



RETNINGSLINJER FOR ANSATTES ADGANG TIL Å PÅTA SEG BIARBEID

Fastsatt av:	Universitetsstyret i sak S40-06 i møte 14. september 2006
Gjelder fra:	14. september 2006
Hjemmel:	Fastsatt i kraft av arbeidsgivers styringsrett og hovedtariffavtalen i staten
Arkivref:	200503009-15/16

1. Innledning

Retningslinjene for ansattes adgang til å påta seg biarbeid gjelder både ansatte i ordinære stillinger og eksternt finansierte stillinger ved Universitetet i Tromsø.

Den enkelte ansatte har ansvar for å gjøre seg kjent med og følge retningslinjene for biarbeid. Universitetet i Tromsø har, som arbeidsgiver, ansvar for å gjøre retningslinjene kjent og tilgjengelige for de ansatte.

2. Definisjoner og avgrensninger

Med *biarbeid* forstås ethvert inntektsgivende arbeid, tilfeldig eller permanent, som utøves ved siden av hva som regnes som arbeidstakerens *hovedstilling* og som ikke regnes til privatlivet. Biarbeidet kan bestå i at arbeidstakeren innehar en annen stilling eller utfører et oppdrag eller annen virksomhet.

Begrepet *biarbeid* omfatter både begrepene *bierverv* og *bistilling*.

Regler for vitenskapelige ansattes adgang til å inneha *bistillinger* ved andre institusjoner reguleres i særavtalen¹ og i egen instruks fra departementet². Universitetsdirektøren fastsetter utfyllende regler og prosedyrer for tilsetting i slike stillinger. Bistillinger slik dette begrepet defineres i særavtalen og i instruks fra departementet, omfattes dermed ikke av retningslinjene for biarbeid.

Retningslinjene for biarbeid omfatter ikke ekstraarbeid i tilknytning til hovedstillingen ved Universitetet i Tromsø (overtid etc).

¹ Særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universitetene og høyskolene.

² Brev fra Kunnskapsdepartementet av 11. juli 2006. DL 200604390-1.

3. Prinsipper for biarbeid ved Universitetet i Tromsø

- 3.1 Biarbeid vil ofte være et positivt bidrag til effektiv samfunnsmessig utnyttelse av den faglige kompetanse som den universitetsansatte besitter, samtidig som det gir den ansatte verdifull erfaring og kunnskap som vil være til gunst for den ansattes faglige virke ved Universitetet.
- 3.2 Slikt biarbeid må imidlertid ikke stå i et direkte konkurranseforhold til den virksomhet universitetet selv er engasjert i. Biarbeidet må heller ikke negativt påvirke arbeidstakerens evne til å utføre de oppgaver som tilligger hovedstillingen eller være egnet til å skade tilliten til institusjonen og dens virksomhet.
- 3.3 Dersom det ikke er i konflikt med retningslinjene for biarbeid, råder den enkelte arbeidstaker over sin over sin øvrige tid, som kan benyttes til annet inntektsgivende arbeid.
- 3.4 Den enkelte tilsattes biarbeid skal ikke belaste institusjonens infrastruktur eller andre ressurser med mindre det foreligger en skriftlig avtale om dette.
- 3.5 Arbeidsgiver har krav på den ytelse som hovedstillingen forutsetter. Nærmeste overordnede har tilsynsansvar for at arbeidsplikten overholdes.
- 3.6 Nærmeste overordnet på alle nivåer har som en del av arbeidsgivers styringsrett et oppfølgingsansvar i forhold til retningslinjene for personalets biarbeid.
- 3.7 Søknad om samtykke etter punkt 4.3 skal behandles raskt.

4. Kategorier av biarbeid utenfor hovedstilling ved Universitet i Tromsø

Det skilles her mellom tre kategorier av biarbeid:

- 4.1 Biarbeid som arbeidstaker fritt kan foreta seg uten meldeplikt eller krav om samtykke fra Universitetet.
- 4.2 Biarbeid med meldeplikt til Universitetet
- 4.3 Biarbeid der det kreves samtykke fra Universitetet.

4.1 Biarbeid som arbeidstaker fritt kan utføre uten meldeplikt eller krav om samtykke fra Universitetet.

Denne kategorien omfatter arbeid som utdannings- og forskningssektoren i Norge er avhengig av at utføres, og som det er ønskelig at ansatte påtar seg.

Dette gjelder:

- Deltakelse i eksterne bedømmelseskomiteer
- Ekstern sensorvirksomhet
- Referee for fagtidsskrifter
- Enkeltstående faglige foredrag (forskningsformidling)
- Enkeltstående gjesteforelesninger

Styret ved fakultetene, Norges Fiskerihøgskole, Tromsø Museum, Universitetsbiblioteket og øvrig enheter under universitetsstyret kan fastsette utfyllende retningslinjer for slikt eller liknende arbeid. Myndigheten til å fastsette slike utfyllende retningslinjer kan ikke delegeres videre.

