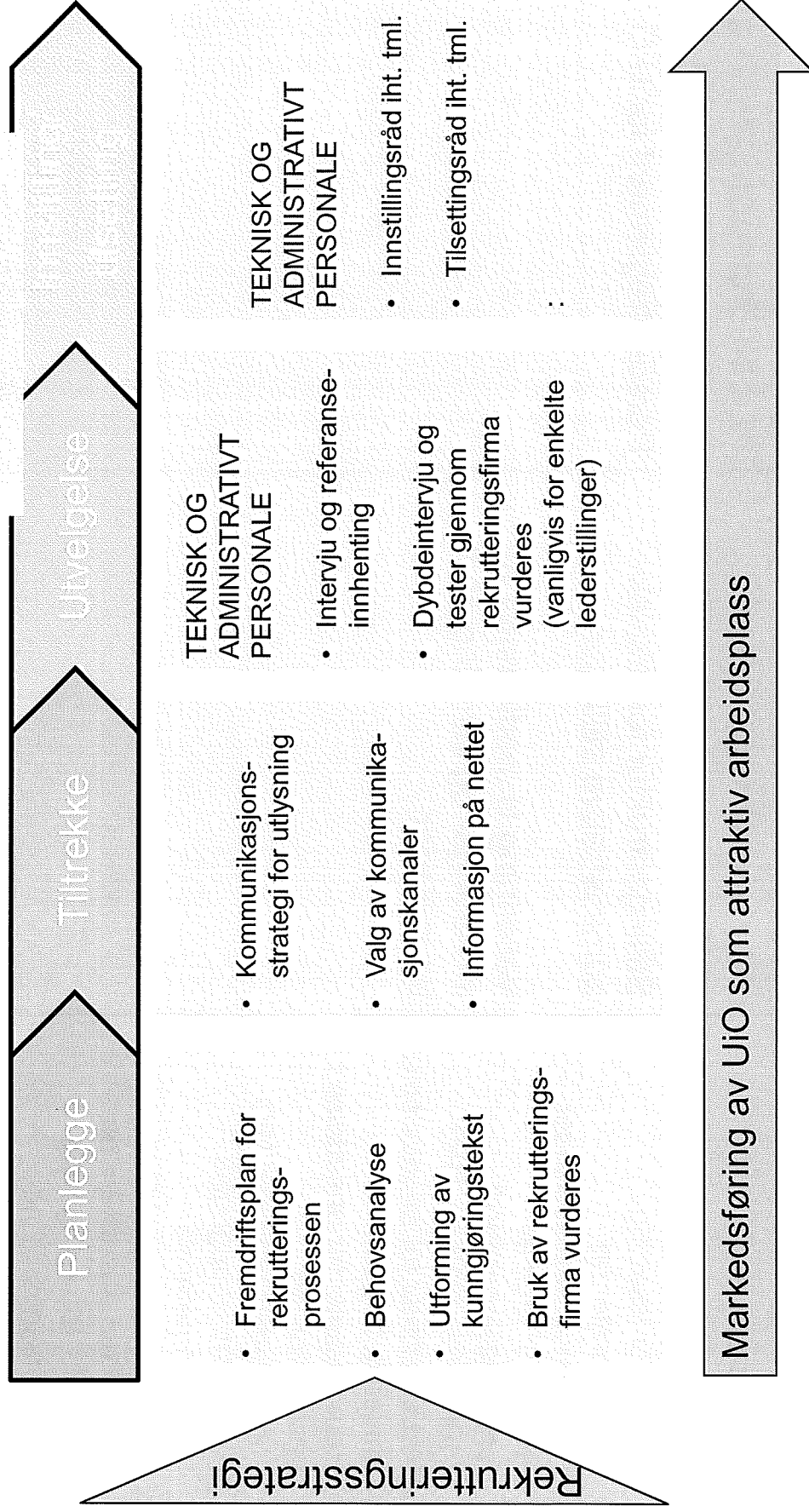
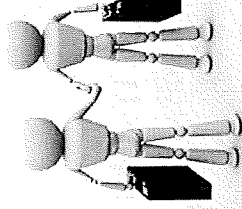
# Rammevilkår – lover, forskrifter og avtaler

