

## Møteinnkalling

---

<b>Utvalg:</b>	MH - IDF-LOSAM
<b>Møtested:</b>	30M11, Fakultet for medisin og helsevitenskap
<b>Dato:</b>	27.11.2019
<b>Møtestart:</b>	09:00
<b>Møteslutt:</b>	11:30
<b>Merknad:</b>	

---

**Faste medlemmer:**

Björn Inge Gustafsson	Rannveig Tellemand Storeng	Hege Müller Hval
Jørn Ove Sæternes	Ann-Katrin Stensdotter	Tove Engan Paulsby
Caroline Hild Pettersen	Marius Widerøe	Randi Kallar Devold
Bjørn Munkvold		

Medlemmer som er forhindret fra å møte varsler selv sin vararepresentant, og gir beskjed om forfall til sekretariatet ved Bjarne Lein på e-post: [bjarne.lein@ntnu.no](mailto:bjarne.lein@ntnu.no).

Trondheim 20.11.2019.

Björn Inge Gustafsson  
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein  
sekretær



## Saksliste

<b>Tid</b>	<b>Utvalgs-saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Arkiv-Saksnr</b>
	ST 63/19	Referatet fra forrige møte 30.10.2019 er godkjent. <i>Referatet er allerede godkjent på epost.</i>	
09.00 - 09.30	ST 64/19	Prosesen knyttet til flyttingen av masterutdanningen i jordmorfag fra ISM til IKOM. <i>Informasjonssak v/ instituttleder Torstein Baade Rø.</i>	
09.30 - 09.45	ST 65/19	Bruk av overtid ved MH 2017, 2018, til 11.11.2019. <i>Informasjonssak v/ HR-konsulent Torill Grande Tanemsmo.</i>	2017/26605
09.45 - 10.00	ST 66/19	Bruk av midlertidige ansettelser ved MH-fakultetet i eksternt finansierte stillinger. <i>Drøftingssak v/ HR-sjef Ingunn W. Pettersen.</i>	2017/19771
10.00 - 10.15	ST 67/19	NTNUs nye personalreglement og ansettelse uten kunngjøring. <i>Drøftingssak v/ HR-sjef Ingunn W. Pettersen.</i>	2019/36241
10.15 - 10.30	ST 68/19	Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter, perioden 01.07.2019 - 31.10.2019. <i>Informasjonssak v/ HR-sjef Ingunn W. Pettersen.</i>	2019/37929
10.30 - 11.00	ST 69/19	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjon fra alle til alle.</i>	
11.00 - 11.30	ST 70/19	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak v/ dekan Björn Gustafsson</i>	





**ST 63/19 Referatet fra forrige møte 30.10.2019 er godkjent**

**ST 64/19 Prosessen knyttet til flyttingen av masterutdanningen i jordmorfag fra ISM til IKOM**

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	65/19	27.11.2019

### Bruk av overtid ved MH 2017, 2018, til 11.11.2019

**Forslag til vedtak:**

LOSAM tar saken til orientering.

**Bakgrunn:**

Informasjon om bruk av overtid ved MH i perioden 2017 - 2019 (t.o.m. 11.11.2019).

Se vedlegg.

## Vedlegg:

- 1 Bruk av overtid ved MH oversikt

## Samlet oversikt total bruk av overtid antall og beløp ved MH-fakultetet

	Antall timer	Beløp
2017	3659,7	1 675 947,70
2018	5021,3	2 390 890,40
nov.19	2970,7	1 488 403,40

## Overtid 2019 - Antall timer

		Antall											Antall
		2019											
Enhet	Lønnsart	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	
650105 - MH fakultetet ledelse og stab	1015 - Overtid 50%				6,2	0,0		5,2			1,4		12,8
	1016 - Overtid 100%				7,0	0,0	3,0	15,3			5,9		31,2
<b>650105 - MH fakultetet ledelse og stab Total</b>					<b>13,2</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>20,4</b>			<b>7,3</b>		<b>43,9</b>
650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning	1015 - Overtid 50%	6,7	15,6		1,4	0,0		29,7		35,0	20,6		108,9
	1016 - Overtid 100%	21,9	39,3		3,0	18,0		18,0		98,8			199,1
	1018 - Overtid avpsas. 100%					12,0		6,0					18,0
<b>650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning Total</b>		<b>28,6</b>	<b>54,9</b>		<b>4,4</b>	<b>30,0</b>		<b>53,7</b>		<b>133,8</b>	<b>20,6</b>		<b>326,0</b>
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1015 - Overtid 50%	25,0	7,9	36,8	16,3	3,3	32,3	105,1	8,4	15,5		24,2	274,7
	1016 - Overtid 100%	8,5	12,5	15,6	4,4	0,0	14,3	21,3	2,7	0,9		5,8	85,9
	1018 - Overtid avpsas. 100%											1,8	1,8
<b>650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning Total</b>		<b>33,5</b>	<b>20,4</b>	<b>52,4</b>	<b>20,8</b>	<b>3,3</b>	<b>46,6</b>	<b>126,3</b>	<b>11,1</b>	<b>16,4</b>		<b>31,7</b>	<b>362,4</b>
650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi	1015 - Overtid 50%			9,8									9,8
<b>650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi Total</b>				<b>9,8</b>									<b>9,8</b>
650111 - MH fakultetet avdeling for HR	1015 - Overtid 50%	28,3		5,1	0,0	7,3	9,7	5,5		4,0	3,2		62,9
	1016 - Overtid 100%	1,7			0,0	3,5	3,5		1,3				9,9
	1017 - Overtid avspas. 50%					0,0		4,8					4,8
<b>650111 - MH fakultetet avdeling for HR Total</b>		<b>29,9</b>		<b>5,1</b>	<b>0,0</b>	<b>10,8</b>	<b>13,2</b>	<b>10,3</b>	<b>1,3</b>	<b>4,0</b>	<b>3,2</b>		<b>77,7</b>
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1015 - Overtid 50%				29,4	0,0	15,0	27,7					72,1
	1016 - Overtid 100%					0,0	13,7				17,0		30,7
	1018 - Overtid avpsas. 100%					0,0			2,0				2,0
<b>651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn Total</b>					<b>29,4</b>	<b>0,0</b>	<b>28,7</b>	<b>27,7</b>	<b>2,0</b>		<b>17,0</b>		<b>104,7</b>
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1015 - Overtid 50%					0,0						4,3	4,3
	1018 - Overtid avpsas. 100%											3,5	3,5
<b>651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme Total</b>						<b>0,0</b>						<b>7,8</b>	<b>7,8</b>
651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)	1015 - Overtid 50%					0,0							0,0
<b>651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR) Total</b>						<b>0,0</b>							<b>0,0</b>

