

Kap. 1 Felles bestemmelser

- § 1 Virkeområde
- § 2 Definisjoner
- § 3 Taushetsplikt
- § 4 Beregning av tjenestetiden
- § 5 Arbeidstid
- § 6 Velferdspermisjoner
- § 7 Permisjoner for etter- og videreutdanning og overgang til annen stilling
- § 8 Ferie og ferielister
- § 9 Attester
- § 10 Sletting av ordensstraff
- § 11 Instansrekkefølge

Kap. 2 Tilsetting i faglige stillinger

- § 12 Kunngjøring av stillinger
- § 13 Kunngjøringens innhold
- § 14 Letekomité
- § 15 Vilkår for fornyet kunngjøring
- § 16 Behandling av søknader
- § 17 Bedømmelseskomité
- § 18 Innstillingsorgan
- § 19 Innstillingen
- § 20 Tilsettingsorgan
- § 21 Tilsettingsorganets kompetanseområde
- § 22 Saksbehandling i tilsettingsorganet
- § 23 Melding om tilsetting

Kap. 3. Tilsetting i teknisk- administrative stillinger

- § 24 Kunngjøring av stillinger
- § 25 Kunngjøringens innhold
- § 26 Vilkår for fornyet kunngjøring
- § 27 Behandling av søknader
- § 28 Innstillingsorgan
- § 29 Innstillingen
- § 30 Tilsettingsorgan
- § 31 Tilsettingsorganets kompetanseområde
- § 32 Saksbehandling i tilsettingsorganet
- § 33 Melding om tilsetting

Kap. 1 Felles bestemmelser

§ 1 Virkeområde

Reglement gjelder for alle stillinger ved NMH som omfattes av lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven), lov av 12. mai 1995 (endret siste gang 1. september 2009) om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) og Hovedavtalen i staten.

§ 2 Definisjoner

Med partene forstås Norges musikkhøgskole og de hovedsammenslutninger som er forhandlingsberettiget ved NMH etter tjenestetvistloven.

§ 3 Taushetsplikt

Taushetsplikt praktiseres i henhold til forvaltningsloven § 13.

§ 4 Beregning av tjenestetiden

Ved beregning av tjenestetid, jf tjenestemannsloven §§ 9 og 10, legges all sammenhengende tjeneste ved NMH, Østlandets musikkonservatorium og Buskerud musikkonservatorium til grunn for tjenestetidsberegning.

For stipendiater inngår kun pliktarbeid ved beregning av tjenestetiden i hht. tjml §§ 9 og 10.

Lønnede og ulønnede permisjoner skal ikke regnes med i tjenestetiden, jf. SPH 2.8.4. Unntatt er lønnede fødsels- og adopsjonspermisjoner.

§ 5 Arbeidstid

Alle tilsatte plikter å overholde den arbeidstid som til enhver tid er bestemt for dem. Registrering av fremmøte skjer etter regler fastsatt i egen avtale.

Enhver leder er forpliktet til å føre kontroll med at medarbeiderne overholder den fastsatte arbeidstiden og at denne utnyttes effektivt. Ledere plikter å føre kontroll med medarbeidernes ferie- og sykefravær.

§ 6 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis i henhold til gjeldende regler i hovedtariffavtalen og innvilges av nærmeste leder.

§ 7 Permisjoner for etter- og videreutdanning og overgang til annen stilling

Permisjon bør, så langt tjenesten tillater det, gis den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for den tilsattes videre faglige utvikling i statens tjeneste.

Permisjon kan, så langt tjenesten tillater det, gis i inntil 2 år for tidsbegrenset tjenestegjøring i utdanningsstilling, og i særlige tilfeller kan slik permisjon gis utover dette.

I tillegg gjelder bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven §12-11 om utdanningspermisjoner.

Permisjon kan gis ved overtakelse av stilling utenfor staten, såfremt arbeidet har faglig tilknytning til det arbeidsområdet vedkommende får permisjon fra.

Permisjon for å overta en annen statsstilling av andre grunner enn nevnt foran, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges.

