

Personalavdelingen

Dato  
12.01.2017

Referanse

## Notat

---

Til:	Fakulteter, Fellesadministrasjonen
Kopi til:	Tjenestemannsorganisasjonene
Fra:	HR/HMS-sjefen

---

## Avvikling av kunngjørings- og tilsetningsstoppen for teknisk/administrative stillinger

### 1. Bakgrunn

NTNU innførte tilsetningsstopp for teknisk/administrative stillinger (t/a) frem til 01.01.2017, jfr. notat av 04.10.2016. Denne tilsetnings- og kunngjøringsstoppen opphører nå med umiddelbar virkning, med de forutsetninger og begrensninger som gjennomgås nedenfor.

Dette notatet erstatter alle de tidligere notatene som har knyttet seg til kunngjørings- og tilsetningsstoppen. De tidligere notater om kunngjørings- og tilsetningsstopp gjelder dermed ikke lenger.

Spørsmålet om intern eller ekstern kunngjøring reguleres av dette notatet.

### 2. Forutsetninger og begrensninger

#### 2.1. Bemanningsplanens betydning

Det er et sterkt fokus på å begrense volumet av teknisk/administrative stillinger. De allerede godkjente bemanningsplanene for slike stillinger anses som det mest effektive styringsredskapet for å holde kontroll med antallet teknisk/administrative stillinger, og *den enkelte bemanningsplans totale årsverk vil være den øvre ramme for enhetens totale årsverk i 2017.*

Det forutsettes at administrative stillinger finansiert av overheadmidler, men som i hovedsak er knyttet til den alminnelige forvaltningen, skal ligge innenfor godkjent bemanningsplan.

Det åpnes for at teknisk/administrative stillinger kan flyttes internt innen det enkelte fakultet og innen Fellesadministrasjonen. Slike flyttinger behandles i LOSAM, og må rapporteres, jfr. pkt. 6.

Antall årsverk ved enheten kan økes i følgende situasjoner:

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@adm.ntnu.no	Høgskoleringen 1	+47 73 59 50 00	Arve Skjærvø
	http://www.ntnu.no		<b>Telefaks</b> +47 73 59 80 99	Petter Wiig Tlf: +47 73 59 80 06

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

- I en kortere periode dersom prognoser for forventet (alders)avgang tilsier dette, dvs. i en periode med overlapping.
- Enheten tildeles fra en *ekstern kilde* et prosjekt, satsningsområde e.l. der det forutsettes en viss teknisk/administrativ bemanning, og bemanningsplanen allerede er «fulltegnet». I slike tilfeller gis det anledning til å tilsette i slike stillinger ut over bemanningsplanen. Så fremt tjenestemannsloven gir hjemmel for det, kan midlertidige tilsetninger benyttes.
- Enheten tildeles et prosjekt, satsningsområde e.l. finansiert av SO-midler, Ramme felles e.l. der det forutsettes en viss teknisk/administrativ bemanning, og bemanningsplanen allerede er «fulltegnet». I slike tilfeller kan *rektorat/organisasjonsdirektør/økonomi- og eiendomsdirektør* gi anledning til å tilsette i slike stillinger ut over bemanningsplanen. Det er m.a.o. nivået over fakultetene og avdelingene i Fellesadministrasjonen som avgjør om en nyopprettet stilling kan komme i tillegg til bemanningsplanene. Så fremt tjenestemannsloven gir hjemmel for det, kan midlertidige tilsetninger benyttes.
- Bemanningsplanene kan også økes dersom antall vitenskapelige stillinger økes. Med vitenskapelige stillinger menes de ordinære undervisnings- og forskerstillingene i lønnsplan 17.510 og utdanningsstillingene i lønnsplan 17.515. Vi kommer nærmere tilbake til hvordan dette kan operasjonaliseres.