652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	46,0		18,0	32,6	3,3	26,4			8,0	30,0	164,3	
	1016 - Overtid 100%			104,0	29,0	1,3		15,0	14,0	5,0		168,3	
	1017 - Overtid avspas. 50%				5,0							5,0	
	1018 - Overtid avspas. 100%				2,0							2,0	
<b>652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn Total</b>		<b>46,0</b>		<b>122,0</b>	<b>68,6</b>	<b>4,5</b>	<b>26,4</b>		<b>15,0</b>	<b>22,0</b>	<b>35,0</b>	<b>339,5</b>	
652014 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Driftsramme	1015 - Overtid 50%	0,7	15,3	25,4	17,7	0,0	1,7	1,2		2,0		63,9	
	1016 - Overtid 100%	1,4	40,4	34,6	32,6	0,0	33,6	19,8	1,4	0,2	21,9	185,9	
	1017 - Overtid avspas. 50%		19,8		3,5							23,3	
	1018 - Overtid avspas. 100%		4,5		5,5							10,0	
<b>652014 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Driftsramme Total</b>		<b>2,1</b>	<b>79,9</b>	<b>60,0</b>	<b>59,3</b>	<b>0,0</b>	<b>35,3</b>	<b>21,0</b>		<b>1,4</b>	<b>2,2</b>	<b>21,9</b>	<b>283,0</b>
652015 - HUNT Forskningscenter	1015 - Overtid 50%	9,3				0,0		1,7	2,0			13,0	
	1016 - Overtid 100%	2,3		2,0		0,0	0,3	2,0				6,6	
	1017 - Overtid avspas. 50%	1,3		4,5		0,0		3,0		2,0		10,8	
	1018 - Overtid avspas. 100%		2,0	1,5		0,0		4,5				8,0	
<b>652015 - HUNT Forskningscenter Total</b>		<b>12,8</b>	<b>2,0</b>	<b>8,0</b>		<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>11,2</b>	<b>2,0</b>		<b>2,0</b>	<b>38,3</b>	
652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	36,0	34,8	5,6	6,7	4,3	12,7	45,6	1,0	12,1	19,4	30,6	208,7
<b>652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn Total</b>		<b>36,0</b>	<b>34,8</b>	<b>5,6</b>	<b>6,7</b>	<b>4,3</b>	<b>12,7</b>	<b>45,6</b>	<b>1,0</b>	<b>12,1</b>	<b>19,4</b>	<b>30,6</b>	<b>208,7</b>
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1015 - Overtid 50%		24,0			0,0						24,0	
<b>652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme Total</b>			<b>24,0</b>			<b>0,0</b>						<b>24,0</b>	
653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%					11,0	40,0	1,0		99,0		151,0	
	1016 - Overtid 100%					4,0						4,0	
<b>653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn Total</b>						<b>15,0</b>	<b>40,0</b>	<b>1,0</b>		<b>99,0</b>		<b>155,0</b>	
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1015 - Overtid 50%		6,0			9,0						15,0	
<b>653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme Total</b>			<b>6,0</b>			<b>9,0</b>						<b>15,0</b>	
653040 - SenTIF - Senter for toppidrettsforskning	1015 - Overtid 50%						14,0	10,0			2,5	26,5	
	1016 - Overtid 100%							2,0				2,0	
<b>653040 - SenTIF - Senter for toppidrettsforskning Total</b>							<b>14,0</b>	<b>12,0</b>			<b>2,5</b>	<b>28,5</b>	
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%			10,0						48,0	8,0	66,0	
<b>653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn Total</b>				<b>10,0</b>						<b>48,0</b>	<b>8,0</b>	<b>66,0</b>	

653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1015 - Overtid 50%	12,3			0,0	1,0					6,3		19,5
	1016 - Overtid 100%	6,5				25,5	5,3	0,4			8,0	-4,8	41,0
	1017 - Overtid avspas. 50%									5,0			5,0
	1018 - Overtid avspas. 100%									5,0			5,0
<b>653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk Total</b>	<b>18,8</b>				<b>0,0</b>	<b>26,5</b>	<b>5,3</b>	<b>0,4</b>		<b>10,0</b>	<b>14,3</b>	<b>-4,8</b>	<b>70,5</b>
653520 - NAKU - Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming	1015 - Overtid 50%					0,0							0,0
	1016 - Overtid 100%					0,0							0,0
<b>653520 - NAKU - Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming Total</b>						<b>0,0</b>							<b>0,0</b>
656005 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Fastlønn	1015 - Overtid 50%					0,0							0,0
	1016 - Overtid 100%		11,5		0,0	0,0	30,5	5,5					47,5
	1018 - Overtid avspas. 100%				0,0	0,0	14,5	7,0		7,0			28,5
<b>656005 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Fastlønn Total</b>		<b>11,5</b>			<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>45,0</b>	<b>12,5</b>		<b>7,0</b>			<b>76,0</b>
656014 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Driftsramme	1015 - Overtid 50%	3,0			0,0	0,0						3,5	6,5
	1016 - Overtid 100%	14,5	53,1	30,8	22,8	6,5	95,5	34,8		3,5		6,8	268,1
	1018 - Overtid avspas. 100%	15,5	23,3	15,5	28,3	0,0	21,5	17,8	7,0	21,0	15,5	53,5	218,8
<b>656014 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Driftsramme Total</b>	<b>33,0</b>	<b>76,4</b>	<b>46,3</b>	<b>51,0</b>	<b>6,5</b>	<b>117,0</b>	<b>52,5</b>	<b>7,0</b>	<b>24,5</b>	<b>15,5</b>	<b>63,8</b>		<b>493,4</b>
657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	6,0	6,3	11,8	18,3	35,3	25,3	25,5		21,6		18,0	167,8
	1016 - Overtid 100%	10,3		12,0	5,3	8,3	3,5					8,5	47,8
<b>657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn Total</b>	<b>16,3</b>	<b>6,3</b>	<b>23,8</b>	<b>23,5</b>	<b>43,5</b>	<b>28,8</b>	<b>25,5</b>			<b>21,6</b>		<b>26,5</b>	<b>215,6</b>
658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn	1015 - Overtid 50%					0,0		22,0					22,0
	1016 - Overtid 100%							3,0					3,0
<b>658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn Total</b>						<b>0,0</b>		<b>25,0</b>					<b>25,0</b>
<b>Slutsum</b>		<b>256,9</b>	<b>316,1</b>	<b>342,8</b>	<b>276,9</b>	<b>153,3</b>	<b>416,2</b>	<b>445,1</b>	<b>39,3</b>	<b>329,7</b>	<b>173,9</b>	<b>220,4</b>	<b>2 970,7</b>

