



Ansettelsesreglement for VID vitenskapelige høgskole

Revidert versjon vedtatt av høgskolestyret 02.06.2025

Revidert versjon vedtatt av høgskolestyret 08.12.2020.

Revidert 21.9.2017, 02.5.2018 og 24.09.20.

Vedtatt av høgskolestyret 13.11.15

Innhold

Kap. 1	Felles bestemmelser for ansettelser ved VID vitenskapelig høgskole.....	3
§ 1	Innledning.....	3
§ 2	Juridisk handlingsrom.....	3
§ 3	Virkeområde.....	3
§ 4	Definisjoner	3
§ 5	Delegasjon av ansettelsesmyndighet	4
a)	Høgskolestyret.....	4
b)	Ansettelse i administrative stillinger	4
c)	Ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger	4
§ 6	Tilknytningsform	4
§ 7	Utllysning av ledig stilling.....	5
Kap. 2	Ansettelse i administrative stillinger	5
§ 8	Leders rolle ved rekruttering av administrativt personale/Innstillende myndighet	5
§ 9	Tillitsvalgtes rolle ved rekruttering av administrativt personale.....	5
§ 10	Særlig om ansettelse av administrativt personale uten utlysning	5
Kap. 3	Ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger (vitenskapelig personale).....	6
§ 11	Nærmere om ansettelsesutvalget for undervisnings- og forskningsstillinger	6
a)	Ansettelsesutvalgets sammensetning.....	6
b)	Ansvar og oppgaver/rolle	6
c)	Innstillende leder som medlem av ansettelsesutvalget.....	6
§ 12	Innstillingsmyndighet ved ansettelse	6
§ 13	Særlig om ekstraerverv	7
§ 14	Ansettelse uten forutgående utlysning - unntak.....	7
a)	Vilkår for ansettelse uten utlysning.....	7
b)	Studieleder	7

c) Ekstraerverv	7
d) Andre ansettelser uten forutgående utlysning	7
§ 15 Administrativ gjennomgang og sorteringskomité	8
§ 16 Kompetansevurdering	8
§ 17 Midlertidig ansettelse på lavere nivå UH § 7-3.....	8
§ 18 Ansettelse i stilling som stipendiat og postdoktor	8

Kap. 1 Felles bestemmelser for ansettelser ved VID vitenskapelig høyskole

§ 1 Innledning

Ansettelsesreglementet gjelder fra 01.08.2025 og erstatter tidligere ansettelsesreglement av 08.12.2020.

Ansettelsesreglementet endres ved beslutning i høgskolestyret.

§ 2 Juridisk handlingsrom

Ansettelser ved VID vitenskapelige høyskole reguleres, og tvist løses, etter følgende hierarki:

1. Arbeidsmiljøloven¹ med relevante forskrifter, gjelder alle ansettelser
2. Universitets- og høyskoleloven² med relevante forskrifter, gjelder undervisnings- og forskningsstillinger
3. Hovedavtalen mellom LO og Virke³, Hovedavtalen mellom YS og Virke⁴ og Parallellavtalen/Hovedavtalen mellom Akademikerne og Virke⁵, og Landsoverenskomst for Høyskoler⁶
4. Ansettelsesreglement som besluttet av høgskolestyret
5. Ansettelsesretningslinjer, som besluttet av rektor etter drøfting med AU for tillitsvalgte
6. Rutiner utformet av HR-seksjonen og informert om i AU for tillitsvalgte og ledermøtet

§ 3 Virkeområde

Dette reglementet gjelder for ansettelser i alle typer stillinger ved VID vitenskapelige høyskole, med unntak av stillingen som rektor.

§ 4 Definisjoner

Med ansettelse menes i dette reglementet hele prosessen fra det er satt av midler til å opprette en stilling i budsjettbehandling, til det er gjort en vurdering av opprettelse av stilling eller ved nyrekruttering i vakanse, fastsettelse av kvalifikasjonskravene og helt til rekrutteringsprosessen er avsluttet.

Ansettelsesorganet er den myndighet som har fått delegert kompetanse til å ta avgjørelser i ansettelsessaker, se nærmere bestemmelser om dette i kapittel 2 for administrativt ansatte og kapittel 3 for undervisnings- og forskningsstillinger.

