

Retningslinjer vedrørende NTNU-ansattes sidegjøremål

Vedtatt i styresak 35/13

1 Formål med retningslinjene

Formålet med retningslinjene er å presisere NTNU-ansattes mulighet for å inneha sidegjøremål og hvordan sidegjøremål meddeles arbeidsgiver. NTNU ønsker en intern åpenhet vedrørende ansattes sidegjøremål for å kunne avdekke mulige interessekonflikter. Dette av hensyn til universitetets omdømme, de tilsattes tillit og integritet. Retningslinjene er basert på statens retningslinjer og regelverk.

2 Omfang

Retningslinjene gjelder for alle ansatte ved NTNU.

3 Definisjon av sidegjøremål

Med sidegjøremål forstås engasjement og verv som innehas hos foretak, organisasjoner, foreninger eller andre organer i tillegg til den ordinære stillingen ved NTNU. Herunder engasjement og verv i foretak som helt eller delvis eies av den ansatte.

Det er uten betydning om arbeidet lønnes.

Sidegjøremål kan også benevnes som bistilling, bierverv, biarbeid, ekstraarbeid mv.

Sidegjøremål omfatter ikke merarbeid eller overtid i stilling ved NTNU.

4 Hovedprinsipper for ansattes sidegjøremål

Ansatte har rett til å ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver eller drive privat ervervsvirksomhet.

Denne retten er imidlertid ikke ubegrenset.

En arbeidstaker kan ikke ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver eller drive privat ervervsvirksomhet som:

1. er direkte forbudt for ham/henne i lov eller forskrift,
2. er direkte avtalt ved reglement, tariffavtale eller annen avtale at han/hun skal avstå fra.
3. hemmer eller sinker det ordinære arbeid, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse, jf Hovedtariffavtalen pkt. 1.1.4
4. innebærer at tjenestemannen driver med eller medvirker til illojal konkurranse med den statlige virksomhet hvor han er tilsatt,
5. gjør at tjenestemannen kan bli inhabil ved behandling av sine saker i mer enn sporadiske tilfelle,
6. innebærer at tjenestemannen lett kan komme i lojalitetskonflikt i forhold til den offentlige virksomhet hvor han er tilsatt,
7. innebærer at han nytter bedriftshemmeligheter på en illojal måte,
8. skader tjenestestillingens eller den offentlige arbeidsgivers anseelse

Leder kan godkjenne en ansatts sidegjøremål innenfor ordinær arbeidstid i inntil 20 %, når dette er til gagn for arbeidet ved NTNU. Medgått tid til sidegjøremål innenfor arbeidstiden tas igjen til andre tider, eller det avtales redusert arbeidstid og avkortning i lønn.

På bakgrunn av mangfoldet av NTNUs virksomheter, kan det ikke utelukke at forhold som ikke omfattes av det ovenstående likevel kan bli å anse som utillatelige. Det må tas hensyn til særlige forhold som finnes på det enkelte tjenestested.

5 Sidegjøremål som forutsetter godkjenning fra arbeidsgiver

Noen sidegjøremål er av en slik karakter at det forutsetter godkjenning fra arbeidsgiver:

1. sidegjøremål som utføres i arbeidstiden
2. sidegjøremål som innebærer bruk av NTNUs ressurser
3. sidegjøremål som vil kunne medføre sammenblanding av den ansattes- /oppdragstakers- og NTNUs interesser og ressurser og/eller kan komme i konkurranseforhold til NTNUs egen virksomhet
4. sidegjøremål av langvarig eller omfattende karakter
5. sidegjøremål som kan være egnet til å skape tvil om den ansattes habilitet

6 Sidegjøremål som det forventes at ansatte melder

Det forventes at NTNU-ansatte melder sidegjøremål dersom det kan være tvil om gjøremålet er forenelig med ansettelsesforholdet eller NTNUs interesser, se retningslinjenes punkt 4 ovenfor.

Eksempel på sidegjøremål som skal meldes:

- ansettelse, oppdrag eller annen tilsvarende tilknytning til annet foretak herunder rådgiveravtaler
- styremedlem i institusjoner og foretak
- verv i ideelle organisasjoner som har relasjon til egen enhet ved NTNU
- verv eller oppdrag for det offentlige eller allmenntilgjort institusjoner, og som ikke er av mindre omfang eller sporadisk innsats

Sidegjøremål som åpenbart ikke er i strid med retningslinjene skal ikke meldes.

Eksempel på slike sidegjøremål:

- deltagelse i bedømmelseskomiteer
- ekstern sensorvirksomhet
- referee fagtidsskrift
- enkeltstående mindre ressurskrevende undervisningsoppdrag ved annen institusjon
- (forelesning eller lignende)
- enkeltstående, faglige foredrag eller lignende virksomhet i begrenset omfang som ledd i universitetets formidlingsplikt i forhold til samfunnet.
- Opplysningsvirksomhet ved deltagelse i media etc.

Eierandeler i selskap

Dersom det kan oppstå tvil om eierskapet er forenelig med ansettelsesforholdet, NTNUs interesser eller er på samme fagområde som stillingen ved NTNU, forventes det at NTNU-ansattes eierandeler i foretak meldes arbeidsgiver.

7 Melding og godkjenning av sidegjøremål

Melding og søknad om godkjenning av sidegjøremål sendes skriftlig til arbeidsgiver.

Et avslag på søknad om å kunne utøve sidegjøremål eller en nektelse av å kunne påta seg et meldt sidegjøremål skal begrunnes.

8 Sanksjoner ved brudd på retningslinjene

Brudd på prinsippene for sidegjøremål kan medføre personalmessige konsekvenser etter tjenestemannsloven og andre reaksjoner etter reglene for mislighold av tilsettingsforholdet.

9 Klager på avslag eller nektelse til Sidegjøremålsnemda

Ansatte kan klage på beslutning om å kunne inneha sidegjøremål til Sidegjøremålsnemda. Nemda skal bestå av tre medlemmer som oppnevnes av styret etter innstilling fra Rektor. Nemda skal bestå av et medlem fra arbeidsgiver et medlem foreslått av SESAM for arbeidstaker side og en ekstern jurist.