Musikkhøgskolen har en restriktiv praksis for vurdering av søknader om permisjon i forbindelse med overgang til annen stilling. Permisjonstiden bør normalt ikke overstige ett år.

Permisjonssøknader avgjøres av ansettelsesorganet.

§ 8 Ferie og ferielister

Ferien avvikles i henhold til ferielovens bestemmelser, og gjeldende tariffavtaler. Det skal settes opp ferielister i så god tid som mulig, jf ferieloven § 6 punkt 1. Ferie innvilges av nærmeste leder.

§ 9 Attester

Arbeidstaker som fratrer har krav på skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde navn, fødselsdag og fødselsår, stilling og dato for tiltredelse, eventuelt fratredelse av stillingen. Dessuten kan nærmeste foresatte tjenestemyndighet eller nærmeste faglige overordnede gi opplysninger om hvilke arbeidsområder den tilsatte har hatt, og en vurdering av arbeidet m v. For øvrig gjelder arbeidsmiljøloven §15-15.

§ 10 Sletting av ordensstraff

Ordensstraff etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter fem år.

§ 11 Instansrekkefølge

Når styret tilsetter, fastsetter universitets- og høgskoleloven § 11-2 at mindretallsanke i henhold til tjenestemannsloven § 5 nr 3 ikke kan bringes inn for annet organ til avgjørelse. Når ansettelsesorganet tilsetter, bringes mindretallsanke inn for styret til endelig avgjørelse.

Ved uenighet om en tilsetting i henhold til tjenestemannsloven § 4 nr 5, avgjør styret selv saken i henhold til universitets- og høgskoleloven § 11-2 når et annet organ enn styret har tilsettingsmyndigheten.

I henhold til universitets- og høgskoleloven § 11-3 nr 1 avgjør tilsettingsorganet selv saker etter tjenestemannsloven § 17 nr 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

Når det i ansettelsesorganet ikke er flertall for avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff i henhold til tjenestemannsloven § 18 nr 2, fastsetter universitets- og høgskoleloven § 11-3- nr 2 at saken kan bringes inn for styret til avgjørelse.

Klage fra en tjenestemann i henhold til tjenestemannsloven § 19 over vedtak etter universitets- og høgskoleloven § 11-3 nr 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff avgjøres av styret. Eventuell klage på styrets vedtak avgjøres av departementet.

Kap. 2 Tilsetting i faglige stillinger

§ 12 Kunngjøring av stillinger

Før utlysning av stilling foretas, må det foretas en vurdering av bemanningssituasjonen på det aktuelle fagområdet, slik at det avklares om bestemmelser om fortrinnsrett kommer til anvendelse. Tilsetting skal skje i samsvar med faglig stillingsplan og etter en nøye vurdering av behovene.

I henhold til tjenestemannsloven § 2 skal ledige stillinger normalt kunngjøres offentlig og tilsetting foretas etter alminnelig konkurranse.

Kunngjøringen omfatter både den teksten som benyttes i selve utlysningen og en mer utførlig stillingsbetenkning.

I henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-3 nr. 2 kunngjør tilsettingsorganet selv undervisnings- og forskerstillinger. Medlem av tilsettingsorgan kan likevel alltid kreve at styret foretar kunngjøringen.

I de tilfellene hvor ordinære prosedyrer for kunngjøring, innstilling og tilsetting fravikes innenfor rammene av personalreglementet, gjelder likevel de ordinære kvalifikasjonskravene.

Styret kan i henhold til § 2 nr. 5 i forskrift til tjenestemannsloven foreta tilsetting i undervisnings- og forskerstilling uten forutgående kunngjøring når særlige grunner taler for det, (kallelse). Det må dokumenteres at den som ansettes oppfyller stillingens kompetansekrav. Kallelse kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

Kunngjøring kan unnlates for alle stillingskategorier med unntak av lederstillinger når vikarer og andre midlertidige tjenestemenn skal tilsettes inntil ett år og ved tilsetting i eksternt finansiert stilling når særlige grunner taler for det. Jf. § 2 nr. 4 i forskrift til tjenestemannsloven. Kunngjøring kan i spesielle tilfeller også unnlates ved tilsetting i arbeidsforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer ukentlig eller med mindre enn 15/40 av full lønn for tilsvarende heltidsstilling. Det vises til SPH 2.14.2.

