



UiO : Universitetet i Oslo

Personalreglement

PK-nettverk og nettverk for administrative ledere 4.9.2019

V/ Mari Theodorsen



Bakgrunn

- UiO fikk nytt personalreglement med virkning fra 1. juli
- Protokoll signert 18. juni etter sju forhandlingsmøter og to meklingsmøter
- Politiets fellesforbund har stevnet staten v/ justisdepartementet for rettslig avklaring av bestemmelser om unntak fra kvalifikasjonsprinsippet
- Når det foreligger rettslig avklaring tas bestemmelsen om unntak for inntil 15 timer og inntil ett år opp til ny forhandling

Et kortere personalreglement

- I hovedsak utformet etter KMDs mal
- Skaper behov for administrative retningslinjer som drøftes med organisasjonene
 - Rollen som nærmeste leder ved innstilling, hvordan gjennomføre ansettelsesprosess
 - Veiledning for ansettelsesråd
 - Retningslinjer for velferdspermisjon
 - Forvaltning av prøvetidsbestemmelser
 - Prosedyrer knyttet til oppsigelse grunnet virksomhetens forhold

Noen områder: opprettholde praksis

- Noen av bestemmelsene som er tatt ut kan følges som før inntil annet er vedtatt, f.eks:
 - Anbefalt innhold i kunngjøringstekst
 - Skriftlig orientering til søkere om besatt stilling
 - Velferdspermisjoner

Noen områder: reguleres allerede andre steder

- Noen sentrale eksempler:
- Kapittel 1
 - § 4 Habilitet - forvaltningsloven
 - § 6 Taushetsplikt - forvaltningsloven
 - § 7 Beregning av sammenhengende tjenestetid – Statens personalhåndbok
 - § 9 Arbeidstid – arbeidsmiljøloven, arbeidsavtale
 - § 13 Ferie – ferieloven, tariffavtale
 - § 14 Attest – arbeidsmiljøloven

- Kapittel 2 Tilsettingsreglement for det vitenskapelige personalet
 - UiOs egne retningslinjer vedtatt av universitetsstyret, universitets- og høyskoleloven
- Kapittel 3
 - § 4 Behandling av søknader – krav om søkerliste, partsinnsyn - offentliggjøring, forvaltningslovforskriften
 - § 11 Melding om tilsetting – krav om skriftlig arbeidskontrakt – arbeidsmiljøloven

Viktige endringer

- Noen følger direkte av statsansatteloven
- Andre er tilpasninger ved UiO
- Kunngjøringsplikt – unntak inntil ett år/inntil 15 timer
- Bortfall av innstillingsråd
- Ansettelsesrådets kompetanse
- Midlertidig ansettelse med mulighet for fast tilsetting bortfalt
- Administrative ansettelser og forlengelser ut over et år

Unntak for ansettelses innen ett år

- Ansettelse inntil 6 mnd – kan unnlate kunngjøring, innstilling og ansettelsesråd (SAL § 7 (1))
- Ansettelse 6-12 mnd – kan unnlate kunngjøring, innstilling og ansettelsesråd (SAL § 7 (2)) - hvis ordinær ansettelse ikke kan gjennomføres uten *vesentlig ulempe* for virksomheten
- Forlengelse ut over ett år etter administrativ ansettelse ikke mulig – må kunngjøre
- Forlengelse fra 6 mnd, men ikke ut over 12? Vesentlig ulempe?

Unntak for ansettelses innen 15 timer

- Ansettelse inntil 15 timer pr. uke– kan unnlate innstilling og ansettelsesråd (SAL § 17 (3))
- Merk: ikke unntak fra kunngjøringsplikt

Unntak regulert andre steder

- Unntatt fra statsansatteloven, jf. forskrift § 2
 - Lærlinger, ansatte på pensjonistvilkår, forelesere, hjelpelærere, øvingslærere, timelærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører
- Unntak fra statsansatteloven § 3-7
 - Kan gjøres for ansatte som skal utføre eksternt finansierte oppdrag
- Universitets- og høyskoleloven har forrang
 - § 6-3 (4) «Når særlige grunner taler for det, kan styret foreta ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger uten forutgående kunngjøring. Slik ansettelse kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette». For noen stillinger delegert til fakultetene, f.eks professor II.

Midlertidig med mulighet for fast ansettelse

- Statsansatteloven åpner ikke for å kunngjøre midlertidige stillinger med mulighet for fast
- Heller ikke mulig å videreføre i personalreglement
- Midlertidige stillinger som blir faste må lyses ut

Bortfall av innstillingsråd

- Innstillingsråd bortfalt – innstillingsmyndighet lagt til nærmeste leder
- Ha med rådgivere i prosessen – ikke gjennomfør intervjuer alene
- Rådgiverne har ingen formell rolle i innstillingen
- Bør ha god innsikt i stillingen/arbeidsområdet
- Ikke krav om at fagforeningene skal være representert
 - Unntak: reglementsfestet at organisasjonen skal delta ved ansettelse i enkelte lederstillinger

Ansettelsesrådets kompetanse

- Ansettelsesrådet kan be om en skriftlig vurdering av en søker som ikke er innstilt, og er ikke begrenset til å velge mellom innstilte søkere
- Loven åpner for at innstillende leder også kan delta i behandling av saken i ansettelsesråd – avgir da ikke innstilling, men fremmer forslag
- UiOs praksis: den som innstiller bør fratre behandling i ansettelsesorganet

Ansettelsesrådets kompetanse og organisering

- Presisert at ansettelsesråd er selvstendige forvaltningsorganer, som skal påse at saken er forsvarlig opplyst og at ansettelse skjer i henhold til gjeldende lovverk
 - Inkludert midlertidighet (men bør være avklart før kunngjøring)
- Normal oppnevningstid to år om gangen
- Representantene bør ha samme organisatoriske tilknytning som stillingene hører inn under