3.2.11 Lovlige midlertidige tilsettinger

Notat om hvilken fleksibilitet instituttene har i tilsetting av arbeidskraft knyttet til forsknings- og undervisningsstillinger. Oppdatert april 2007.

Tjenestemannslovens hovedregel

Tjenestemannslovens hovedregel er at alle tilsettes fast. Tjml § 3 nr 2.	Men det er likevel en del muligheter til å tilsette midlertidig. Nedenfor gis det en oversikt over mulighetene for midlertidig tilsetting med fokus på forsknings- og undervisningsstillinger.

Adgang til midlertidig tilsetting uten utlysing

Alle stillinger **Tilsetting inntil 6 måneder administrativt uten utlysing, innstilling og behandling i tilsettingsutvalg** (tjml § 6 nr 1)	Dersom det vil være fortsatt behov for tilsetting ut over 6 måneder, kan forlengelse av arbeidsavtalen kun skje dersom vedkommende har fått ny arbeidsavtale etter en forutgående utlysing

Adgang til midlertidig tilsetting etter utlysing

Alle stillinger **Tilsetting utover 6 måneder krever normalt utlysing, innstilling og behandling i tilsettingsutvalg** Tjml § 3 nr 2 a- f og § 3 nr 3	

Grunnlaget for midlertidig tilsetting

1. Midlertidig tilsetting (Tjenestemannsloven § 3 nr 2 a) "Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag"	Forutsetningen her er at oppgaven er av midlertidig karakter, og at det dermed ikke er permanent behov for arbeidskraften. NB Arbeidsgiver plikter å sjekke ut om tjenestemann som har vært midlertidig ansatt i 4 år eller mer etter denne hjemmel, kan tilbys passende arbeid når midlertidig tilsetting opphører. Forskrift 7 nr 2 b) i Tjenestemannsloven omtaler at fortrinnsrett etter §13 ikke kan gjøres gjeldende av midlertidig tilsatt undervisnings- og forskningspersonale sim er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert
2. Ved usikkerhet i store omstillinger (Tjenestemannsloven § 3 nr 2 b) "Arbeidet er ennå ikke fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs".	Her siktes det til organisatoriske endringer og omstillinger, hvor fremtidige bemanningsbehov foreløpig ikke er klarlagt. Det må imidlertid være større omorganisering før denne bestemmelsen kan legges til grunn. Normalt bør forutsetningen være at det er omfattende omstillingsprosjekter som er vedtatt av valgte organer. Mindre løpende rokeringer internt i miljøene vil vanligvis ikke kvalifisere til bruk av midlertidighet med begrunnelse i at "arbeidet ennå ikke er fast organisert".
3. Vikar (Tjenestemannsloven § 3 nr 2 c) "Tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen	Begrepet "vikar" skal kun benyttes ved reelle vikariater, og ikke hvis det i praksis dreier seg om ekstrahjelp eller midlertidige avgrensede oppdrag. I henhold til Statens personalhåndbok pkt. 2.02.04 er det likevel ikke nødvendig å presisere hvilken person det vikarieres for. Det

(vikar)	kan eksempelvis være aktuelt med intern rokering i oppgavefordelingen, slik at vikaren i praksis ikke gjør samme arbeid som den som er i permisjon. Vikariatet kan også skyldes midlertidig ledighet når en person fratrer, og det er behov for vikar i påvente av ny fast tilsetting.

Spesielt for noen stillinger – Åremål

5. Stipendiat Uh-loven § 6-4 g) og § 6-4 nr 4. Forskrift fra KD.	Stilling som stipendiat har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål. Opptak til doktorgradsprogram er et vilkår for tilsetting som stipendiat, og skal være klar etter 3 måneder. Normal tilsettingsperiode vil være 3 år. Skal tilsettingsperioden være 4 år, er 25 % pliktarbeid. Maks 1 tilsetting. For mer info: http://www.umb.no/adm/personal/handbok/kap2.2.25
6. Postdoktorstilling Åremålsperioden skal være fra to til fire år. Uh-loven § 6-4 f) og § 6-4 nr 4. Forskrift fra KD.	Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av evt. pliktarbeid. Tilsetting har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i faglige toppstillinger. Det krever oppnådd doktorgrad for tilsetting. Maks 1 tilsetting. For mer informasjon http://www.umb.no/adm/personal/handbok/kap2.2.25
4. Vitenskapelig assistent Tilsetting skjer for inntil to år. Den samlede tilsettingstid kan ikke overstige to år. uh-loven § 6-4 h) og § 6-4 nr 4. Forskrift fra KD.	Stilling som vitenskapelig assistent skal gi mulighet for innsikt i vitenskapelig arbeid og metode. Arbeidsoppgavene skal ligge på et akademisk nivå og skal bestå av vitenskapelig assistanse. Vedkommende kan pålegges undervisning, laboratoriearbeid og liknende. Arbeidet skal ikke være av en karakter at det kreves forskerutdanning. Stillingen kan ikke besettes av personer som tidligere har vært tilsatt i stipendiatstilling eller har oppnådd tilsvarende kompetanse. Maks 1 tilsetting. For mer informasjon: http://www.umb.no/adm/personal/handbok/kap2.2.25
Bistilling – Undervisnings- og forskerstilling Det kan nyttes midlertidig tilsetting i bistilling inntil 20 prosent av full stilling for undervisnings- og forskerstilling. uh-loven §6-6	Normalordningen er at det tilsettes midlertidig for en periode på inntil 5 år. Bakgrunnen er at UMB skal ha mulighet for å knytte kontakter med andre institusjoner og få tilførsel av spisskompetanse som kan tilpasses skiftende faglige behov.
Prosjekt - Undervisnings- og forskerstilling Åremålsperioden er fire til seks år. Ingen kan være ansatt på åremål etter denne bestemmelsen i en sammenhengende periode på mer enn tolv år. uh-loven § 6-4 j) og § 6-4 nr 3.	Tilsetting på åremål gjelder kun i undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet. Prosjektet kan være fire til seks år. Ingen kan være ansatt på åremål etter denne bestemmelsen i en sammenhengende periode på mer enn 12 år.