Lover	Forskrifter og sentrale regler	Sentrale avtaler
<p>Arbeidsmiljøloven: Arbeidslivet generelt, setter rammer for arbeidstid og – miljø, tilsetting, vern mot diskriminering, opphør av arbeidsforhold, permisjoner mv.</p>	<p>For hele sektoren:  Forskrift om ansettelse og opprykk i forsknings- og undervisningsstillinger</p>	<p>Hovedtariffavtalen i staten: Gir rammer for lønnsfastsetting og lønnsforhandlinger, arbeidstid, pensjonsforhold, ferie mv.</p>
<p>Tjenestemannsloven: Gjelder statsansatte og fastsetter vilkår for fast og midlertidig tilsetting, gir rammer for tilsettingsprosessene, oppsigelse og avskjed, fortrinnsrett mv. Universitets- og høyskoleloven: Gjelder sektoren. Hjemler for tilsetting, åremål osv. Likestillingsloven Diskrimineringslovene</p>	<p>Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat  Retningslinjer for bruk av stillingskode 1404 professor  Regler for opprykk til forsker 1183, og for forsker 1109</p>	<p>Tilpasningsavtalen for UiO til Hovedavtalen i staten: Har blant annet bestemmelser om kjønnskvotering.</p>

## Rammevilkår – interne regler for UiO ved tilsetning

Vitenskapelige stillinger	Teknisk-administrative stillinger	Alle stillingsgrupper
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger</li> <li>• Regler for bruk av forskerstillinger SKO 1108, 1109, 1110 og 1183</li> <li>• Retningslinjer for ansettelse av universitetslektorer</li> <li>• Retningslinjer for ansettelse i postdoktor- og stipendiatstillinger ved UiO</li> <li>• Regler om pedagogisk basiskompetanse</li> <li>• Retningslinjer for UiO til forskrift om ansettelse og opprykk i forsknings- og undervisningsstillinger</li> <li>• Regler for tilsetning i førstebibliotekarstillinger</li> <li>• Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår</li> <li>• UiOVeiledning om vitenskapelig bedømmelse mv., se:</li> <li>• UiO har sluttet seg Europeiske affærsregler for rekruttering</li> </ul>	<p>Stillingsstruktur for teknisk-administrative stillinger</p> <p>Veiledning til medlemmer av innstillings- og tilsetningsråd – t/a stillinger</p>	<p>Personaleglement for UiO</p>

# Rekruttering av teknisk-administrative



TEKNISK OG ADMINISTRATIV PERSONALE

TEKNISK OG ADMINISTRATIV PERSONALE

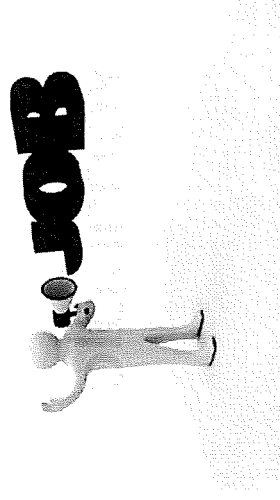
TEKNISK OG ADMINISTRATIV PERSONALE

# Fullmaktskart

## Delegert til fakultetene

Stillingsgruppe	Innstillingsmyndighet	Tilsettingsmyndighet
Teknisk-administrative stillinger	Innstillingsråd sammensatt etter tjenestemannsloven	Tilsettingsråd med ni medlemmer. Fire av medlemmene med vara oppnevnes av UiO. NTL, Forskerforbundet, Akademikerne og Parat oppnevner et medlem hver. I tillegg oppnevner UiO leder av tilsettingsrådet.

# Kunngjøring



- Administrasjonen kunngjør stillingen og utformer kunngjøringstekst
- Hovedregel; offentlige stillinger skal kunngjøres, jf. tjml § 2
- Unntak for kunngjøring
  - Vikarer og andre midlertidige tjenestemenn som skal tilsettes for inntil ett år jf. personalreglementet
  - Ved tilsetning i eksternt finansiert stilling når særlige grunner taler for det, jf. forskrift til tjml og UHL.
  - Arbeidsforhold kortere enn 15 timer ukentlig eller med mindre enn 15/ 40 av full lønn for tilsvarende heltidsstilling jf. personalreglementet
- Tilsetning uten kunngjøring avgjøres av tilsetningsrådet, samtidig med innstillingsrådets forslag til tilsetning av den aktuelle kandidat



- **Kunngjøringens innhold:**
  - Kunngjøringstekstens innhold skal ta utgangspunkt i de stillingsbeskrivelser som er gitt i UiOs ”Stillingsstruktur for teknisk-administrative stillinger”  
<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/teknisk-administrativt/stillingsstruktur.html>
  - Beskrivelse av stillingen, det aktuelle arbeidsområdet og kvalifikasjonskrav
  - Lønnsvilkår, søknadsfrist, arbeidssted og særlige vilkår for stillingen
  - Fra hvilket tidspunkt er stillingen ledig og hvem kan gi nærmere informasjon om stillingen og arbeidsmiljø
- **Søknadsfristen er minimum 2 uker**
- **Annonsering på web eller papir – minimum NAV og internt UiO**