## 2.2. Betydningen av ytterligere innsparing i 2018

Alle enheter må ha i mente at det i hovedsak forventes ytterligere nedbemanning innen teknisk/administrative stillinger på 3 % i 2018. Hvordan denne nedbemanningen vil slå ut på de ulike enhetene er foreløpig ikke avklart.

Avdeling for virksomhetsstyring vil ha ansvar for koordinering av arbeidet med fordeling av rammer for 2018. Dette vil inngå som en del av den ordinære PBO-prosessen. Enhetene får da selv ansvar for å oppdatere bemanningsplanene og påse at bemanningen er innenfor de fastsatte rammene.

Vi vil også med det første komme tilbake til *hvordan* nedbemanningen skal foregå. Uansett er det klart at dette må skje gjennom bruk av midlertidige tilsetninger eller oppsigelser.

Etter tilpasningsavtalens bestemmelser skal bemanningsplaner drøftes i LOSAM og/eller SESAM. Bemanningsplanene skal vise hvilke stillinger der det er tilsatt midlertidig, og hvilken lovhjemmel for midlertidigheten som er benyttet.

Tilpasningsavtalen har videre bestemmelser om når opprettelse av ny stilling er forhandlingssak.

## 2.3. Bruk av vikarbyråer

Styret har tidligere gjennom vedtak begrenset bruk av vikarbyråer til inntil 6 mnd. I forbindelse med fusjonen ble denne begrensingen opphevet.

Etter at all innplassering nå er foretatt gjeninnføres *begrensingen på inntil 6 mnd. for bruk av slike byråer*. Bruk av vikarbyråer skal likevel normalt skje innenfor bemanningsplanens rammer. Det minnes om at etter tjml. § 3a er innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie tillatt i samme utstrekning som tjenestemenn kan tilsettes for et bestemt tidsrom eller som vikar.

### 3. Nåværende midlertidige tilsatte med rettigheter til stilling

Det kan tenkes tre grupper med midlertidig tilsatte som kan ha rettigheter til stilling, hvilket også vil kunne få konsekvenser for enhetens anledning til å kunngjøre en ubesatt stilling fra bemanningsplanen. Dette gjelder

- Midlertidig tilsatte hjemlet i tjml § 3 nr. 2 bokstav b («arbeidet er ennå ikke fast organisert og det er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs»).
- Vikarer hjemlet i tjml § 3 nr. 2 bokstav c, der det er avklart at opprinnelig stillingsinnehaver ikke kommer tilbake til stillingen, og der det ikke er satt noen sluttdato i arbeidsavtalen. Dersom det er satt en sluttdato vil ikke nødvendigvis vikaren ha noen rettighet til å tre inn i stillingen. Vikarer fra vikarbyrå vil etter tjenestemannslovens bestemmelser ikke ha rett til stilling.
- Midlertidig tilsatte som har oppnådd sterkt stillingsvern i kraft av å ha vært tilsatt sammenhengende i minst fire år.

Det er viktig at det avklares hvorvidt noen har rettigheter til den eller de aktuelle stillingen(e) før den eller disse kunngjøres. Dersom disse midlertidig tilsatte sitter i stilling *innenfor bemanningsplanen* skal disse som hovedregel tilsettes fast. Dersom midlertidige tilsatte sitter i stilling *utenfor* bemanningsplanen, utfører disse arbeidsoppgaver som prinsipielt ikke lenger skal utføres. Tilsettingsforholdet skal dermed opphøre, med eller uten oppsigelse avhengig av hjemmel for midlertidigheten. Dersom midlertidige tilsatte som har krav på oppsigelse og *også på annen passende stilling*, dvs. som har vært tilsatt i minst ett år, skal om mulig tilbys stilling blant ledige stillinger i bemanningsplanen(e).

Som vanlig i slike situasjoner der det letes etter annen passende stilling vil det være det enkelte fakultet eller Fellesadministrasjonen som har ansvar for dette; først ved å lete innenfor instituttets/avdelingens egen bemanningsplan, deretter innenfor øvrige bemanningsplaner ved fakultetet eller Fellesadministrasjonen, og til slutt innen resten av virksomheten.