**Overtid 2019 - Beløp**

Enhet	Lønnsart	Beløp										Beløp		
		2019												
		JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT		NOV	
650105 - MH fakultetet ledelse og stab	1015 - Overtid 50%				3 387,6	102,6		2 680,1				730,9		6 901,2
	1016 - Overtid 100%				4 844,5	113,1	2 015,1	10 540,8				4 098,8		21 612,3
<b>650105 - MH fakultetet ledelse og stab Total</b>					<b>8 232,0</b>	<b>215,7</b>	<b>2 015,1</b>	<b>13 220,9</b>				<b>4 829,8</b>		<b>28 513,5</b>
650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning	1015 - Overtid 50%	3 061,2	7 494,3		532,2	1 010,3		12 120,1		15 529,0	9 897,3			49 644,4
	1016 - Overtid 100%	11 694,1	24 459,0		1 561,4	8 914,8		10 554,5		58 600,1				115 783,8
	1018 - Overtid avpsas. 100%					2 833,9		1 480,2						4 314,2
<b>650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning Total</b>		<b>14 755,3</b>	<b>31 953,3</b>		<b>2 093,5</b>	<b>12 759,1</b>		<b>24 154,8</b>		<b>74 129,1</b>	<b>9 897,3</b>			<b>169 742,4</b>
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1015 - Overtid 50%	10 866,2	3 315,3	16 423,6	8 204,6	2 369,7	14 303,9	46 184,1	3 773,8	6 854,7			10 767,6	123 063,5
	1016 - Overtid 100%	4 996,7	7 451,3	9 192,3	3 062,1	111,7	8 422,2	12 726,8	1 595,6	549,8			3 436,2	51 544,7
	1018 - Overtid avpsas. 100%												513,1	513,1
<b>650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning Total</b>		<b>15 862,9</b>	<b>10 766,6</b>	<b>25 616,0</b>	<b>11 266,7</b>	<b>2 481,4</b>	<b>22 726,1</b>	<b>58 910,9</b>	<b>5 369,4</b>	<b>7 404,5</b>			<b>14 716,9</b>	<b>175 121,3</b>
650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi	1015 - Overtid 50%			4 639,9										4 639,9
<b>650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi Total</b>				<b>4 639,9</b>										<b>4 639,9</b>
650111 - MH fakultetet avdeling for HR	1015 - Overtid 50%	12 957,0		2 198,1	2 341,6	4 284,7	4 216,2	2 418,9		1 726,4	1 394,2			31 537,0
	1016 - Overtid 100%	1 014,8			267,5	2 361,0	2 052,4		781,5					6 477,2
	1017 - Overtid avpsas. 50%					65,7		708,1						773,8
<b>650111 - MH fakultetet avdeling for HR Total</b>		<b>13 971,7</b>		<b>2 198,1</b>	<b>2 609,1</b>	<b>6 711,5</b>	<b>6 268,6</b>	<b>3 127,0</b>	<b>781,5</b>	<b>1 726,4</b>	<b>1 394,2</b>			<b>38 788,0</b>
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1015 - Overtid 50%				12 053,9	10,6	6 175,5	11 336,4						29 576,4
	1016 - Overtid 100%					417,9	7 589,6					9 968,8		17 976,2
	1018 - Overtid avpsas. 100%					29,6			587,0					616,6
<b>651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn Total</b>					<b>12 053,9</b>	<b>458,1</b>	<b>13 765,0</b>	<b>11 336,4</b>	<b>587,0</b>			<b>9 968,8</b>		<b>48 169,2</b>
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1015 - Overtid 50%					7,9							1 548,3	1 556,2
	1018 - Overtid avpsas. 100%												850,2	850,2
<b>651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme Total</b>						<b>7,9</b>							<b>2 398,4</b>	<b>2 406,4</b>
651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)	1015 - Overtid 50%					224,1								224,1
<b>651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR) Total</b>						<b>224,1</b>								<b>224,1</b>

652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	25 526,4		8 283,7	14 603,0	1 943,5	11 830,9			4 484,8	15 942,0	<b>82 614,2</b>	
	1016 - Overtid 100%			68 317,6	19 050,1	989,6			9 639,0	10 277,4	2 988,0	<b>111 261,7</b>	
	1017 - Overtid avspas. 50%					821,2						<b>821,2</b>	
	1018 - Overtid avspas. 100%					657,0						<b>657,0</b>	
<b>652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn Total</b>		<b>25 526,4</b>		<b>76 601,3</b>	<b>35 131,2</b>	<b>2 933,0</b>	<b>11 830,9</b>		<b>9 639,0</b>	<b>14 762,2</b>	<b>18 930,0</b>	<b>195 354,1</b>	
652014 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Driftsramme	1015 - Overtid 50%	324,1	6 136,6	10 023,1	8 155,6	542,4	739,3	510,6		888,0		<b>27 319,6</b>	
	1016 - Overtid 100%	828,8	21 156,7	19 404,7	19 392,1	281,5	19 247,5	11 721,6		799,2	88,8	<b>105 909,3</b>	
	1017 - Overtid avspas. 50%		2 814,7		498,8							<b>3 313,5</b>	
	1018 - Overtid avspas. 100%		1 282,6		1 567,7							<b>2 850,3</b>	
<b>652014 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Driftsramme Total</b>		<b>1 152,9</b>	<b>31 390,6</b>	<b>29 427,7</b>	<b>29 614,1</b>	<b>823,9</b>	<b>19 986,7</b>	<b>12 232,2</b>		<b>799,2</b>	<b>976,8</b>	<b>12 988,5</b>	<b>139 392,7</b>
652015 - HUNT Forskningscenter	1015 - Overtid 50%	3 935,0				364,7		687,3	808,6			<b>5 795,5</b>	
	1016 - Overtid 100%	1 276,2		1 299,0		-55,7	161,7	1 078,2				<b>3 759,4</b>	
	1017 - Overtid avspas. 50%	168,4		612,0		40,6		408,0		272,0		<b>1 501,0</b>	
	1018 - Overtid avspas. 100%		539,0	408,0		116,3		1 224,0				<b>2 287,3</b>	
<b>652015 - HUNT Forskningscenter Total</b>		<b>5 379,5</b>	<b>539,0</b>	<b>2 319,0</b>		<b>465,8</b>	<b>161,7</b>	<b>3 397,5</b>	<b>808,6</b>	<b>272,0</b>		<b>13 343,2</b>	
652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	20 815,2	14 504,7	2 286,1	2 761,4	1 774,0	5 268,0	25 367,8	424,2	5 030,1	8 086,5	12 803,4	<b>99 121,4</b>
<b>652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn Total</b>		<b>20 815,2</b>	<b>14 504,7</b>	<b>2 286,1</b>	<b>2 761,4</b>	<b>1 774,0</b>	<b>5 268,0</b>	<b>25 367,8</b>	<b>424,2</b>	<b>5 030,1</b>	<b>8 086,5</b>	<b>12 803,4</b>	<b>99 121,4</b>
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1015 - Overtid 50%		8 911,2			44,2							<b>8 955,4</b>
<b>652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme Total</b>			<b>8 911,2</b>			<b>44,2</b>							<b>8 955,4</b>
653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%					6 300,6	16 300,1	448,2		82 981,8			<b>106 030,6</b>
	1016 - Overtid 100%					3 019,8							<b>3 019,8</b>
<b>653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn Total</b>						<b>9 320,4</b>	<b>16 300,1</b>	<b>448,2</b>		<b>82 981,8</b>			<b>109 050,5</b>
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1015 - Overtid 50%		2 049,0			3 366,8							<b>5 415,8</b>
<b>653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme Total</b>			<b>2 049,0</b>			<b>3 366,8</b>							<b>5 415,8</b>