## Fornyhet kunngjøring

- Ikke meldt seg tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere
- Ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringsteksten
- Gått uforholdsmessig lang tid siden kunngjøring

# Hovedregel er fast tilsetting



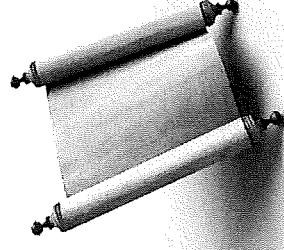
- Midlertidig tilsetting må hjemles
- Tjenestemannslovens § 3
  - Trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag.
  - Arbeidet ennå ikke fast organisert
  - Vikar
- Nye interne prinsipper for midlertidighet

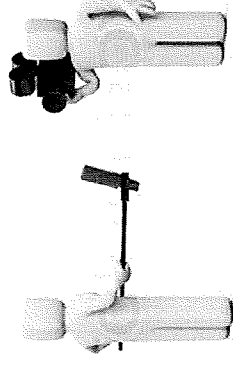
# Mandat for innstillingsorganet og innstilling

- Innstillingsrådet er et selvstendig organ og har sine fullmakter forankret i tjenestemannsloven § 4
- Innstillingsrådet kan ikke instrueres i sitt arbeid – verken av overordnet arbeidsgiverledd eller fra tjenestemannsorganisasjonene om valg av kandidater
- Arbeidsgiver kan likevel på et hvert skritt i prosessen trekke stillinger tilbake
- Hvert medlem av innstillingsrådet har likeverdig rett til å foreta selvstendig vurdering av kandidatene
- Innstillingsrådet består av 3 medlemmer
- Nærmeste foresatte tjenestemyndighet er leder og oppnevner en arbeidsgiverrepresentant i tillegg. Tjenestemannsorganisasjonene oppnevner ansattrepresentant
- Begge kjønn skal være representert, jf likestillingsloven § 21. 1. ledd nr. 1

# Innstillingens innhold

- Innstillingsmyndigheten skal finne fram til den av søkerne som ut fra en objektiv helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen, og fremme forslag til vedtak overfor tilsettingsorganet
- Det skal som hovedregel innstilles minst tre søkere i prioritert rekkefølge.
- Finner innstillingsorganet bare å kunne innstille én kandidat, skal det begrunnes særskilt, og da normalt med at det ikke finnes kvalifiserte kandidater





# Intervju

- De mest aktuelle innkalles til intervju
- Innstillingsrådet intervjuer selv eller kan benytte seg av ressurspersoner som har rådgivende funksjon
- Bruk intervjuet aktivt som ledd i å avklare søkerens personlige egnethet for stillingen, motivasjon, gjensidige forventninger til stillingen og kandidatens utviklingspotensial
- Arbeidsgiver kan ikke be om opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner
- Restriktivt å innhente helseopplysninger
- Unnlåte kulturelle eller religiøse spørsmål

# Fortrinnsrett og andre særlige hensyn

- Overtallighet
  - Kan melde seg søkere som er oppsagt fra annen stilling i staten eller overtallige UiO-ansatte, ekstern/intern fortrinnsrett
  - Kan ha rettskrav på stilling de er kvalifisert for
  - Skal da ikke foretas vurdering av øvrige kandidater
- Deltidsansatte
  - Fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten
- Søkere med innvandringsbakgrunn
  - Innkalle minst en person med innvandrerbakgrunn til intervju og vedkommende er kvalifisert
- Søkere med funksjonsevne
  - Dersom søker oppgir funksjonshemming skal minst en innkalles til intervju