Innstillende myndighet er ansvarlig for rekrutteringsprosessen, og består typisk av dekan, prorektor eller direktør, eller hvor dette er delegert til neste ledelsesnivå. Nærmere

¹ <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>

² <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2024-03-08-9>

³ <https://www.virke.no/tariff-og-lonn/finn-tariffavtale/hovedavtalen-virke-lo/>

⁴ <https://www.virke.no/tariff-og-lonn/finn-tariffavtale/hovedavtalen-virke-ys/>

⁵ <https://www.virke.no/tariff-og-lonn/finn-tariffavtale/hovedavtalen-parallellavtalen/>

⁶ <https://www.virke.no/tariff-og-lonn/finn-tariffavtale/landsoverenskomst-for-hoyskoler/>

bestemmelser om dette finnes i kapittel 2 for administrativt ansatte og kapittel 3 for undervisnings- og forskningsstillinger.

Med administrative stillinger menes enhver stilling som ikke omfattes av universitets- og høyskoleloven.

§ 5 Delegasjon av ansettelsesmyndighet

a) Høgskolestyret

Styret selv foretar utlysning og ansetter i stilling som rektor og ansettelser uten forutgående utlysning etter universitets- og høyskoleloven.

b) Ansettelse i administrative stillinger

Øverste leder av avdeling eller fakultet⁷

Ansettelse i administrative stillinger er delegert til øverste leder av avdeling eller fakultet, det vil si dekan, direktør og prorektor.

Ansettelsesutvalget

Ansettelser av ledere som rapporter til rektor er delegert til ansettelsesutvalget.

Mer om administrative ansettelser i kapittel 2.

c) Ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger⁸

Ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger, er delegert til ansettelsesutvalget, herunder faglige lederstillinger.

Ansettelser i midlertidige undervisnings- og forskningsstillinger på inntil 1 år er delegert til fakultet- eller avdelingsleder og orienteres om til ansettelsesutvalget.

Ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger som faller inn under følgende kriterier er delegert til fakultet- eller avdelingsleder og gjøres unntak for informasjonsplikten til ansettelsesutvalget:

1. Kortvarige ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger hvor avtalt arbeidstid ikke overstiger 10 % stilling
2. Ansettelse av timelærere/timelønnede inntil 2 måneder og/eller hvor timer for det avtalte tidsrom (inntil ett semester/6 måneder), ikke overstiger gjennomsnittlig 14 timer pr uke (tilsvarer 37 % stilling, jfr. innmeldingsreglene for SPK)

Mer om i undervisnings- og forskningsstillinger i kapittel 3.

§ 6 Tilknytningsform

Alle stillinger skal ansettes i fast og fortrinnsvis i full stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (1).

Midlertidig ansettelse skal ha gyldig hjemmel i arbeidsmiljøloven §§ 14-9 (2), 14-10 eller universitets- og høyskoleloven.

⁷ Se delegasjonsreglementet

⁸ Universitets- og høyskoleloven § 7-2 hjemler Høgskolestyrets delegasjonsadgang og angivelse av ansettelsesorganets sammensetning.

§ 7 Utlysning av ledig stilling

Utlysning av ledig stilling gjøres i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kapittel 14.

Det understrekes at alle ansatte skal informeres om ledige stillinger i virksomheten § 14-1.

Ansettelsesorganet fastsetter kvalifikasjonskravene og sørger for utlysning av undervisnings- og forskningsstillinger. Ansettelsesorganet kan delegere denne myndigheten til innstillende leder i samråd med HR.

Ansettelse uten forutgående utlysning skal ikke gjøres for vitenskapelig ansatte, unntatt i tilfellene som behandles i dette reglementets § 5 a) og c), jf. universitets- og høyskoleloven § 7-8.

Fortrinnsrett

Midlertidig ansatte og ansatte som er sagt opp på virksomhetens forhold har fortrinnsrett, jf. § 14-2.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Dette gjelder også del av en stilling, jf. § 14-3.

Ansettelse ved fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2 eller § 14-3 gjøres direkte ved endring av arbeidsavtalen og utlysning skal ikke gjøres. Ansettelsesutvalget informeres ved undervisnings- og forskningsstillinger.