653040 - SenTIF - Senter for toppidrettsforskning	1015 - Overtid 50%						5 450,2	4 174,0			971,3		10 595,5
	1016 - Overtid 100%										1 113,8		1 113,8
<b>653040 - SenTIF - Senter for toppidrettsforskning Total</b>							<b>5 450,2</b>	<b>5 287,8</b>			<b>971,3</b>		<b>11 709,3</b>
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%			4 174,0							28 128,0	3 108,0	35 410,0
<b>653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn Total</b>				<b>4 174,0</b>							<b>28 128,0</b>	<b>3 108,0</b>	<b>35 410,0</b>
653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1015 - Overtid 50%	4 390,2			167,5	444,1					2 473,1		7 474,9
	1016 - Overtid 100%	3 167,8					13 236,5	2 804,0	221,6		4 220,8	-2 506,1	21 144,6
	1017 - Overtid avspas. 50%										659,5		659,5
	1018 - Overtid avpsas. 100%										1 318,9		1 318,9
<b>653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk Total</b>		<b>7 558,0</b>			<b>167,5</b>	<b>13 680,6</b>	<b>2 804,0</b>	<b>221,6</b>		<b>1 978,4</b>	<b>6 693,9</b>	<b>-2 506,1</b>	<b>30 597,9</b>
653520 - NAKU - Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming	1015 - Overtid 50%					102,4							102,4
	1016 - Overtid 100%					190,0							190,0
<b>653520 - NAKU - Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming Total</b>						<b>292,3</b>							<b>292,3</b>
656005 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Fastlønn	1015 - Overtid 50%					40,7							40,7
	1016 - Overtid 100%		5 677,7		702,0	1 568,2	15 200,8	2 756,7					25 905,3
	1018 - Overtid avpsas. 100%				252,0	379,7	3 606,0	1 754,4		1 754,4			7 746,4
<b>656005 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Fastlønn Total</b>			<b>5 677,7</b>		<b>954,0</b>	<b>1 988,6</b>	<b>18 806,8</b>	<b>4 511,0</b>		<b>1 754,4</b>			<b>33 692,5</b>
656014 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Driftsramme	1015 - Overtid 50%	1 177,0			149,6	246,8						1 350,8	2 924,1
	1016 - Overtid 100%	7 590,4	26 686,4	15 847,7	12 197,1	3 576,4	49 584,6	18 054,8		1 860,2		3 587,4	138 985,0
	1018 - Overtid avpsas. 100%	4 026,2	5 836,0	3 994,8	7 928,9	162,9	5 540,2	4 614,8	1 801,1	5 522,8	4 118,8	13 832,4	57 378,9
<b>656014 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Driftsramme Total</b>		<b>12 793,6</b>	<b>32 522,4</b>	<b>19 842,5</b>	<b>20 275,5</b>	<b>3 986,1</b>	<b>55 124,8</b>	<b>22 669,5</b>	<b>1 801,1</b>	<b>7 383,0</b>	<b>4 118,8</b>	<b>18 770,6</b>	<b>199 288,0</b>
657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	3 382,8	3 523,8	6 624,7	10 216,8	20 618,1	10 770,4	11 486,8		9 603,5		10 407,6	86 634,4
	1016 - Overtid 100%	7 704,9		9 020,4	3 946,4	6 663,0	2 698,5					6 553,5	36 586,8
<b>657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn Total</b>		<b>11 087,7</b>	<b>3 523,8</b>	<b>15 645,1</b>	<b>14 163,2</b>	<b>27 281,1</b>	<b>13 468,9</b>	<b>11 486,8</b>		<b>9 603,5</b>		<b>16 961,1</b>	<b>123 221,2</b>
658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn	1015 - Overtid 50%					2 458,2		11 420,2					13 878,4
	1016 - Overtid 100%							2 076,3					2 076,3
<b>658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn Total</b>						<b>2 458,2</b>		<b>13 496,5</b>					<b>15 954,7</b>
<b>Sluttsum</b>		<b>128 903,3</b>	<b>141 838,1</b>	<b>182 749,8</b>	<b>139 322,2</b>	<b>91 272,7</b>	<b>193 976,9</b>	<b>209 869,0</b>	<b>19 410,8</b>	<b>192 790,3</b>	<b>90 099,5</b>	<b>98 170,8</b>	<b>1 488 403,4</b>

Overtid 2018 - Antall timer

Enhet	Lønnsart	Antall												Antall		
		2018														
		JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES			
650105 - MH fakultetet ledelse og stab	1015 - Overtid 50%				0,5								3,0			3,5
	1016 - Overtid 100%				3,0								1,0			4,0
	1017 - Overtid avspas. 50%				16,3							4,5				20,8
	1018 - Overtid avspas. 100%				1,5											1,5
<b>650105 - MH fakultetet ledelse og stab Total</b>					<b>21,3</b>							<b>4,5</b>	<b>4,0</b>			<b>29,8</b>
650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning	1015 - Overtid 50%	114,2	9,8	11,3	8,5	8,5	5,0	15,6		30,1	112,4	46,0	33,3			394,5
	1016 - Overtid 100%	46,9	11,5	2,1	21,6	4,3	25,5	4,9	0,0	27,0	60,4	13,8	26,9			244,8
	1017 - Overtid avspas. 50%			4,3						10,0	10,8					25,0
	1018 - Overtid avspas. 100%			3,5	12,0	2,0	6,0		0,0	9,4	11,8					44,7
<b>650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning Total</b>		<b>161,1</b>	<b>21,3</b>	<b>21,1</b>	<b>42,1</b>	<b>14,8</b>	<b>36,5</b>	<b>20,5</b>	<b>0,0</b>	<b>76,5</b>	<b>195,3</b>	<b>59,8</b>	<b>60,2</b>			<b>709,1</b>
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1015 - Overtid 50%			17,6		33,9	81,8	78,7	0,0	1,0	50,7	17,1	38,3			319,1
	1016 - Overtid 100%			14,7		11,8	66,6	60,2	0,0	3,3	17,8	11,4	35,9			221,6
	1018 - Overtid avspas. 100%										1,0					1,0
<b>650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning Total</b>				<b>32,3</b>		<b>45,7</b>	<b>148,4</b>	<b>138,8</b>	<b>0,0</b>	<b>4,3</b>	<b>69,5</b>	<b>28,5</b>	<b>74,2</b>			<b>541,7</b>
650111 - MH fakultetet avdeling for HR	1015 - Overtid 50%									11,0	33,2	76,8	12,3			133,3
	1016 - Overtid 100%									6,5	10,9	5,8	10,0			33,2
	1017 - Overtid avspas. 50%									3,0		4,0				7,0
<b>650111 - MH fakultetet avdeling for HR Total</b>										<b>20,5</b>	<b>44,1</b>	<b>86,6</b>	<b>12,3</b>	<b>10,0</b>		<b>173,5</b>
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1015 - Overtid 50%										5,0					5,0
	1016 - Overtid 100%										2,0					2,0
	1017 - Overtid avspas. 50%		4,4		4,3											8,7
	1018 - Overtid avspas. 100%		0,6							5,0			2,0			7,6
<b>651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn Total</b>			<b>5,0</b>		<b>4,3</b>					<b>5,0</b>	<b>2,0</b>	<b>5,0</b>	<b>2,0</b>			<b>23,3</b>
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1015 - Overtid 50%			3,5		31,0								10,0		44,5
	1016 - Overtid 100%					29,0								60,0		89,0
<b>651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme Total</b>				<b>3,5</b>		<b>60,0</b>								<b>70,0</b>		<b>133,5</b>