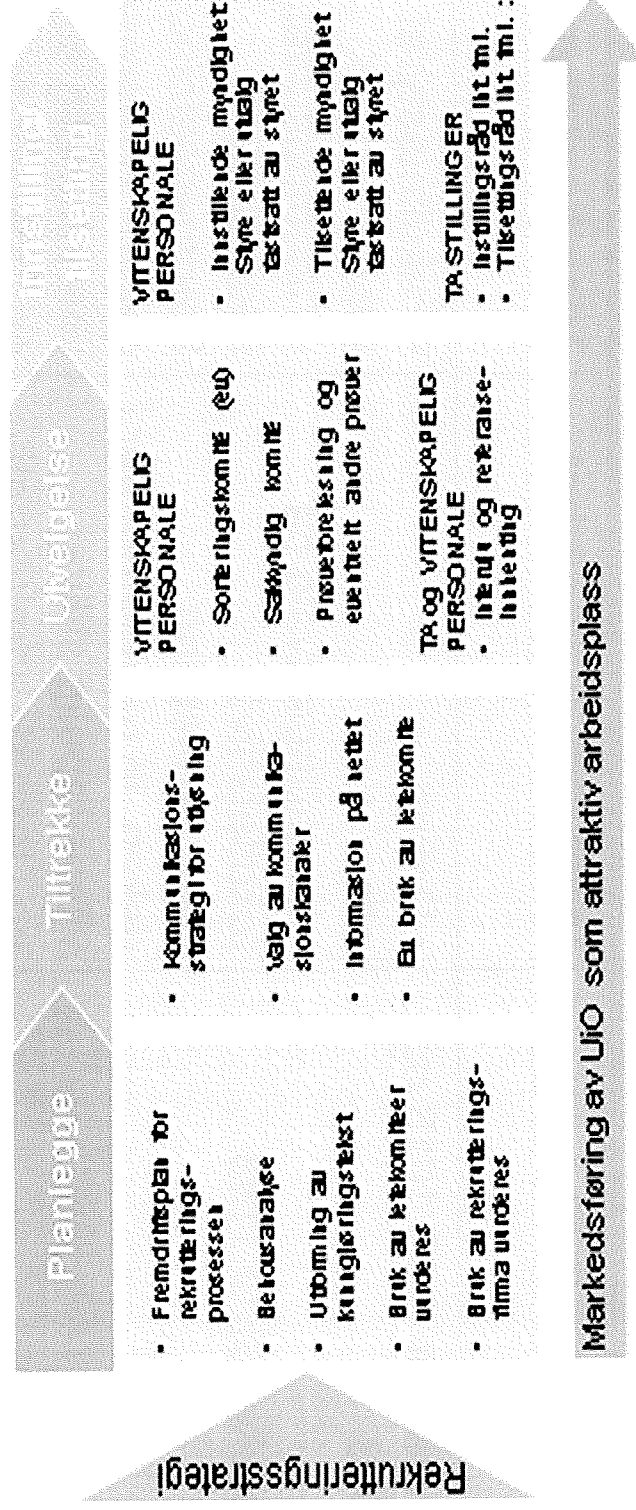
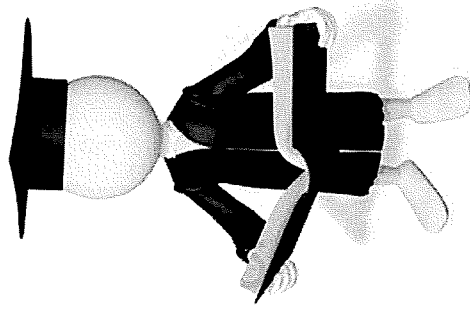
# Dissens i innstillings- og tilsettingsorganer

- Delt innstilling
  - Mindretall kan fremme egen innstilling
  - Tilsettingsorganet står fritt til å velge blant innstilte kandidater
- Dissens i tilsettingsorganet
  - Hvert medlem kan kreve saken overført til neste instansnivå
  - Dissens må avgis skriftlig innen avslutningen av møtet.
  - Kan gis utsettelse til neste dag ved enstemmighet i tilsettingsutvalget
  - Det må protokollføres dersom mindretallet ønsker å anke saken inn for neste instansnivå eller ønsker at innstillingsmyndigheten skal revurdere en søker som ikke er innstilt
  - Det overordnede instansnivå kan kun tilsette blant de rangerte
  - Når Universitetsstyret tilsetter kan ikke mindretallsanke bringes inn for annet organ til avgjørelse



# Rekruttering av vitenskapelige

## UiO : Universitetet i Oslo Vitenskapelige stillinger - rekrutteringsprosessen

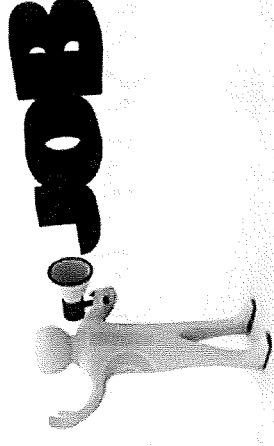


Fullmaktskart		
Stillingsgruppe	Innstillingsmyndighet	Tilsettingsmyndighet
<p>Professor SKO 1013 og 8013</p> <p>Forsker SKO 1183</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekan eller</li> <li>• Innstillingsutvalg på fakultetsnivå.</li> </ul> <p>Sammensetning: dekan, to representanter i vitenskapelig stilling, én i teknisk-administrativ stilling og én student eller</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituttstyret</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakultetsstyret eller</li> <li>• Tilsettingsutvalg på fakultetsnivå.</li> </ul> <p>Sammensetning: dekan, to representanter i vitenskapelig stilling, én i teknisk-administrativ stilling og én student</p>
<p>*Professor SKO 1013 uten kunngjøring og Professor SKO 1404</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakultetsstyret eller</li> <li>• Tilsettingsutvalg på fakultetsnivå</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universitetsstyrets tilsettingsutvalg</li> </ul>