Kap. 2 Ansettelse i administrative stillinger

§ 8 Leders rolle ved rekruttering av administrativt personale/Innstillende myndighet

Direktør, dekan, prorektor, eventuelt hvor myndighet er delegert til seksjonssjef eller senterleder, er innstillende myndighet ved administrative ansettelser.

§ 9 Tillitsvalgtes rolle ved rekruttering av administrativt personale

Ved ansettelse av administrativt og teknisk-administrativt personale skal HR-seksjonen og tillitsvalgte involveres i prosessen. Nærmere bestemmelser fastsettes i ansettelsesretningslinjer i tråd med dette reglements § 2 nr. 5.

Ansettende leder har beslutningsmyndighet. Dersom HR-seksjonen ved HR-sjef eller tillitsvalgte har saklige innsigelser til ansettende leders innstilling, avgjøres ansettelsen av rektor.

§ 10 Særlig om ansettelse av administrativt personale uten utlysning

Midlertidige administrative stillinger med varighet på inntil 6 måneder kan gjøres uten forutgående utlysning, etter godkjenning av HR-sjef eller den HR-sjef utpeker.

Ansettelse av timelærere/timelønnede inntil 2 måneder og/eller hvor timer for det avtalte tidsrom (inntil ett semester/6 måneder), ikke overstiger gjennomsnittlig 14 timer pr uke (tilsvarer 37 % stilling, jfr. innmeldingsreglene for SPK) kan ansettes uten forutgående utlysning og trenger ikke forhåndsgodkjenning av HR-sjef.

Kap. 3 Ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger (vitenskapelig personale)

§ 11 Nærmere om ansettelsesutvalget for undervisnings- og forskningsstillinger⁹

a) Ansettelsesutvalgets sammensetning

1. Arbeidsgiversiden har 3 representanter med personlig vararepresentant: Rektor leder utvalget, og velger arbeidsgiversidens øvrige representanter/vara og utpeker nestleder for utvalget. Representant(er) fra HR-seksjonen har talerett og er sekretær for utvalget
2. Arbeidstakersiden har 2 representanter med personlig vara valgt av Arbeidsutvalget for tillitsvalgte

b) Ansvar og oppgaver/rolle

1. Ansettelsesutvalget utfører sitt oppdrag i tråd med de til enhver tid gjeldende regler og forskrifter knyttet til arbeidsmiljøloven og universitets- og høyskoleloven, samt tariffavtaler og lokalt avtalte rutiner og retningslinjer ved VID vitenskapelige høyskole
2. Ansettelsesutvalget er beslutningsdyktig når halvparten av medlemmene er til stede, og både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er representert
3. Vedtak fattes ved vanlig flertall. Utvalgets leder har dobbeltstemme ved stemmelikhet
4. Ved behov, innkalles leder for den enhet ansettelsen gjelder med talerett knyttet til egne saker
5. Medlemmer av ansettelsesutvalget har rett til å få protokollført innsigelser, dersom man mener at vedtaket faller utenfor lov og avtaleverk, ansettelsesreglene eller vedtak i høgskolestyret. Dersom minst tre medlemmer klager over et vedtak skal klagesaken legges frem for styret. Klage må fremsettes i møtet

c) Innstillende leder som medlem av ansettelsesutvalget

Når innstillende leder er medlem av ansettelsesutvalget vil vedkommende fratre ved behandling. Unntak fra dette er når rektor er innstillende leder.

§ 12 Innstillingsmyndighet ved ansettelse¹⁰

1. Rektor har innstillingsmyndighet ved ansettelse i stilling hvor rektor er nærmeste overordnede, samt i enkelte strategiske ansettelser.
2. Dekan eller prorektor, eventuelt hvor myndighet er delegert til senterleder, har innstillingsmyndighet ved ansettelse i stillinger underlagt fakultet eller avdeling.

⁹ Universitets- og høyskoleloven § 7-2 som hjemler høgskolestyrets delegasjonsadgang og angivelse av ansettelsesorganets sammensetning.

¹⁰ Universitets- og høyskoleloven § 7-2.