Det vil i tillegg være en fjerde kategori:

- Personer som er tilsatt midlertidig «med mulighet for fast tilsetting»

Disse har ikke rettigheter som følge av denne passusen, men det gir arbeidsgiver en anledning til å foreta en såkalt forenklet tilsettingsprosess, *dersom arbeidsgiver finner dette hensiktsmessig*.

### 4. Retningslinjer for kunngjøring og tilsetting

Selv om bemanningsplanene har vært behandlet i LOSAM, minner vi om at behandlingen av den enkelte kunngjøringstekst skal følge bestemmelsene i Tilpasningsavtalen pkt. 7.5.10 og Personalreglementet for teknisk/administrative stillinger pkt. 3.7. Vi viser også til ulike stillingers kvalifikasjonskrav slik de er bestemt i NTNUs lønnspolitikk.

#### 4.1. Intern kunngjøring

NTNU har etter søknad fått Kommunal- og moderniseringsdepartementets godkjenning til unntak fra NTNUs personalreglement for teknisk/administrative stillinger og tjenestemannslovens bestemmelser om offentlig kunngjøring av stillinger. Godkjenningen innebærer at alle stillinger til og med på avdelingsdirektørnivå kan kunngjøres internt. Godkjenningen gjelder til og med 31.07.2017.

Med henblikk på dagens økonomiske situasjon sett opp mot den innplasseringsprosessen som har vært gjennomført høsten 2016, skal alle stillinger som står ubesatte etter høstens innplasseringer kunngjøres internt først. Med stillinger menes i denne situasjonen *alle faste stillinger og alle midlertidige stillinger der det opplyses om mulighet for fast tilsetning*. Andre midlertidige stillinger følger de ordinære bestemmelsene i Personalreglement for teknisk/administrative stillinger hva angår kunngjøring.

Det forutsettes her at runde 3 i innplasseringsprosessen på dette tidspunktet utvetydig er avsluttet.

Dersom det etter intern kunngjøring ikke lykkes å finne en tilstrekkelig kvalifisert kandidat, kan stillingen kunngjøres eksternt.

#### **4.1.1. Tilsatte som meldte interesse for ledige stillinger i runde 3 i innplasseringsprosessen**

Tilsatte som meldte sin interesse for ledige stillinger i runde 3 i innplasseringsprosessen betraktes i utgangspunktet som søkere til de ledige stillingene. For å sikre likeverdig behandling av alle søkere må også disse levere søknad gjennom Jobbnorge.

HR/HMS-avdelingen kontakter samtlige interessenter om dette.

#### **4.1.2. Hvem kan søke på internt kunngjorte stillinger?**

Alle tilsatte som har et ordinært tilsetningsforhold forhold til NTNU kan søke på internt kunngjorte stillinger. Dette innebærer at både faste og midlertidige tilsatte og heltidstilsatte og deltidstilsatte kan søke. Hvorvidt man er tilsatt i en teknisk/administrativ eller vitenskapelig stilling har ingen betydning. Administrativt tilsatte (etter tjml. § 6 – for inntil seks måneder) kan også søke.

I denne situasjonen anbefales det at søkere som tilbyr en internt utlyst stilling ikke tilstås *permisjon* fra sin nåværende stilling

Personer som ikke har et ordinært tilsetningsforhold kan ikke søke. Dette gjelder for eksempel personer på arbeidsutprøvingstiltak gjennom NAV, der stillingen er dekket i sin helhet av NAV. Det gjelder også lærlinger, studentassistenter og personer som er innleid via vikarbyrå.