	Fullmaktskart	
Stillingsgruppe	Innstillingsmyndighet	Tilsetningsmyndighet
<p>Stipendiat</p> <p>Vitenskapelig assistent</p> <p>Forsker SKO 1108</p> <p>Postdoktor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituttstyre eller</li> <li>• Innstillingsutvalg på fakultetsnivå.</li> </ul> <p>Sammensetning: dekan, to representanter i vitenskapelig stilling, én i teknisk-administrativ stilling og én student eller</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innstillingsutvalg på instituttnivå</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakultetsstyret eller</li> <li>• Tilsetningsutvalg på fakultetsnivå.</li> </ul> <p>Sammensetning: dekan, to representanter i vitenskapelig stilling, én i teknisk-administrativ stilling og én student eller</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituttstyret eller</li> <li>• Innstillingsutvalg (ikke reglementsfestet sammensetning – må ha studentrepresentant)</li> </ul>

	Fullmaktskart	
Stillingsgruppe	Innstillingsmyndighet	Tilsettingsmyndighet
<p>Vitenskapelige mellomgruppestillinger</p> <p>Forsker SKO 1109/10</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituttstyre eller</li> <li>• Innstillingsutvalg på fakultetsnivå.</li> </ul> <p>Sammensetning: dekan, to representanter i vitenskapelig stilling, én i teknisk-administrativ stilling og én student eller</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innstillingsutvalg på instituttnivå</li> </ul> <p>Etter forutgående bedømmelse fra sakkyndig komité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakultetsstyret eller</li> <li>• Tilsettingsutvalg på fakultetsnivå.</li> </ul> <p>Sammensetning: dekan, to representanter i vitenskapelig stilling, én i teknisk-administrativ stilling og én student</p>

# Kunngjøring



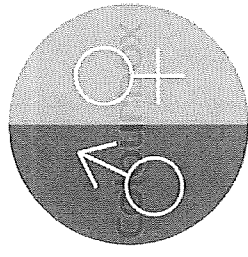
- Tilsettingsorganet vedtar utlysningsteksten og stillingsbeskrivelsen
- Kunngjøringen skal inneholde beskrivelse av stillingen, det aktuelle arbeidsområdet og kvalifikasjonskrav, jf. personalreglementet § 2
- Kunngjøringen omfatter både den teksten som benyttes i selve kunngjøringen og en eventuelt mer utførlig stillingsbeskrivelse ("stillingsbetenkning")
- Hovedregelen er at stillinger skal kunngjøres offentlig
- Vitenskapelige stiller skal som hovedregel kunngjøres internasjonalt, jf. *Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger § 4 nr 5*

- Kunnngjøring kan unnlates når vikarer og andre tilsettes for kortere tid enn ett år, ved tilsetning i eksternt finansiert stilling når særlige grunner taler for det og der det er gitt muligheter for fast tilsetning ved midlertidig kunnngjort stilling, jf. hhv personalreglement, forskrift til tjenestemannsloven og UHL.
- Det underrepresenterte kjønn inviteres til å søke stilling, jf. hovedavtalens § 21.
- Personer med innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke stilling
- Søknadsfristen er minimum fire uker for professorater og minimum tre uker for andre stilling
- Annonsering på web eller papir – minimum NAV og internt UiO