Leder av tilsettingsorganet eller den person som lederen bemyndiger har fullmakt til å godkjenne tilsetting uten kunngjøring i hvert enkelt tilfelle, jf. tjenestemannsloven § 6 nr. 2 c, og § 2 nr. 4 i forskrift til tjenestemannsloven. Det vises til SPH 2.14.1.2.

Når midlertidig tilsetting er foretatt etter ordinær tilsettingsprosedyre og etter offentlig kunngjøring der det er blitt oppgitt mulighet for senere fast tilsetting, kan tilsettingsorganet fatte vedtak om fast tilsetting uten ny kunngjøring. For øvrig vises til § 5 nr 1 og 2 i forskrift til tjenestemannsloven, jf. universitets- og høyskolelovens § 6-5 om tidsbegrenset tilsetting av vitenskapelig personale.

Midlertidig tilsatt tjenestemann har i henhold til forskriftens § 5 nr. 1 og universitets- og høyskolelovens § 6-5 krav på å bli vurdert for fast stilling dersom stillingen er utlyst med mulighet for kvalifiseringsperiode.

Når stillinger kunngjøres bør søknadsfristen være minimum fire uker for professorater og minimum tre uker for andre stillinger.

Offentlig kunngjøring skjer på egne nettsider, ved melding til NAV og når det er hensiktsmessig i andre medier nasjonalt og internasjonalt.

Tilsatte som gjennom tjenestemannlovens eller arbeidsmiljølovens bestemmelser har rettskrav på stilling innplasseres administrativt.

Tjenestemannsorganisasjonene skal få utlysningen til gjennomsyn før kunngjøring og ha mulighet til å gi kommentar med en frist på fem virkedager.

§ 13 Kunngjøringens innhold

Kunngjøringen skal inneholde stillingstittel og stillingskode, beskrivelse av stillingen, det aktuelle arbeidsområdet og kvalifikasjonskrav. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om lønnsvilkår, søknadsfrist, arbeidssted og særlige vilkår for stillingen. Videre bør det angis fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig og hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen. Det skal gå fram av kunngjøringsteksten at høyskolen praktiserer meroffentlighet.

For undervisnings- og forskerstillinger fastsetter universitets- og høyskoleloven § 6-3 nr 2 at hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn spesielt inviteres til å søke. Utlysningsteksten skal utformes med sikte på å rekruttere søkere i alle aldre, av begge kjønn, med innvandrerbakgrunn og nedsatt funksjonsevne.

§ 14 Letekomite

For hver stilling som utlyses, skal fagseksjonsleder oppnevne en letekomité for å finne fram til personer fra det underrepresenterte kjønn som kan oppfordres til å søke stillingen. Fagseksjonsleder skal dokumentere hva som er gjort for hver enkelt stilling.

§ 15 Vilkår for fornyet kunngjøring

Dersom innstillings- eller tilsettingsorganet ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen og stillingsbeskrivelsen eller det foreligger reelle feil i kunngjøringen, skal stillingen normalt kunngjøres på nytt.

Dersom det har gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble kunngjort, skal stillingen kunngjøres på nytt.

Dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere og det må forventes at ny utlysning vil endre dette, skal stillingen kunngjøres på nytt.

§ 16 Behandling av søknader

Alle søkere skal få melding om at søknaden er mottatt. Det skal også gis informasjon om bedømmelseskomiteens sammensetning.

Det skal utarbeides en offentlig søkerliste etter Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova) av 19. mai 2006 nr. 16.

I henhold til Forvaltningslovsforskriftens § 15 har en søker rett til å gjøre seg kjent med samtlige søkeres navn, alder, utdanning og yrkespraksis. Slike opplysninger kan sammenfattes i en egen liste (utvidet søkerliste).

I henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-3 nr 3 skjer tilsetting i faglige stillinger på grunnlag av sakkyndig bedømmelse ut fra kunngjøringen og stillingsbeskrivelsen. I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

§ 17 Bedømmelseskomité

Søkerne skal vurderes av en bedømmelseskomité i henhold til universitets- og høyskolelovens § 6.3 nr. 3. Komiteen oppnevnes av tilsettingsorganet. Ved oppnevning av bedømmelseskomite vurderes medlemmenes habilitet. Medlemmene oppfordres i tillegg å vurdere egen habilitet.

I henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-3 nr. 3 skal begge kjønn være representert blant de sakkyndige.

Bedømmelseskomiteen foretar den faglige vurderingen av søkerne og kan som et ledd i sin vurdering innkalle søkere til prøvespill, prøveundervisning eller annen prøve.

Ved bedømmelse av professor, dosent og i førstestillinger får søkerne tilsendt bedømmelseskomiteens vurdering av søkeren selv og utvalgets rangering av de søkerne som er funnet kvalifisert, med minst en ukes merknadsfrist. Innstillingsorganet kan ikke fatte vedtak før merknadsfristen er ute.

§ 18 Innstillingsorgan

Styret har besluttet at innstillingsrådet skal bestå av prorektor, viserektor for studier og den aktuelle fagseksjonsleder. (Universitets- og høyskolelovens § 6-3 nr. 5).

Organisasjonene har anledning til å møte i innstillingsrådet med en felles observatør.

For stipendiatstillinger er FOU- utvalget innstillingsorgan.

§ 19 Innstillingen

Innstillingsrådet er av styret gitt det mandat å avgi innstilling av de kvalifiserte søkerne ved å foreta en helhetlig vurdering av faglige kvalifikasjoner, personlig egnethet, kjønns sammensetning og eventuelle andre relevante forhold. I henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-3 skal innstillingen gis skriftlig og inneholde de innstilte søkers kvalifikasjoner og egnethet for stillingen sett på bakgrunn av kunngjøringsteksten og stillingsbeskrivelsen (betenkingen), bedømmelseskomiteens vurdering samt en begrunnelse for den rekkefølge de innstilte søkerne er satt opp i. Innstillingsrådet skal normalt intervju alle søkere som er funnet kvalifisert av bedømmelseskomiteen og innhente referanser.

For stillinger som krever pedagogisk basiskompetanse skal det stadfestes om søkeren har slik kompetanse.

I henhold til tjenestemannsloven § 4 nr. 4 skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning, når det er flere kvalifiserte søkere til en stilling.

§ 20 Tilsettingsorgan

Professorer og dosenter ansettes av styret. Ansettelsesutvalget er av styret delegert tilsettingsmyndighet for de andre faglige stillingene.

Ansettelsesutvalget har følgende sammensetning: Rektor, prorektor, en faglig representant i NMHs styre, teknisk/administrativ styrerepresentant og en student som er styremedlem.

Styret kan i enkelte tilfeller delegere ansettelsesmyndigheten for professorater og dosenter til ansettelsesutvalget.

§ 21 Tilsettingsorganets kompetanseområde

Tilsettingsorganet fatter vedtak om tilsetting og opprykk.

Unntatt er arbeidsforhold med varighet inntil ett år og arbeidsforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer ukentlig eller med mindre enn 15/40 av full lønn for tilsvarende heltidsstilling, der rektor foretar selvstendig tilsetting uten forutgående behandling i innstillings- og tilsettingsorgan, jf tjenestemannsloven § 6 nr. 2 c) og e). Ordningen gjelder ikke professor II.

Tilsettingsorganet selv fatter også vedtak i saker om ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed. Jf tjenestemannsloven § 17 nr. 3. Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter tjenestemannslovens § 16 også treffes av foresatt tjenestemyndighet jf. tjenestemannsloven § 17 nr. 4. Foresatt tjenestemyndighet er rektor.