**Overtid 2018 - Beløp**

Enhet		Beløp												Beløp	
		2018													
		JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES		
650105 - MH fakultetet ledelse og stab	1015 - Overtid 50%				263,6							1 614,9			<b>1 878,5</b>
	1016 - Overtid 100%				1 845,3							656,9			<b>2 502,2</b>
	1017 - Overtid avspas. 50%				2 772,4						798,1				<b>3 570,5</b>
	1018 - Overtid avspas. 100%				486,7										<b>486,7</b>
<b>650105 - MH fakultetet ledelse og stab Total</b>					<b>5 367,9</b>						<b>798,1</b>	<b>2 271,8</b>			<b>8 437,8</b>
650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning	1015 - Overtid 50%	46 679,0	4 020,9	4 639,5	3 505,4	3 505,4	2 023,0	6 425,2		12 462,5	51 774,7	19 557,8	15 843,6		<b>170 437,1</b>
	1016 - Overtid 100%	25 548,7	6 991,1	1 143,6	9 909,3	2 336,7	12 159,3	2 705,0	112,0	15 370,3	34 612,9	8 438,4	17 442,8		<b>136 770,0</b>
	1017 - Overtid avspas. 50%			702,6						1 675,6	1 810,0				<b>4 188,2</b>
	1018 - Overtid avspas. 100%			1 157,3	2 647,3	665,3	1 408,3		17,5	3 159,6	3 779,1				<b>12 834,4</b>
<b>650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning Total</b>		<b>72 227,7</b>	<b>11 012,0</b>	<b>7 643,0</b>	<b>16 062,0</b>	<b>6 507,3</b>	<b>15 590,7</b>	<b>9 130,2</b>	<b>129,5</b>	<b>32 668,1</b>	<b>91 976,6</b>	<b>27 996,2</b>	<b>33 286,4</b>		<b>324 229,7</b>
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1015 - Overtid 50%			7 361,1		14 391,1	33 838,7	32 463,3	73,5	404,9	21 769,5	7 246,1	17 031,5		<b>134 579,8</b>
	1016 - Overtid 100%			8 311,4		6 691,3	36 668,1	33 141,1	34,5	1 755,7	10 296,3	6 412,7	20 689,4		<b>124 000,5</b>
	1018 - Overtid avspas. 100%										266,9				<b>266,9</b>
<b>650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning Total</b>				<b>15 672,5</b>		<b>21 082,4</b>	<b>70 506,8</b>	<b>65 604,4</b>	<b>108,0</b>	<b>2 160,6</b>	<b>32 332,7</b>	<b>13 658,8</b>	<b>37 720,9</b>		<b>258 847,1</b>
650111 - MH fakultetet avdeling for HR	1015 - Overtid 50%								4 772,5	14 033,3	33 153,3	5 351,6			<b>57 310,7</b>
	1016 - Overtid 100%								3 645,4	6 138,6	3 375,1		5 024,0		<b>18 183,0</b>
	1017 - Overtid avspas. 50%								447,9		552,0				<b>999,9</b>
<b>650111 - MH fakultetet avdeling for HR Total</b>									<b>8 865,7</b>	<b>20 171,9</b>	<b>37 080,3</b>	<b>5 351,6</b>	<b>5 024,0</b>		<b>76 493,6</b>
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1015 - Overtid 50%										1 978,4				<b>1 978,4</b>
	1016 - Overtid 100%									1 124,0					<b>1 124,0</b>
	1017 - Overtid avspas. 50%			607,6	584,2										<b>1 191,8</b>
	1018 - Overtid avspas. 100%			165,0					1 332,4			496,3			<b>1 993,6</b>
<b>651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn Total</b>				<b>772,5</b>	<b>584,2</b>				<b>1 332,4</b>	<b>1 124,0</b>	<b>1 978,4</b>	<b>496,3</b>			<b>6 287,7</b>
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1015 - Overtid 50%			1 346,8		12 989,0							4 606,0		<b>18 941,8</b>
	1016 - Overtid 100%					16 202,3							36 846,0		<b>53 048,3</b>
<b>651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme Total</b>				<b>1 346,8</b>		<b>29 191,3</b>							<b>41 452,0</b>		<b>71 990,1</b>

651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)	1015 - Overtid 50%				4 370,8			4 800,6			5 530,2			14 701,6
	1016 - Overtid 100%						4 454,0	1 423,2						5 877,2
	1017 - Overtid avspas. 50%		677,1	494,6	1 272,9									2 444,5
	1018 - Overtid avspas. 100%		213,8		205,3									419,1
<b>651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR) Total</b>		<b>890,9</b>	<b>494,6</b>	<b>5 848,9</b>			<b>4 454,0</b>	<b>6 223,8</b>			<b>5 530,2</b>			<b>23 442,4</b>
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	49 875,6					23 222,0	3 093,4			8 425,1	3 620,7	448,5	88 685,4
	1016 - Overtid 100%			4 756,6	144 197,2		63 557,0	11 873,5	69,8			43 572,3	14 610,4	282 636,6
	1018 - Overtid avspas. 100%	1 033,1												1 033,1
<b>652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn Total</b>	<b>50 908,7</b>		<b>4 756,6</b>	<b>144 197,2</b>			<b>86 779,0</b>	<b>14 966,9</b>	<b>69,8</b>		<b>8 425,1</b>	<b>47 192,9</b>	<b>15 058,9</b>	<b>372 355,1</b>
652014 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Driftsramme	1015 - Overtid 50%		5 208,2	6 697,2		9 759,4	4 723,2	6 605,6	4 282,4	7 206,6	35 586,8	1 608,6	24 914,1	106 592,0
	1016 - Overtid 100%		4 723,2	8 376,2	24 561,6	2 251,8	25 402,7	13 603,6	2 191,2	2 188,9	28 799,2	4 240,3	43 099,3	159 438,0
	1017 - Overtid avspas. 50%		355,9										2 315,9	2 671,8
	1018 - Overtid avspas. 100%		521,5										1 140,1	1 661,6
<b>652014 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Driftsramme Total</b>		<b>10 808,8</b>	<b>15 073,4</b>	<b>24 561,6</b>	<b>12 011,2</b>	<b>30 125,8</b>	<b>20 209,2</b>	<b>6 473,6</b>	<b>9 395,5</b>	<b>64 386,0</b>	<b>5 848,9</b>	<b>71 469,4</b>	<b>270 363,4</b>	
652015 - HUNT Forskningscenter	1015 - Overtid 50%	5 644,2	14 352,6	1 923,8	503,6	251,8					6 346,2		973,7	29 995,9
	1016 - Overtid 100%		5 685,3	631,7	335,8	1 263,4	4 172,0	2 526,8			5 206,0		15 902,9	35 723,8
	1017 - Overtid avspas. 50%										1 106,7		272,0	1 378,7
	1018 - Overtid avspas. 100%			1 042,9							2 996,2	539,4	544,0	5 122,6
<b>652015 - HUNT Forskningscenter Total</b>	<b>5 644,2</b>	<b>20 037,9</b>	<b>3 598,4</b>	<b>839,4</b>	<b>1 515,2</b>	<b>4 172,0</b>	<b>2 526,8</b>			<b>15 655,1</b>	<b>539,4</b>	<b>17 692,6</b>	<b>72 220,9</b>	
652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	4 604,6		5 131,2										9 735,8
	1016 - Overtid 100%												8 485,4	8 485,4
<b>652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn Total</b>	<b>4 604,6</b>		<b>5 131,2</b>										<b>8 485,4</b>	<b>18 221,2</b>
653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	25 576,9	27 144,0							35 287,2			5 528,0	93 536,1
<b>653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn Total</b>	<b>25 576,9</b>	<b>27 144,0</b>								<b>35 287,2</b>			<b>5 528,0</b>	<b>93 536,1</b>
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1015 - Overtid 50%		3 187,8	3 187,8									190,2	6 565,8
	1016 - Overtid 100%												53 476,6	53 476,6
<b>653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme Total</b>		<b>3 187,8</b>	<b>3 187,8</b>										<b>53 666,8</b>	<b>60 042,4</b>