# Sammensetning av organer i innstillingsprosessen



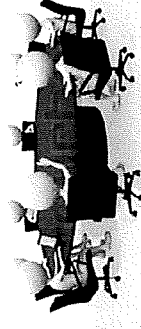
- Letekomite
- Sorteringskomité (hvis aktuelt) for professor/førsteamanuensis:
  - Minst tre medlemmer
  - Minst to bør ha kompetanse på det aktuelle stillingsnivå
  - Begge kjønn skal være representert
- **Sammensetning av sakkyndig komité for professor/ førsteamanuensis er fastsatt i Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensstillinger**
  - Minst tre medlemmer
  - Kompetanse på det aktuelle stillingsnivå. Minst én må ha professorkompetanse ved vurdering av søkere til mellomgruppestillinger.
  - Fortrinnsvis bare ett medlem fra Universitetet i Oslo, men for enkelte profesjonsfag vil det kunne være naturlig med to medlemmer fra to forskjellige fakulteter ved UiO.
  - For professorater så langt mulig ett medlem fra et annet land.
  - Begge kjønn skal være representert
  - Hvis det ikke er mulig med representasjon av begge kjønn, må det gis særskilt begrunnelse
- **For stipendiat og postdoktor skal komiteer i vurderingsprosessen (ev. sorteringskomité, ev. innstillings/intervjukomité eller ev. sakkyndig komité) oppnevnes ut fra følgende krav:**
  - Sammensatt i forhold til stillingskravene i kunngjøringen
  - Minst tre medlemmer
  - Minst to bør ha kompetanse på det aktuelle stillingsnivå
  - Begge kjønn skal være representert.
- .



## Likestilling og mangfold

- Opprette letekomiteer tidlig i prosessen (før betenkningen er skrevet) for å sikre at man identifiserer gode kvinnelige kandidater i miljøer hvor for eksempel kvinner er underrepresentert
- Innstillingen skal grunngis ut fra helhetlige vurderinger av faglige og samfunnsmessige behov og kjønns sammensetningen i miljøet  
Innstillingsmyndigheten skal påse at også andre hensyn er ivaretatt etter gjeldende lover og regler
- I innstillingen er det ønskelig at det redegjøres for kjønnsfordelingen blant søkere, innstilte og tilsatte på fagområdet
- Moderat kjønnskvoteing - hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes
- UiO aksepterer ikke forskjellsbehandling på bakgrunn av livssyn, etnisk bakgrunn, seksuell legning/samlivsform eller nedsatt funksjonsevne
- Statlig ordning med pålegg om å innkalle minst én kvalifisert søker med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn





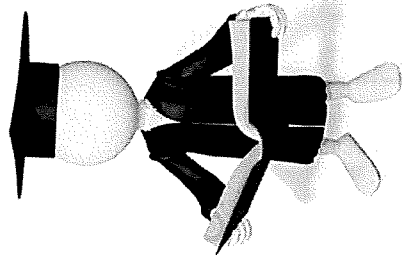
## Mandat for sakkyndig komite

- Søkere til vitenskapelige stillinger skal bedømmes av sakkyndige
- Oppnevnes av innstillingsmyndigheten etter søknadsfristens utløp
- Har formelt ingen selvstendig status i tilsettingsprosessen, men skal i kraft av sin faglige kompetanse gi en veiledende vurdering, som grunnlag for videre behandling i UiOs innstillings- og tilsettingsorganer
- Uavhengig faglig kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundament i forskning og undervisning
- Finne fram til minst tre søkere (hvis det er så mange kvalifiserte) som er aktuelle for en mer inngående vurdering og foreta en begrunnet rangering. Ved tilnærmet like kvalifikasjoner stilles kvinnelig søker foran mannlig iht. UiOs kvoteringsregler (moderat kvotering)
- Av de øvrige søkerne gis det ingen detaljert bedømmelse, men det skal framgå hva som skiller disse fra de utvalgte kandidatene
- Den sakkyndige bedømmelsen skal normalt foreligge innen tre måneder etter at komitémedlemmene har mottatt søknadsdokumentene

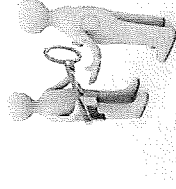
# Mandat for innstillingsorganet og innstilling

- Innstillingsmyndigheten skal finne fram til den av søkerne som ut fra en objektiv helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen, og fremme forslag til vedtak overfor tilsettingsorganet, jf. § 11 (Regler for tilsetting i prof/førsteam) og pkt 8 (Retn.linj. for ansettelse postdoc og stip.)
- Innstillingskomiteen sin funksjon er å bedømme de faglige kvalifikasjonene og personlig egnethet for stillingen. Gruppen foretar intervju og innhenter referanser og kommer med en anbefaling overfor innstillingsmyndigheten, jf. § 12 (Regler for tilsetting i prof/førsteam) og pkt 9 (Retn.linj. for ansettelse postdoc og stip.)
- Innstilling foretas ut fra en samlet vurdering av de vitenskapelige/ faglige kvalifikasjonene, på grunnlag av kunngjøring/ stillingsbeskrivelse, vurderingen fra de sakkyndige, vurdering av personlig egnethet (innstillingsmyndigheten) for stillingen og innhentede referanser
- Det skal som hovedregel innstilles minst tre søkere i prioritert rekkefølge
- Finner innstillingsorganet bare å kunne innstille én kandidat, skal det begrunnes særskilt, og da normalt med at det ikke finnes kvalifiserte kandidater