§ 22 Saksbehandling i tilsettingsorganet

Tilsettingsorganets leder er ansvarlig for saksbehandlingen i tilsettingsorganet.

Tilsettingsorganet skal fatte vedtak i møter med vanlig flertall. Ved stemmelikhet har lederen dobbeltstemme.

Tilsettingsorganet er beslutningsdyktig når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme.

Det skal settes opp protokoll for tilsettingsorganet. I de tilfellene det ikke er enstemmighet skal det protokollføres hvordan den enkelte har stemt. Mindretallet må selv formulere sine dissenser, og medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Slik protokolltilførsel avgis før tilsettingsorganet har avsluttet behandlingen av saken i møte. Det må angis i protokolltilførselen om man krever saken behandlet i samsvar med tjenestemannsloven § 4 nr. 5 (om tilsetting av en som ikke er innstilt), § 5 nr. 3 (om uenighet i tilsettingsorganet om en tilsetting) eller § 18 nr. 2 (om saksbehandling når det i tilsettingsutvalget ikke er flertall for oppsigelse m m).

§ 23 Melding om tilsetting

Den som tilsettes skal underrettes skriftlig om tilsettingen, og det inngås en skriftlig kontrakt i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-6. I underretningen om tilsettingsvedtaket skal det angis en frist for når vedkommende må gi beskjed om at tilbudet om tilsetting blir akseptert og eventuelt fra hvilket tidspunkt tiltredelse senest må finne sted.

Ved tilsetting på prøvetid skal underretningen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene og underretningen skal bekreftes skriftlig, jf tjenestemannsloven § 8.

Ved midlertidig tilsetting skal tjenestemannen i henhold til tjenestemannsloven § 5 nr. 5 i tillegg underrettes skriftlig om tilsettingens varighet, og hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres.

Har den midlertidige tjenesten vart mer enn ett år, skal tjenestemannen ha minst en måneds varsel før fratredelse. Jf tjenestemannsloven § 7 nr. 2.

De øvrige søkerne skal underrettes om at det er foretatt tilsetting i stillingen. Underretningen skal inneholde navnet på den søkeren som er tilsatt i stillingen. Jf forvaltningsloven § 27.

Dersom stillingen krever pedagogisk basiskompetanse og søkeren mangler slik kompetanse, skal det presiseres i tilsettingsbrevet at vedkommende må skaffe seg kompetansen.

Kap. 3 Tilsetting i teknisk-administrative stillinger

§ 24 Kunngjøring av stillinger

I henhold til tjenestemannsloven § 2 skal ledige stillinger vanligvis kunngjøres offentlig og tilsetting foretas etter alminnelig konkurranse.

Administrasjonen kunngjør stillingen.

Kunngjøring kan unnlates for alle stillingskategorier med unntak av lederstillinger når vikarer og andre midlertidige tjenestemenn skal tilsettes inntil ett år og ved tilsetting i eksternt finansiert stilling når særlige grunner taler for det. Jf. § 2 nr. 4 i forskrift til tjenestemannsloven. Kunngjøring kan i spesielle tilfeller også unnlates ved tilsetting i arbeidsforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer ukentlig eller med mindre enn 15/40 av full lønn for tilsvarende heltidsstilling. Det vises til SPH 2.14.2.

Når midlertidig tilsetting er foretatt etter ordinær tilsettingsprosedyre og etter offentlig kunngjøring der det er blitt oppgitt mulighet for senere fast tilsetting, kan tilsettingsorganet fatte vedtak om fast tilsetting uten ny kunngjøring.

Offentlig kunngjøring skjer på egne nettsider, ved melding til NAV og når det er hensiktsmessig i andre medier.

Når stillinger kunngjøres offentlig må søknadsfristen være minimum to uker. Styret vedtar utlysningstekst for stillinger hvor det selv er tilsettingsmyndighet, jf universitets- og høyskolelovens § 11-1. Øvrige utlysningstekster utformes av aktuell seksjonsleder.