§ 13 Særlig om ekstraerverv¹¹

For å kunne sikre faglig utveksling med andre institusjoner og for å kunne knytte til seg kompetanse fra nærings- og arbeidsliv, er det også anledning til å ansette midlertidig i inntil 20 % vitenskapelig stilling («toerstilling»). Åremålsperiodene kan være fra to til seks år.

§ 14 Ansettelse uten forutgående utlysning - unntak

Hovedregelen for undervisnings- og forskningsstillinger er at ansettelsen skjer ved forutgående kunngjøring. Universitets- og høyskoleloven åpner for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger uten forutgående kunngjøring kun i særlige tilfeller, jf. Universitets- og høyskoleloven § 7-8.

a) Vilkår for ansettelse uten utlysning

Når særlige grunner taler for det kan styret foreta ansettelse i vitenskapelig stilling uten utlysning. Dersom mer enn ett medlem av styret motsetter seg det, kan ikke ansettelse uten forutgående utlysning foretas.

For VID vitenskapelig høgskole vurderes blant annet følgende tilfeller å omfattes av begrepet «særlige grunner»:

1. Når det for å oppnå strategiske mål er særlig viktig å få besatt stillingen så raskt som mulig
2. Når det av drifts-/virksomhetskritiske hensyn er nødvendig med rask tilsetning
3. For å sikre nødvendig kompetanse når det mest sannsynlig ikke er mulig å skaffe bedre kompetanse gjennom utlysning, eller når det etter utlysning ikke har vært mulig å skaffe bedre kompetanse
4. Når det, i helt spesielle tilfeller, er ønskelig å knytte til seg en bestemt kompetanse

b) Studieleder

Utlysning av åremålsstillinger som studieleder kan utlyses internt. Fornyelse av åremålsstilling kan gjøres uten utlysning.

c) Ekstraerverv

Hovedregelen om at ansettelse i undervisnings- og forskningsstilling skjer ved forutgående utlysning gjelder også ansettelse i ekstraerverv. Eventuell ansettelse i ekstraerverv uten utlysning kan kun gjøres når særlige grunner taler for det, som beskrevet i punkt a).

Styret delegerer myndigheten for ansettelse uten utlysning til ansettelsesutvalget ved ansettelse i ekstraerverv.

d) Andre ansettelser uten forutgående utlysning

- Midlertidig tilsetning med varighet på inntil 6 måneder
- Stillinger som er knyttet til oppdrags- og forskningsprosjekter som er eksternt finansiert

¹¹ Universitets- og høyskoleloven § 7-7.

§ 15 Administrativ gjennomgang og sorteringskomité

Ved tilsetning i vitenskapelige stillinger gjøres det en administrativ gjennomgang av kandidatene og vurdering av om de møter de formelle kravene til stillingen, jf. rutinebeskrivelse. Det gjøres deretter i hvert tilfelle en vurdering av om det er hensiktsmessig å bruke sorteringskomité, som nedsettes i henhold til egen rutine¹².

§ 16 Kompetansevurdering

Det skal utformes egne retningslinjer for kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk som sammen med krav i lov og forskrift skal legges til grunn ved sakkyndig vurdering¹³. Tilsvarende skal det utformes retningslinjer for krav, dokumentasjon og vurdering av utdanningsfaglig kompetanse.

Disse retningslinjene vedtas av rektor i samarbeid med tillitsvalgtmøtet.

§ 17 Midlertidig ansettelse på lavere nivå UH § 7-3

Når det til fast undervisnings- og forskningsstilling ikke har meldt seg klart kvalifiserte søkere og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å ansette noen, kan en søker ansettes midlertidig i inntil ett år i en lavere stilling. Søkeren må oppfylle kvalifikasjonskravene til den lavere stillingen.

§ 18 Ansettelse i stilling som stipendiat og postdoktor

Ansettelse av stipendiat og postdoktor gjøres av ansettelsesutvalget. Beslutningen baseres på en samlet vurdering av prosjektbeskrivelse, grunnkvalifikasjoner, prosjektenes relevans for de ulike ph.d.-programmenes profil, og motivasjon og personlig egnethet for å lykkes med å fullføre et doktorgradsprosjekt/ postdoktorprosjekt innenfor den normerte tiden.

¹² Prosedyre for sorteringskomite

¹³ Forskrift til Universitets og høyskoleloven § 3 - 10