## Overtid 2017 - Antall timer

		Antall												Antall
		2017												
Enhet	Lønnsart	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	
650105 - MH fakultetet ledelse og stab	1015 - Overtid 50%		3,5											3,5
	1017 - Overtid avspas. 50%				0,0									0,0
	1018 - Overtid avspas. 100%				0,0									0,0
<b>650105 - MH fakultetet ledelse og stab Total</b>			<b>3,5</b>		<b>0,0</b>									<b>3,5</b>
650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning	1015 - Overtid 50%		0,1		6,8	14,5	36,3	9,0	5,0	14,5	105,8	8,5	7,4	207,8
	1016 - Overtid 100%	30,0		4,1	4,3	30,7	39,9	6,5	0,8	9,8	16,5	5,5	1,5	149,6
	1018 - Overtid avspas. 100%						12,0							12,0
<b>650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning Total</b>		<b>30,0</b>	<b>0,1</b>	<b>4,1</b>	<b>11,1</b>	<b>45,2</b>	<b>88,2</b>	<b>15,5</b>	<b>5,8</b>	<b>24,3</b>	<b>122,3</b>	<b>14,0</b>	<b>8,9</b>	<b>369,4</b>
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1015 - Overtid 50%		26,6	47,2	19,2	10,7	80,2	23,3	57,7		40,0		20,5	325,2
	1016 - Overtid 100%		22,8	27,1	5,9	0,3	19,3	20,5	7,0		15,5	7,0	2,3	127,6
	1017 - Overtid avspas. 50%				0,0						47,6	6,8		54,4
	1018 - Overtid avspas. 100%		3,0		0,0									3,0
<b>650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning Total</b>			<b>52,4</b>	<b>74,3</b>	<b>25,1</b>	<b>10,9</b>	<b>99,4</b>	<b>43,8</b>	<b>64,7</b>		<b>103,1</b>	<b>13,8</b>	<b>22,8</b>	<b>510,2</b>
650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi	1015 - Overtid 50%	42,0			0,0									42,0
	1016 - Overtid 100%	26,0			0,0									26,0
	1017 - Overtid avspas. 50%	6,5			0,0									6,5
	1018 - Overtid avspas. 100%	31,0			0,0									31,0
<b>650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi Total</b>		<b>105,5</b>			<b>0,0</b>									<b>105,5</b>
650110 - IT-seksjonen	1015 - Overtid 50%	4,3	12,8	8,3										25,3
	1016 - Overtid 100%	1,3	1,3	2,0										4,6
<b>650110 - IT-seksjonen Total</b>		<b>5,5</b>	<b>14,1</b>	<b>10,3</b>										<b>29,9</b>
650111 - MH fakultetet avdeling for HR	1015 - Overtid 50%				0,0			8,5						8,5
	1016 - Overtid 100%	6,5			0,0									6,5
	1017 - Overtid avspas. 50%				0,0			17,3						17,3
	1018 - Overtid avspas. 100%				0,0									0,0
<b>650111 - MH fakultetet avdeling for HR Total</b>		<b>6,5</b>			<b>0,0</b>			<b>25,8</b>						<b>32,3</b>





653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%				15,0			12,0		49,5		2,0	17,5	96,0
	1016 - Overtid 100%				0,0			2,5		3,0	28,0	6,0		39,5
<b>653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn Total</b>					<b>15,0</b>			<b>14,5</b>		<b>52,5</b>	<b>28,0</b>	<b>8,0</b>	<b>17,5</b>	<b>135,5</b>
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	2,5	99,0		0,0									101,5
	1016 - Overtid 100%				0,0									0,0
<b>653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn Total</b>		<b>2,5</b>	<b>99,0</b>		<b>0,0</b>									<b>101,5</b>
653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1016 - Overtid 100%			6,0										6,0
<b>653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk Total</b>				<b>6,0</b>										<b>6,0</b>
653520 - NAKU - Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming	1015 - Overtid 50%	34,5			0,0			16,5						51,0
	1016 - Overtid 100%	29,0			0,0			28,0						57,0
<b>653520 - NAKU - Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming Total</b>		<b>63,5</b>			<b>0,0</b>			<b>44,5</b>						<b>108,0</b>
656005 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	7,0	26,7	2,0	2,5		9,0		-5,0		104,0			146,2
	1016 - Overtid 100%	12,8	9,0	3,0	0,0	36,0	100,9	17,5	12,5	21,5	7,0	40,5	3,0	263,7
	1017 - Overtid avspas. 50%	-4,0												-4,0
	1018 - Overtid avspas. 100%	-2,8	3,0				22,5	7,8		21,0		7,0		58,5
<b>656005 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Fastlønn Total</b>		<b>13,0</b>	<b>38,7</b>	<b>5,0</b>	<b>2,5</b>	<b>36,0</b>	<b>132,4</b>	<b>25,3</b>	<b>7,5</b>	<b>42,5</b>	<b>111,0</b>	<b>47,5</b>	<b>3,0</b>	<b>464,3</b>
657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1015 - Overtid 50%				24,0		22,5		10,0	4,0		26,5		87,0
	1016 - Overtid 100%				18,0		17,8		20,0	4,0		14,3		74,0
<b>657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn Total</b>					<b>42,0</b>		<b>40,3</b>		<b>30,0</b>	<b>8,0</b>		<b>40,8</b>		<b>161,0</b>
658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	58,0			0,0	88,0	102,0	11,0					70,5	329,5
	1016 - Overtid 100%				0,0									0,0
	1017 - Overtid avspas. 50%							84,0						84,0
<b>658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn Total</b>		<b>58,0</b>			<b>0,0</b>	<b>88,0</b>	<b>102,0</b>	<b>95,0</b>					<b>70,5</b>	<b>413,5</b>
<b>Sluttsum</b>		<b>341,3</b>	<b>268,9</b>	<b>166,7</b>	<b>140,4</b>	<b>250,3</b>	<b>563,8</b>	<b>347,4</b>	<b>297,4</b>	<b>251,6</b>	<b>442,8</b>	<b>308,5</b>	<b>280,7</b>	<b>3 659,7</b>