4.2 Biarbeid med meldeplikt til Universitetet

Denne kategorien omfatter samfunnsnyttig arbeid som det er ønskelig at universitetsansatte i kraft av sin fagkompetanse påtar seg, og arbeid som gir den ansatte erfaring og kompetanse som vil kunne være til nytte for stillingen ved Universitetet. Dette er videre en type arbeid som ofte er et uttrykk for faglig anerkjennelse av den enkelte ansatte og dermed av Universitetet som institusjon.

Bakgrunnen for meldeplikten er at informasjonen vil kunne inngå i årsrapporter og liknende, der formålet er å gi oversikt over den faglige virksomheten ved Universitetet som helhet eller ved underliggende enheter. Videre vil åpenhet om ansattes biarbeid kunne bidra til å unngå at det oppstår interessekonflikter og habilitetsproblematikk i forbindelse med utøvelse av stillingen ved Universitetet. I tillegg vil slik åpenhet styrke tilliten til utdannings-, forsknings-, og forvaltningsvirksomheten som utøves av universitetsansatte.

Meldeplikten gjelder:

- Medlemmer i offentlige råd og utvalg, herunder Universitets- og høgskolerådet.
- Medlemmer i internasjonale utvalg og komiteer.
- Offentlig utredningsarbeid
- Redaktør for fagtidsskrifter
- Styrevern i Norges Forskningsråd, i virksomheter i Universitetets randsone eller ved andre forsknings- og undervisningsinstitusjoner.

For øvrig har den ansatte en generell plikt til å informere Universitetet (meldeplikt), dersom det som følge av biarbeidet (uansett type virksomhet), kan reises tvil om hans/hennes habilitet i utøvelsen av stillingen ved Universitetet jf. punkt 4.3.

Styret ved fakultetene, Norges Fiskerihøgskole, Tromsø Museum, Universitetsbiblioteket og øvrig enheter under universitetsstyret kan fastsette utfyllende retningslinjer for slikt eller liknende arbeid. Myndigheten til å fastsette slike utfyllende retningslinjer kan ikke delegeres videre.

4.3 Biarbeid som krever samtykke fra Universitetet

Denne kategorien omfatter i hovedsak biarbeid som ligger innenfor den type virksomhet som Universitetet driver (primærvirksomheten), og som ikke omfattes av punkt A og B.

Dette gjelder biarbeid innenfor følgende områder:

- Undervisningsvirksomhet – undervisning innenfor ordinære studieprogram og etter- og videreutdanningsvirksomhet i egen eller andres regi.
- Forsknings- og utviklingsvirksomhet i egen eller andres regi.
- Formidlings- og kommersialiseringsvirksomhet – i egen eller andres regi.
- Konsulent- og rådgivningsvirksomhet i egen eller andres regi - innenfor det samme fagområde som den ansatte har sin stilling ved Universitetet.

Habilitetsproblematikk kan oppstå ved biarbeid innenfor andre virksomhetsområder enn de som fremgår av prikkpunktene over. Kravet om samtykke gjelder derfor alle typer virksomheter dersom det kan stilles spørsmål om habilitet i utøvelsen av stillingen ved Universitetet. Jf også punkt 4.2.

Begrensninger i ansattes adgang til å påta seg biarbeid må skje med utgangspunkt i ett eller flere av følgende forhold:

- A. Biarbeidet er i direkte konkurranse med Universitetets egen virksomhet.
- B. Biarbeidet krever bruk av Universitetets personalressurser, budsjettmidler, utstyr og annen infrastruktur, utover det trivielle, eller medfører fare for sammenblanding av egen og Universitetets økonomi/ressurser.
- C. Biarbeidet kan skade Universitetets anseelse.
- D. Biarbeidet kan medføre inhabilitet og interessekonflikt ved utøvelse av stillingen ved Universitetet.
- E. Det samlede biarbeidet er av et slikt omfang at det hemmer eller sinker arbeidet i stillingen ved Universitetet (gjelder også biarbeid som inngår under punkt A og B).

Vedr punkt A)

Universitetet kan nekte å gi samtykke til ansattes biarbeid dersom oppgavene/oppdraget som den ansatte skal utføre i egen eller andres regi, er av samme karakter som de arbeidsoppgaver den ansatte normalt utfører i hovedstillingen eller dersom Universitetet selv kan påta seg arbeidet/oppdraget i egen regi. Dersom Universitetet selv ikke ønsker å påta seg arbeidet/oppdraget, må det foreligge tungtveiende grunner for å nekte samtykke (ut fra konkurransemessige hensyn) til at den ansatte selv påtar seg dette i egen eller andres regi. Slike tungtveiende hensyn kan være at den ansatte gjennom sitt biarbeid f.eks. som foreleser ved en ekstern institusjon, vil kunne bidra til å utkonkurrere et tilsvarende undervisningstilbud ved Universitetet. Det må imidlertid i en slik sak foretas en helhetsvurdering av Universitetets samlede interesser før det nektes adgang til å påta seg biarbeidet.