## **Hovedområder av kvalifikasjoner som skal vurderes (professor, førsteamanuensis)**



1. Vitenskapelige kvalifikasjoner
2. Andre faglige kvalifikasjoner
3. Pedagogiske kvalifikasjoner
4. Kvalifikasjoner for utadrettet faglig virksomhet (formidling)
5. Kvalifikasjoner for ledelse og administrasjon
6. Personlige kvalifikasjoner

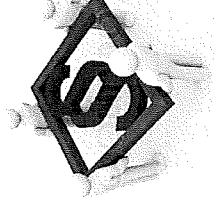


## Tilsettingsorganet

- Tilsetting i vitenskapelige stillinger foretas av styret, tilsettingsutvalg eller lignende, jf UHL § 6-3, §§ 14 og 15 i Regl. for tils. prof/førsteam og pkt 10 i Retn.pd og stip.
- Tilsettingsmyndighet ved kortere tilsettingsforhold under 6 måneder kan foretas av lederen på tilsettingsnivået eller den som bemyndiges uten forutgående kunngjøring
- Tilsettingsorganet kan bare tilsette blant de innstilte kandidater
- Dersom en finner at det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere, kan tilsettingsorganet bestemme at stillingen kunngjøres på nytt. (Personalreglement ved UiO § 3)

# Saksbehandlingen i tilsettingsorganet

- Vedtak fattes normalt i møter med vanlig flertall
- Organet er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene avgir stemme
- Ved stemmelikhet har lederen dobbeltstemme.
- Tilsetningsvedtak skal protokollføres med oversikt over hvordan den enkelte har stemt
- Tilsetningsvedtaket må være klart i forhold til rangeringsrekkefølge
- Avvik fra innstillingsmyndighetens rangering bør begrunnes skriftlig
- Tilsettingsorganet kan bestemme at prøvetid på 6 måneder også skal gjelde, selv om tjenestemann går direkte over fra en annen statsstilling. Må tas inn i protokoll



# Dissens i innstillings- og tilsettingsorganer



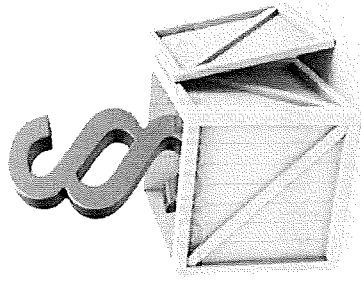
- Delt innstilling
  - Mindretall kan fremme egen innstilling
  - Tilsettingsorganet står fritt til å velge blant innstilte kandidater.
- Dissens i tilsettingsorganet
  - Hvert medlem kan kreve saken overført til neste instansnivå
  - Dissens må avgis skriftlig innen avslutningen av møtet
  - Kan gis utsettelse til neste dag ved enstemmighet i tilsettingsutvalget
  - Det må protokollføres dersom mindretallet ønsker å anke saken. inn for neste instansnivå eller ønsker at innstillingsmyndigheten skal revurdere en søker som ikke er innstilt
  - Det overordnede instansnivå kan kun tilsette blant de rangerte.
  - Når Universitetsstyret tilsetter kan ikke mindretallsanke bringes inn for annet organ til avgjørelse

# Innsyn



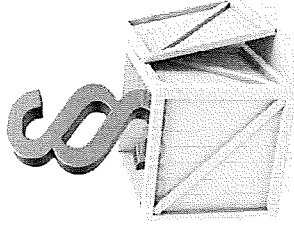
## Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd

DATA: LOV 2006-05-19-16  
DEPARTEMENT: JD (Juss- og politidokumenter)  
PUBLISERT: 1 2006-05-19-16  
KRAFTTREDELSE: 2006-05-19  
SYSTEMKODE: LOV 2006-05-19-16  
EMNER: LOV 2006-05-19-16  
KUNSLAG: 2006-05-19  
KORTTITTEL: Offentlig verksemd



- I utgangspunktet er dokumenter i tilsetningsprosessen unntatt offentlighet iht. offentleglova § 25
- Søkerne har rett til innsyn i faktiske opplysninger om seg selv
- Søkerne har fått utvidet innsyn i sakkyndig vurdering iht. Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger.
- Innsyn i opplysninger om andre søkere
- Innsyn i innstillinger om faktiske forhold, hvem som er innstilt og innstillingsrekkefølge
- Innsyn i om det foreligger dissens og hvor mange stemmer de innstilte søkerne har fått. Omfatter kun konklusjon, ikke begrunnelser
- Noen fakulteter praktiserer i tillegg åpenhet overfor instituttet i sakkyndige vurderinger

