

Personalreglement for

Høgskolen i Molde – vitenskapelig høgskole i logistikk

Del I Generelt

Dette reglementet gjelder for ansettelse med mer i stillinger ved Høgskolen i Molde. Reglementet er fastsatt i medhold av lov om statens ansatte (statsansatteloven) § 2, lov om universiteter og høyskoler (uhl), hovedtariffavtalene i staten, Hovedavtalen i staten og andre lover og forskrifter.

1. Definisjoner, generelt om ansettelsesmyndighet mv.

1.1 Direktør og dekan settes av styret for høgskolen, jf. uhl § 11-1 (1).

1.2 Teknisk-administrative stillinger settes av ansettelsesrådet, se punkt 6, jf. uhl § 11-1 (5) og styrets vedtak.

Undervisnings- og forskerstillinger settes av ansettelsesutvalget ved høgskolen, se punkt 6, jf. uhl § 6-3 (1) og styrets vedtak.

«Statsansatt» betyr i dette reglement enhver ansatt i virksomheten, jf. statsansatteloven § 1.

2. Unntak fra reglementsbestemmelsene

2.1 Reglene i punkt 3-8 gjelder ikke for ansettelse av statsansatte inntil seks måneder.

For disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til kvalifikasjonsprinsippet, offentlig utlysning, innstilling og ansettelse, jf. statsansatteloven § 7 (1).

2.2 Reglene i punkt 3-8 gjelder ikke ved ansettelse ut over seks måneder og for inntil ett år ved vikaransettelser i forbindelse med langvarig sykdom (unntatt for ledere), jf. statsansatteloven § 7 (2). Arbeidsgiver og tillitsvalgte utarbeider i fellesskap praktiske retningslinjer for hvordan denne bestemmelsen skal anvendes. Retningslinjene evalueres etter ett år.

For disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til kvalifikasjonsprinsippet, offentlig utlysning, innstilling og ansettelse, jf. statsansatteloven § 7 (1).

2.3 Ansettelse etter nr. 2.1 og 2.2 ovenfor kan bare skje dersom det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9. Hjemmelsgrunnlaget skal fremgå av arbeidsavtalen.

Del II Utlysning, innstilling og forslag til ansettelse

Utlysning av stillinger

3.1 Ledige stillinger skal, med de unntak som er nevnt i punkt 2.1 og 2.2 utlyses offentlig, jf. statsansatteloven § 4 (1).

3.2 Stillinger som utlyses offentlig skal også utlyses internt. Fraværende ansatte skal underrettes om ledige stillinger, med mindre dette ikke er praktisk mulig. Alle som er ansatt i virksomheten, fast eller midlertidig, og innleide arbeidstakere, kan søke stillinger som bare er utlyst internt. Se også arbeidsmiljøloven § 14-1.

4. Innstilling, uttalelse om innstilling og forslag til ansettelse mv.

4.1 Ansettelse av direktør og leder for avdeling (dekan) etter uhl § 11-1 (3) skal skje på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg. Styret selv fastsetter innstillingsutvalgets sammensetning og nærmere regler om innstilling med mer.

4.2 For ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, herunder professorer, dosent og stipendiater avgir nærmeste leder innstilling, jf. uhl § 6-3 (5) og styrets vedtak.

Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesutvalget, avgir vedkommende i stedet forslag til ansettelse, jf. statsansatteloven § 5 (2) og styrets vedtak.

4.3 For ansettelse i teknisk-administrative stillinger avgir nærmeste leder innstilling, jf. statsansatteloven § 5 (1).

Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesrådet, avgir vedkommende i stedet forslag til ansettelse, jf. statsansatteloven § 5 (2).

4.4 Dersom det er flere kvalifiserte søkere, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. statsansatteloven § 5 (3).

5. Innsynsrett

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

Del III Ansettelse

6. Ansettelsesorgan

For ansettelse av direktør og dekan se reglementets punkt 1.1.

Ansettelsesråd

6.1 Ansettelsesrådet for teknisk-administrative stillinger består av direktøren (rådets leder), personal- og økonomidirektør, studiesjef og to representanter for de ansatte oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene, jf. statsansatteloven § 6 (2).

6.2 Ved direktørs fravær er personal- og økonomidirektør leder av rådet. Vara for personal- og økonomidirektør er IT-sjef, vara for studiesjef er biblioteksjef. Vara for ansattrepresentantene utpekes av tjenestemannsorganisasjonene, se punkt 7 i reglementet.