**Overtid 2017 - Beløp**

		Beløp												Beløp
		2017												
Enhet	Lønnsart	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	
650105 - MH fakultetet ledelse og stab	1015 - Overtid 50%		1 839,3											1 839,3
	1017 - Overtid avspas. 50%				57,2									57,2
	1018 - Overtid avspas. 100%				190,7									190,7
<b>650105 - MH fakultetet ledelse og stab Total</b>			<b>1 839,3</b>		<b>247,9</b>									<b>2 087,1</b>
650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning	1015 - Overtid 50%		23,2		3 257,0	5 923,3	16 336,1	3 676,5	2 042,5	5 923,3	46 668,2	3 472,3	3 031,1	90 353,3
	1016 - Overtid 100%	13 254,0		2 725,0	3 350,2	16 825,7	20 649,7	3 425,3	452,0	5 309,9	9 012,6	2 995,3	816,9	78 816,5
	1018 - Overtid avspas. 100%						2 780,8							2 780,8
<b>650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning Total</b>		<b>13 254,0</b>	<b>23,2</b>	<b>2 725,0</b>	<b>6 607,2</b>	<b>22 748,9</b>	<b>39 766,6</b>	<b>7 101,8</b>	<b>2 494,5</b>	<b>11 233,1</b>	<b>55 680,7</b>	<b>6 467,6</b>	<b>3 848,0</b>	<b>171 950,6</b>
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1015 - Overtid 50%		10 991,3	19 348,5	9 818,6	4 590,1	32 594,8	9 648,7	24 673,5		16 505,3		8 456,3	136 627,0
	1016 - Overtid 100%		12 404,9	14 989,6	4 189,6	147,7	10 405,3	11 173,4	3 850,0		8 426,6	3 850,0	1 237,5	70 674,5
	1017 - Overtid avspas. 50%				55,8						5 905,0	842,5		6 803,3
	1018 - Overtid avspas. 100%		822,3		21,9									844,2
<b>650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning Total</b>			<b>24 218,6</b>	<b>34 338,1</b>	<b>14 085,8</b>	<b>4 737,8</b>	<b>43 000,1</b>	<b>20 822,0</b>	<b>28 523,5</b>		<b>30 836,9</b>	<b>4 692,5</b>	<b>9 693,8</b>	<b>214 949,0</b>
650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi	1015 - Overtid 50%	20 370,0			806,4									21 176,4
	1016 - Overtid 100%	16 814,2			663,0									17 477,2
	1017 - Overtid avspas. 50%	1 050,9			36,7									1 087,6
	1018 - Overtid avspas. 100%	10 023,9			376,3									10 400,2
<b>650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi Total</b>		<b>48 259,0</b>			<b>1 882,3</b>									<b>50 141,3</b>
650110 - IT-seksjonen	1015 - Overtid 50%	1 686,0	5 057,9	3 304,5										10 048,4
	1016 - Overtid 100%	661,3	703,6	1 058,0										2 422,8
<b>650110 - IT-seksjonen Total</b>		<b>2 347,2</b>	<b>5 761,5</b>	<b>4 362,5</b>										<b>12 471,3</b>
650111 - MH fakultetet avdeling for HR	1015 - Overtid 50%				1 185,0			3 557,5						4 742,4
	1016 - Overtid 100%	3 694,6			209,1									3 903,7
	1017 - Overtid avspas. 50%				18,2			2 291,8						2 310,0
	1018 - Overtid avspas. 100%				43,3									43,3
<b>650111 - MH fakultetet avdeling for HR Total</b>		<b>3 694,6</b>			<b>1 455,6</b>			<b>5 849,3</b>						<b>10 999,4</b>
650120 - Kjernefasilitet CoMed	1017 - Overtid avspas. 50%					383,6								383,6
<b>650120 - Kjernefasilitet CoMed Total</b>						<b>383,6</b>								<b>383,6</b>
651005 - Institutt for Laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer	1015 - Overtid 50%				516,9			10 959,8	1 385,1					12 861,8
	1016 - Overtid 100%			1 671,7										1 671,7
	1018 - Overtid avspas. 100%			1 033,7		1 181,4								2 215,1
<b>651005 - Institutt for Laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer Total</b>				<b>2 705,4</b>	<b>516,9</b>	<b>1 181,4</b>		<b>10 959,8</b>	<b>1 385,1</b>					<b>16 748,6</b>
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1015 - Overtid 50%				5 618,4					7 659,6				13 278,0
	1016 - Overtid 100%				421,6					513,1		8 129,4		9 064,1
	1017 - Overtid avspas. 50%				35,6	639,8				170,1	612,7			1 458,1
	1018 - Overtid avspas. 100%					319,7				1 333,5	1 220,0			2 873,1
<b>651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn Total</b>					<b>6 075,6</b>	<b>959,4</b>				<b>9 676,2</b>	<b>1 832,7</b>	<b>8 129,4</b>		<b>26 673,3</b>

651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)	1015 - Overtid 50%					215,9	4 524,0						1 079,3			5 819,1	
	1016 - Overtid 100%															2 017,2	2 017,2
	1017 - Overtid avspas. 50%					878,2							663,6				1 541,8
	1018 - Overtid avspas. 100%					127,1							909,3				2 927,6
<b>651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR) Total</b>						<b>1 221,1</b>	<b>4 524,0</b>	<b>3 908,4</b>					<b>2 652,1</b>				<b>12 305,6</b>
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	18 161,5	886,0	11 370,7	3 883,4			15 765,0	9 375,3	11 920,0	9 547,0	23 197,9	62 679,2	43 195,4			209 981,4
	1016 - Overtid 100%	2 241,1	21 732,2	16 240,3	2 091,7	19 074,0						102 531,8	12 215,8	14 646,7	11 922,6		202 696,1
	1017 - Overtid avspas. 50%										544,8	400,3		307,3			1 252,5
	1018 - Overtid avspas. 100%										2 160,9		516,5	1 549,6			4 227,0
<b>652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn Total</b>		<b>20 402,6</b>	<b>22 618,2</b>	<b>27 611,0</b>	<b>5 975,1</b>	<b>19 074,0</b>	<b>15 765,0</b>	<b>9 375,3</b>	<b>114 451,8</b>	<b>24 468,5</b>	<b>23 598,2</b>	<b>77 842,4</b>	<b>56 974,9</b>	<b>418 157,1</b>			
652015 - HUNT Forskningscenter	1015 - Overtid 50%		6 282,2	2 517,1	8 803,1	1 991,2		5 062,6				2 984,0	3 019,2	5 042,3			52 169,0
	1016 - Overtid 100%			2 066,0	2 889,6						1 033,0		1 263,4	4 606,3			11 858,3
	1017 - Overtid avspas. 50%				12,5	452,0											464,5
	1018 - Overtid avspas. 100%				1 033,1	645,7											1 678,8
<b>652015 - HUNT Forskningscenter Total</b>			<b>6 282,2</b>	<b>4 583,1</b>	<b>12 738,2</b>	<b>3 088,9</b>		<b>5 062,6</b>			<b>17 500,2</b>	<b>2 984,0</b>	<b>4 282,6</b>	<b>9 648,6</b>			<b>66 170,4</b>
652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	2 888,6	2 658,0	2 768,8		1 329,0	21 444,0	7 554,8						4 046,4			42 689,6
	1016 - Overtid 100%	2 079,6				372,0	1 181,4										3 633,0
<b>652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn Total</b>		<b>4 968,2</b>	<b>2 658,0</b>	<b>2 768,8</b>	<b>372,0</b>	<b>2 510,4</b>	<b>21 444,0</b>	<b>7 554,8</b>						<b>4 046,4</b>			<b>46 322,6</b>
653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%					6 662,8		5 618,4		21 245,1			724,8	8 714,0			42 965,0
	1016 - Overtid 100%					38,9		1 326,8		1 488,9	20 790,0	2 898,6					26 543,1
<b>653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn Total</b>						<b>6 701,7</b>		<b>6 945,2</b>		<b>22 734,0</b>	<b>20 790,0</b>	<b>3 623,4</b>	<b>8 714,0</b>				<b>69 508,1</b>
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	927,5	37 323,0			3 499,2											41 749,7
	1016 - Overtid 100%					16,0											16,0
<b>653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn Total</b>		<b>927,5</b>	<b>37 323,0</b>			<b>3 515,2</b>											<b>41 765,7</b>
653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1016 - Overtid 100%		3 119,4														3 119,4
<b>653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk Total</b>			<b>3 119,4</b>														<b>3 119,4</b>
653520 - NAKU - Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming	1015 - Overtid 50%	16 152,9				296,7		7 887,5									24 337,1
	1016 - Overtid 100%	18 101,8				336,4		17 830,4									36 268,6
<b>653520 - NAKU - Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming Total</b>		<b>34 254,7</b>				<b>633,1</b>		<b>25 717,9</b>									<b>60 605,7</b>
656005 - Kavli Institutt for Systemnevrovitenskap - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	2 312,3	9 956,8	644,5	837,4		3 188,0		-1 758,7		36 836,8						52 017,1
	1016 - Overtid 100%	5 530,8	4 265,8	1 964,7	85,2	15 464,6	47 288,0	8 038,0	5 928,9	9 111,7	3 306,1	20 171,9	1 455,8				122 611,5
	1017 - Overtid avspas. 50%	-429,6															-429,6
	1018 - Overtid avspas. 100%	-590,7	703,5				5 196,0	1 817,3		4 450,9		1 483,6					13 060,5
<b>656005 - Kavli Institutt for Systemnevrovitenskap - Fastlønn Total</b>		<b>6 822,7</b>	<b>14 926,0</b>	<b>2 609,2</b>	<b>922,6</b>	<b>15 464,6</b>	<b>55 672,0</b>	<b>9 855,2</b>	<b>4 170,3</b>	<b>13 562,6</b>	<b>40 142,9</b>	<b>21 655,6</b>	<b>1 455,8</b>				<b>187 259,4</b>
657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1015 - Overtid 50%				12 021,6		11 270,3		5 058,0	2 023,2		13 273,9					43 646,9
	1016 - Overtid 100%				12 022,2		11 855,2		13 488,0	2 697,6		9 517,6					49 580,6
<b>657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn Total</b>					<b>24 043,8</b>		<b>23 125,5</b>		<b>18 546,0</b>	<b>4 720,8</b>		<b>22 791,4</b>					<b>93 227,5</b>
658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn	1015 - Overtid 50%	27 525,2			604,8	42 680,0	47 407,2	5 352,6						34 305,3			157 875,1
	1016 - Overtid 100%				89,6												89,6
	1017 - Overtid avspas. 50%							13 137,3									13 137,3
<b>658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn Total</b>		<b>27 525,2</b>			<b>694,4</b>	<b>42 680,0</b>	<b>47 407,2</b>	<b>18 489,9</b>						<b>34 305,3</b>			<b>171 102,0</b>
<b>Sluttsum</b>		<b>162 455,7</b>	<b>118 769,3</b>	<b>81 703,1</b>	<b>87 688,4</b>	<b>117 353,0</b>	<b>250 088,8</b>	<b>127 733,8</b>	<b>169 571,2</b>	<b>103 895,3</b>	<b>178 517,5</b>	<b>149 484,9</b>	<b>128 686,8</b>	<b>1 675 947,7</b>			