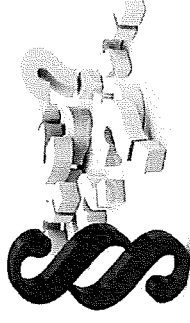
## **Søkerens innsynsrett i sakkyndig bedømmelse (professor- og førsteamanuensisstillinger)**



- Kopi av vurderingen fra den sakkyndige komiteen sendes søkerne før saken tas opp til behandling i innstillingsorganet
- Søkerne kan kommentere vurderingen skriftlig. Søkerne har ikke rett til formell klage over vedtak i tilsettingssak, men derimot utvidet adgang til partsinnsyn og mulighet for korrigering av evt. misforståelser
- Innstillingsorganet (ev. organets leder) avgjør om eventuelle kommentarer skal sendes bedømmelseskomiteen for vurdering
- Eventuelle kommentarer fra søkerne følger saken fram til tilsettingsvedtak



# Habilitet



- Regler for tilsetning i professorater /førsteamanuensisstillinger § 8:
- Det bør klargjøres at de sakkyndige så langt mulig ikke har tilknytning til noen av søkerne eller har særlig fordel eller ulempe av å bedømme noen av dem. Et hvert kjennskap til søker medfører imidlertid ikke inhabilitet
- Når det settes sammen sakkyndige komiteer skal det legges vekt på veilededorhold eller nært faglig samarbeid innbefattet samforfatterskap. Medlemmene av komiteen skal opplyse administrator om slike forhold. Vurderingen fra komiteen bør i tilfeller der dette har vært et tema gjøre kort greie for spørsmålene som har vært drøftet og de konklusjoner som ble trukket. Ved tvil eller ved inhabilitet bør fakultetet kontaktes.
- Både de som skal oppnevne sakkyndige og de som skal bli/er oppnevnt har ansvar for å si fra om det er særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til de sakkyndiges upartiskhet. Slik vurdering vil alltid være kjønnsmessig.
- UiOs personalreglement § 4:
- 11. april 2011 Samme person bør av habilitetshensyn ikke sitte i både innstillings- og tilsettingsorgan

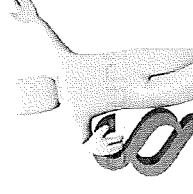
# Fortrinnsrett og andre særlige hensyn

- Overtallighet
  - Kan melde seg søkere som er oppsagt fra annen stilling i staten eller intern kandidat
  - Rettskrav på stilling de er kvalifisert for
  - Kan ikke avansere
  - Skal da ikke foretas bedømmelse av øvrige kandidater
- Deltidsansatte
  - Fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten
  - Professor II er ikke omfattet
- Søkere med innvandringsbakgrunn
  - Innkalle minst en person med innvandrerbakgrunn til intervju og vedkommende er kvalifisert
- Kvalifiserte søkere med funksjonsevne
  - Dersom søker oppgir nedsatt funksjonsevne skal minst én innkalles til intervju



## Klage

- Tilsetning er et enkeltvedtak som er unntatt fra ordinær klageadgang, kan ikke klage til arbeidsgiver på vedtak om ansettelse, jf. fvl § 3 og *Regler for tilsetning i professorat og førsteamanuensisstilling § 10*
- Dersom søker blir oppmerksom på saksbehandlingsfeil før vedtak om ansettelse er truffet, kan gjøre arbeidsgiver oppmerksom på dette
- Etter at vedtak er truffet kan man klage til Sivilombudsmannen dersom man mener det er begått saksbehandlingsfeil
- Dersom man mener det er begått brudd på diskrimineringslovgivningen, kan man klage til Likestillings og diskrimineringsombudet
- Dersom noen har fått rettskrav på stillingen vil det ikke være anledning til å omgjøre vedtaket



- Søkere har anledning til å kommentere saksbehandlingen, noen omtaler dette som klage, men formelt sett er det en merknad, se § 14 c nr 3 – gjelder kun saksbehandlingsfeil, ikke den sakkyndige vurderingen
- I følge kommentarer til regelverket for ansettelse i prof/førsteam fremgår det at universitetsstyrets TU ønsker å få evt merknader så tidlig som mulig i prosessen for å ha en reell påvirkningsmulighet
- Hvis søker hevder at det foreligger saksbehandlingfeil, men den påberopte feilen ligger i skjæringspunktet mot sakkyndig vurdering, kan det løftes til universitetsstyrets TU