Tilsatte som gjennom tjenestemannslovens eller arbeidsmiljølovens bestemmelser har rettskrav på stilling innplasseres administrativt.

Tjenestemannsorganisasjonene skal få utlysningen til gjennomsyn før kunngjøring og ha mulighet til å gi kommentar med en frist på fem virkedager.

§ 25 Kunngjøringens innhold

Kunngjøringen skal inneholde stillingstittel og stillingskode, beskrivelse av stillingen, det aktuelle arbeidsområdet og kvalifikasjonskrav. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om lønnsvilkår, søknadsfrist, arbeidssted og særlige vilkår for stillingen.

Videre bør det angis fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig og hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen. Utlysningsteksten skal utformes med sikte på å rekruttere søkere i alle aldre, av begge kjønn, med ulik etnisk bakgrunn og nedsatt funksjonsevne.

§ 26 Vilkår for fornyet kunngjøring

Dersom innstillings- eller tilsettingsorganet ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen eller det foreligger reelle feil i den, skal stillingen normalt kunngjøres på nytt.

Dersom det har gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble kunngjort skal stillingen kunngjøres på nytt.

Dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere og det må forventes at ny utlysning vil endre dette, skal stillingen kunngjøres på nytt.

§ 27 Behandling av søknader

Alle søkere skal få melding om at søknaden er mottatt.

Det skal utarbeides en offentlig søkerliste etter Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova) av 19. mai 2006 nr. 16.

I henhold til Forvaltningslovsforskriftens § 15, har en søker rett til å gjøre seg kjent med samtlige søkeres navn, alder, utdanning og yrkespraksis. Slike opplysninger kan sammenfattes i en egen liste (utvidet søkerliste).

De søkerne som etter vurdering av søknadene synes å være best kvalifisert, skal som hovedregel intervjues. Dersom det ved intervjuet eller på annen måte kommer fram nye opplysninger av betydning for vurderingen av søkerne, skal disse opplysningene nedtegnes.

Innstillingen skal gi opplysninger om de mest aktuelle søkerne, deres utdanning, yrkeserfaring og eventuell annen relevant praksis. Det skal gis en skriftlig vurdering av søkeres kvalifikasjoner og egnethet for stillingen sett på bakgrunn av kunngjøringsteksten, eventuelt intervju og søknadene med vedlegg, og gis en begrunnelse for rekkefølgen de innstilte søkerne er satt opp i.

§ 28 Innstillingsråd

Ved tilsetting av direktør innstiller et innstillingsutvalg oppnevnt av styret i henhold til universitets- og høgskoleloven § 11-1 nr. 3.

Innstilling i andre stillinger hvor styret er tilsettingsmyndighet skjer på grunnlag av innstilling fra direktøren, jf. universitets- og høgskolelovens § 11-1 nr 6.

For andre teknisk-administrative stillinger avgis innstilling av et innstillingsråd. Nærmeste foresatte tjenestemyndighet er leder og oppnevner i tillegg ytterligere ett medlem. Tjenestemannsorganisasjonene oppnevner i fellesskap ett medlem. Dersom tjenestemannsorganisasjonene ikke blir enige seg imellom om hvem som skal oppnevnes, skal den organisasjonen som har flest antall organiserte tjenestemenn innen den aktuelle stillingskategori bli representert i innstillingsorganet.

§ 29 Innstillingen

Innstillingsorganet foretar etter tjenestemannsloven § 4 den endelige innstillingen.

Leder av innstillingsrådet er ansvarlig for å utforme innstilling bygget på en faglig vurdering, jf. tjenestemannslovens § 4 siste avsnitt. Innstillingsrådet skal avgi innstilling ved å foreta en helhetlig vurdering av søkeres kvalifikasjoner, personlige egnethet, kjønns sammensetning og eventuelle andre relevante forhold. Innstillingsrådet skal intervju de best kvalifiserte søkerne og innhente referanser.

I henhold til tjenestemannsloven § 4 nr. 4 skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning, når det er flere kvalifiserte søkere til en stilling.