For konsulentvirksomhet i egen eller andres regi kan det nektes samtykke dersom arbeidet/oppdraget som skal utføres, i realiteten grenser opp mot forsknings- og utviklingsvirksomhet (FoU) som den ansatte normalt utfører i hovedstillingen, eller dersom Universitetet selv kan påta seg arbeidet/oppdraget. Dersom Universitetet selv ikke ønsker å påta seg arbeidet/oppdraget, må det foreligge tungtveiende grunner for å nekte samtykke ut fra konkurransemessige hensyn. For annen type konsulentvirksomhet knyttet til f.eks. undervisning og forskningsformidling vises det til omtalen i avsnittet over.

Vedr punkt B)

Universitetets budsjettmidler, personalressurser og andre ressurser (utstyr, IT-ressurser og annen infrastruktur), skal brukes til aktiviteter i Universitetets regi (bevilgningsfinansierte - eller eksternt finansiert aktiviteter). Ansatte kan ikke benytte disse ressursene i forbindelse med biarbeid i egen eller andres regi, ut over det trivielle³, med mindre det foreligger skriftlig avtale om dette. Grunnprinsippet for slike avtaler er at bruk av Universitetets ressurser til utenforliggende formål, ut over det trivielle, forutsetter a) at arbeidet ikke forstyrrer institusjonenes egen virksomhet og b) at brukeren yter fullt vederlag.

Ved fare for sammenblanding av Universitetets og den ansattes egen økonomi, må det inngås avtaler mellom partene som klargjør de økonomiske forholdene.

Ansatte skal ikke bruke Universitetets logo, brevark eller navn i forbindelse med biarbeid som helt og fullt utføres i egen eller andres regi.

³ Med trivielt menes i denne sammenheng f.eks. sporadisk bruk av telefon og e-post.

Vedr punkt C)

Dersom det er sannsynlig at det aktuelle biarbeid f.eks. vil kunne så tvil om den ansattes faglige integritet og uavhengighet som forsker, vil det være grunnlag for nekte samtykke. Dette fordi slike forhold vil kunne skade omdømme og tilliten både til Universitetet og til forskningen generelt. Ved blant annet konsulent- og rådgivningsvirksomhet i egen eller andres regi kan det oppstå situasjoner der det vil kunne bli stilt spørsmål ved hvorvidt den ansattes lojalitet og økonomiske forbindelse til oppdragsgiver påvirker den ansattes motiver og faglige vurderinger i rollen som forsker ved Universitetet.

Vedr punkt D)

Det siktes her til tilfeller hvor biarbeid kan så tvil om den ansattes upartiskhet i utøvelsen av stillingen ved Universitetet og dermed svekke tilliten til utdanningen, forskningen og forvaltningen ved Universitetet. Dette kan gjelde biarbeid knyttet til virksomheter som samhandler med Universitetet, f.eks. kunde, leverandør eller finansieringskilde.

Dette omfatter også biarbeid, ut over undervisning, forskning og formidling. Det er grunnlag for å nekte samtykke til biarbeid dersom den ansatte vil være inhabil i utøvelsen av stillingen ved Universitetet i mer enn sporadiske tilfeller.

Vedr punkt E)

Dersom den ansattes samlede biarbeid (inkludert biarbeid i punkt A og B) er av et slikt omfang og/eller karakter at den ansatte ikke er i stand til å ivareta oppgavene i hovedstillingen ved Universitetet på en tilfredstillende måte, gir dette grunnlag for å nekte samtykke til biarbeid.

5. Oppfølgingsansvar

Søknad om å kunne påta seg biarbeid etter punkt 4.3 skal rettes til nærmeste overordnede. Melding om biarbeid etter punkt 4.2 gis til nærmeste overordnet, dersom ikke annet er avtalt.

For både vitenskapelig- og teknisk-/administrativt ansatte ved institutter vil nærmeste overordnet være instituttleder med mindre noe annet er avtalt og nedfelt skriftlig. Fakultetsdirektør/høgskoledirektør avgjør i samråd med dekan/høgskolerektor spørsmål knyttet til biarbeid for instituttleder⁴. Universitetsdirektør avgjør i samråd med rektor spørsmål knyttet til biarbeid for dekan/høgskolerektor/museumsleder. For øvrig følges normal tjenestevei i slike saker.

Svar på søknad om biarbeid skal skje skriftlig, og behandlingen skal skje i henhold til alminnelige saksbehandlingsregler i staten.

⁴ I forvaltningsmessige spørsmål er fakultetsdirektør og universitetsdirektør nærmeste overordnet til henholdsvis instituttleder og dekan (dette følger av ansvarsdelingen mellom faglig og administrativ ledelse, jf. instruks for ledere).