Ansettelsesutvalget

6.3 Ansettelsesutvalget for undervisnings- og forskerstillinger består av rektor (leder), direktør, dekanene, en ansattrepresentant fra hver faglige avdeling oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap og to studentrepresentanter for ett år, oppnevnt av studenttinget jf. uhl § 6-3 (1) og styrets vedtak.

Ansattrepresentantene oppnevnes for en periode på fire år. Studentrepresentantene oppnevnes for en periode på ett år.

6.4 Tjenestemannsorganisasjonene og studenttinget utnevner personlige vararepresentanter til sine representanter.

7. Oppnevning av representanter for de ansatte

Ansettelsesråd

7.1 Oppnevning av ansattrepresentanter til ansettelsesrådet (teknisk-administrative stillinger) gjøres av tjenestemannsorganisasjoner/hovedsammenslutning som:

- a) Enten alene eller som hovedsammenslutning organiserer minst 10 % av de ansatte og som samtidig er blant de tre største tjenestemannsorganisasjoner/hovedsammenslutninger (i antall medlemmer) blant de teknisk-administrative stillinger.
- b) Verken alene eller som hovedsammenslutning organiserer minst 10 % av de ansatte, men som er blant de tre største tjenestemannsorganisasjoner/hovedsammenslutninger (i antall medlemmer) blant de teknisk-administrative stillinger.
- c) Tjenestemannsorganisasjonene/hovedsammenslutning som fyller kriteriene i § 7-1 a-b oppnevner i fellesskap ansattrepresentanter. Ved uenighet gjennomføres avstemming med simpelt flertall. Oppnås ikke simpelt flertall benyttes loddtrekning.
- d) Tjenestemannsorganisasjoner/hovedsammenslutning oppnevner personlige vara for arbeidstakerrepresentantene etter samme prinsipper som i § 7-1 c.
- e) De oppnevnte ansattrepresentantene må tilhøre stillingsgruppen teknisk-administrative stillinger.

Ansettelsesutvalget

7.2 Oppnevning av ansattrepresentanter fra hver avdeling til ansettelsesutvalget gjøres av tjenestemannsorganisasjoner/hovedsammenslutninger som:

- a) Enten alene eller som hovedsammenslutning organiserer minst 10 % av de ansatte og som samtidig er blant de tre største organisasjonene/hovedsammenslutningene (i antall medlemmer) i vedkommende avdeling.
- b) Verken alene eller som hovedsammenslutning organiserer minst 10 % av de ansatte, men som er blant de tre største organisasjonene/hovedsammenslutningene (i antall medlemmer) i vedkommende avdeling.
- c) Tjenestemannsorganisasjonene/hovedsammenslutningene som fyller kriteriene i § 7-2 a-b oppnevner i fellesskap ansattrepresentanter. Ved uenighet gjennomføres avstemming med simpelt flertall. Oppnås ikke simpelt flertall benyttes loddtrekning.

- d) Tjenestemannsorganisasjon/hovedsammenslutning oppnevner personlige vara for ansattrepresentanten etter samme prinsipper som i § 7-2 c.
- e) De oppnevnte ansattrepresentantene må tilhøre stillingsgruppen undervisnings- og forskerstillinger.

7.3 Representanter for de ansatte oppnevnes for en funksjonsperiode på fire år. Representantene representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

8. Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

8.1 Innstillingen/forslag til ansettelse sendes via administrasjonen til styret, ansettelsesrådet eller ansettelsesutvalget.

8.2 Deltagelse i innstillings- og ansettelsesorgan 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 rådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

8.3 Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning. Det endelige vedtaket tas inn i en protokoll.

8.4 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 (3).

Del IV Andre bestemmelser

9. Klageorgan

Dersom en statsansatt i medhold av forvaltningsloven påklager et vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstansen styret på høghskolen. Er vedtaket fattet av styret selv, avgjøres saken av departementet, jf. uhl § 11-3 (2).

10. Ikrafttredelse og revisjon

10.1 Dette personalreglementet er forhandlet frem mellom ledelsen på Høghskolen i Molde - vitenskapelig høghskole for logistikk 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 (4).

10.2 Personalreglementet trer i kraft 16. oktober 2019 i samsvar med det partene er enige om, jf. statsansatteloven § 2 (1) og hovedavtalens § 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 (5).