#### **4.1.3. Kvalifikasjonsprinsippet**

Ingen ved NTNU har i dag status som overtallig, og ingen som har derfor fortrinnsrett til andre stillinger ved NTNU som følge av overtallighet. Dermed vender NTNU tilbake til den normale situasjonen: Ved konkurranse om stillingen skal kandidatene, så fremt det ikke finnes personer med rettigheter til stillingen jamfør punkt 3, derfor vurderes opp mot stillingen og hverandre på vanlig måte i tråd med kvalifikasjonsprinsippet. Selv om kvalifikasjonsprinsippet er det førende prinsippet, bør også muligheten for søkeren til å skaffe seg tilleggskvalifikasjoner vurderes.

#### **4.2. Ekstern kunngjøring av ledige stillinger**

Stillinger som er ledige etter at prosessen med intern kunngjøring er avsluttet kunngjøres eksternt. Det vises her til pkt. 4 i Retningslinjer til «Tidsbegrenset avtale om begrenset søkerkrets – internt arbeidsmarked.

Likeså skal andre stillinger som av ulike grunner blir ledige etter dette i løpet av 2017 kunngjøres eksternt. Det vil imidlertid være anledning til intern kunngjøring dersom dette anses mest

hensiktsmessig, i tråd med KMDs beslutning om unntak fra personalreglementet. Dette gjelder dog kun frem til og med 31.07.2017. Det antas likevel at en normalt vil foreta eksterne kunngjøringer.

Fra og med 01.08.2017 gjelder NTNUs personalreglement for teknisk/administrative stillinger fullt ut.

## 5. Rapportering

Rektor har behov for å følge utviklingen på bemanningsfronten. Personalsjefen vil komme tilbake til hvordan slik rapportering skal gjennomføres. Det vises for øvrig til tildelingsbrevet for 2017. Frem til retningslinjer om dette foreligger, er det viktig at alle enheter holder statistikk over ledige stillinger, prognoser for fremtidige ledige stillinger, tilsetninger etc.

## 6. Varighet

Disse retningslinjene gjelder frem til det evt. kommer nye retningslinjer eller frem til alle restriksjoner blir opphevet. Basert på dagens og sannsynlig fremtidig økonomiske situasjon er det overveiende sannsynlig at disse retningslinjene vil gjelde i hvert fall ut 2017.

## 7. Oppsummering

- 7.1. Bemanningsplanene angir et øvre tak på antall årsverk innen teknisk/administrative stillinger ved enheten.  
Dersom en enhet ønsker å avvike stillingstypene i bemanningsplanen, skal likevel antall årsverk som hovedregel holdes konstant.
- 7.2. Antall årsverk kan likevel økes for en kortere periode dersom prognoser for forventet (alders)avgang tilsier dette.
- 7.3. Strategisk viktige stillinger holdes som hovedregel innenfor bemanningsplanene, men kan komme i tillegg dersom ekstern eller overordnet myndighet forutsetter dette.
- 7.4. Administrative stillinger som er finansiert av overheadmidler, men der det i hovedsak utføres ordinære forvaltningsmessige oppgaver, er en del av bemanningsplanen.
- 7.5. Økning av antall vitenskapelige stillinger kan medføre økning av bemanningsplanene.
- 7.6. Vikarbyråer kan benyttes for inntil 6 mnd.
- 7.7. Det kan komme ytterligere innsparinger i 2018.
- 7.8. Midlertidig tilsatte som er innplassert i bemanningsplanene, og som har opparbeidet rett til fast stilling, tilsettes fast.
- 7.9. Midlertidige tilsatte som ikke er innplassert i bemanningsplanene, og som har rett til fast stilling, tilsettes fast dersom det finnes passende stilling innenfor bemanningsplanene.
- 7.10. Stillinger som fortsatt er ledige etter dette kunngjøres internt for faste og midlertidige tilsatte. Kunngjøringen må ta hensyn til innsparingen i 2018.
- 7.11. Stillinger som fortsatt er ledige etter dette kunngjøres eksternt.
- 7.12. Det vil bli utarbeidet et system for rapportering.
- 7.13. Denne ordningen varer foreløpig til 01.01.2018.