Det kan gjøres unntak fra denne paragraf ved tilsetting av tjenestemenn etter vilkårene i § 31. I disse tilfellene gjør nærmeste leder en forenklet innstilling og direktør tilsetter.

§ 30 Tilsettingsorgan

Styret er tilsettingsorgan for direktør og seksjonssjefer, og tilsettingsrådet er tilsettingsorgan for de øvrige stillinger.

Tilsettingsorganet for øvrige stillinger skal bestå av fem medlemmer med varamedlemmer. Det skal være like mange ordinære representanter for tjenestemennene som for administrasjonen i henhold til tjenestemannslovens § 5. I tillegg er direktøren leder.

Hovedsammenslutningene som er forhandlingsberettiget ved NMH etter tjenestetvistloven oppnevner tjenestemannsrepresentantene med varamedlemmer.

Medlemmene oppnevnes med tilsvarende funksjonstid som rektoratsperioden.

§ 31 Tilsettingsorganets kompetanseområde

Tilsettingsorganet fatter vedtak om tilsetting.

Tilsetting i arbeidsforhold i inntil ett år og arbeidsforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer ukentlig eller med mindre enn 15/40 av full lønn for tilsvarende heltidsstilling, kan med hjemmel i tjenestemannsloven § 6 nr. 2, c) og e) gjøres administrativt.

Tilsettingsorganet selv fatter også vedtak i saker om ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed. Jf. tjenestemannsloven § 17 nr. 3. Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter tjenestemannslovens § 16 også treffes av foresatt tjenestemyndighet jf. tjenestemannsloven § 17 nr. 4. Foresatt tjenestemyndighet er direktør.

§ 32 Saksbehandling i tilsettingsorganet

Tilsettingsorganets leder har ansvaret for saksbehandlingen i tilsettingsorganet.

Tilsettingsorganet skal fatte vedtak i møter med vanlig flertall. Ved stemmelikhet har lederen dobbeltstemme.

Tilsettingsorganet er beslutningsdyktig når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme.

Det skal settes opp protokoll fra tilsettingsorganet. I de tilfellene det ikke er enstemmighet, skal det protokollføres hvordan den enkelte har stemt. Mindretallet må selv formulere sine dissenser, og medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Slik protokolltilførsel avgis før tilsettingsorganet har avsluttet behandlingen av saken i møte. Det må angis i protokolltilførselen om en krever saken behandlet i samsvar med tjenestemannsloven § 4 nr. 5 (om tilsetting av en som ikke er innstilt), § 5 nr. 3 (om uenighet i tilsettingsorganet om en tilsetting) eller § 18 nr. 2 (om saksbehandling når det i tilsettingsorganet ikke er flertall for oppsigelse m m). Jf. også universitets- og høyskoleloven § 11-2.

§ 33 Melding om tilsetting

Den som tilsettes skal underrettes skriftlig om tilsettingen, og det inngås en skriftlig kontrakt i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-6. I underretning om tilsettingsvedtaket skal det angis en frist for når vedkommende må gi beskjed om at tilsettingen blir akseptert og eventuelt fra hvilket tidspunkt tiltredelse senest må finne sted.

Ved tilsetting på prøvetid skal underretningen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene og underretningen skal bekreftes skriftlig, jf. tjenestemannsloven § 8.

Ved midlertidig tilsetning skal tjenestemannen i henhold til tjenestemannsloven § 5 nr. 5 i tillegg underrettes skriftlig om tilsettingens varighet, og hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres.

Har den midlertidige tjenesten vart mer enn ett år, skal tjenestemannen ha minst en måneds varsel før fratredelse. Jf tjenestemannsloven § 7 nr. 2

De øvrige søkerne skal underrettes om at det er foretatt tilsetning i stillingen. Underretningen skal inneholde navnet på den søkeren som er tilsatt i stillingen. Jf forvaltningsloven § 27.

Forhandlet med organisasjonene: 7. mai og 25. november 2015

Godkjent av KMD: 13. januar 2016

Ikrafttredelse: 18. februar 2016