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	66/19	27.11.2019

## Bruk av midlertidige ansettelser ved MH-fakultetet i eksternt finansierte stillinger

### Forslag til vedtak:

Dagens praksis på MH med å ansette fast allerede fra ett år avvikles. MH går over til å ansette midlertidig slik Statsansatteloven gir anledning til, samt følge vanlig praksis ved NTNU for bruk av midlertidige ansettelser.

### Bakgrunn:

Som et virkemiddel for å redusere antallet midlertidige ansatte ved daværende Det medisinske fakultet, innførte fakultetet følgende praksis i august 2017: «Ekstern finansierte forskere og ingeniører tilsettes fast fra starten, uavhengig av prosjektets lengde. Forskere har selv ansvar (sammen med forskningsgruppen sin) for å få inn finansiering til forlengelse av stillingen. Bortfall av finansiering er grunn for oppsigelse.» (sak i LOSAM høsten 2017, ePhorte 2017/19771).

Siden den gang har fast ansettelse allerede etter ett år vært praksis ved MH, som eneste fakultet ved NTNU.

### Aktuelle lovverk og reglementsbestemmelser ved NTNU

Statsansatteloven er førende for hvordan NTNU og MH praktiserer ansettelser av midlertidig og fast karakter. Lovens § 9 beskriver bruken av fast og midlertidig ansettelse, der fast ansettelse er hovedregel (Sal §9,1). Loven gir anledning til å ansette midlertidig under gitte forutsetninger, i inntil 3 år (Sal §9, 1 a-e). Etter tre år skal ansatte som har vært midlertidig sammenhengende i mer enn tre år, ansees som fast (Sal §9,3).

### Midlertidighet ved MH

Praksisen i 2017 ble innført som ett ledd i å redusere antallet midlertidighet. Midlertidigheten har derimot holdt seg stabilt de siste tre årene på tross av tiltaket.

Bemanning over perioder (Siste dag)

Periode mellom: 2017-01,2019-11 Organisasjon: Person: Arbeidsforhold: M - Annen midlertidig ansatt, V - Vikar R Annet:

Velg periode: Måned ▼ Leder Navn: ▼ Velg nøkkel tall: Personer ▼

Organisasjon hierarki	Leder Navn	Nivå	Personer																																			
			2017												2018												2019											
			JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	
► 650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	Gustafsson, Björn	5	498	506	510	512	515	521	505	506	520	527	526	517	508	519	521	536	524	529	515	537	553	552	548	551	545	552	550	558	557	552	517	532	548	544	538	
Total			498	506	510	512	515	521	505	506	520	527	526	517	508	519	521	536	524	529	515	537	553	552	548	551	545	552	550	558	557	552	517	532	548	544	538	

## Forslag om endring av praksis

Fakultetet har stort fokus på hvordan redusere antall midlertidige stillinger der dette ikke er nødvendig eller hensiktsmessig. Dette skjer gjennom dialog med dekan og instituttledelse i årlige stillingsmøter der strategisk bemanningsplan er tema. Også i rekrutteringsprosesser der enhetene ønsker en midlertidig ressurs, blir enhetene utfordret av HR/HMS-seksjonen hvorvidt ansettelsen kan være fast. Allerede i anmodningen om utlysning av stilling/ansettelse i kortvarig engasjement, bes enhetene utdype behovet. Denne bevisstgjøringen forventes å ha en holdningsskapende effekt over tid.

NTNU er en del av regjeringens ABE-reform og vi forventes å synliggjøre konkrete effektiviserings- og avbyråkratiseringstiltak for å redusere kostnader og ressurser. Med lavere bevilgning fra staten, krav om mer effektive og mindre byråkratiske leveranser må fakultetet snu alle steiner.

Dagens praksis med å ansette fast allerede fra ett år er ikke i tråd med avbyråkratisering og effektivisering. Praksisen medfører mye administrativt arbeid for flere ledd i organisasjonen, da stillingsinnehaver har krav på en formell oppsigelsesprosess i forkant av stillingens sluttdato. Oppsigelsessakene forankres i Sal § 19 (1), og praksis viser at bortfall av midler for å finansiere stillinger kan tolkes som «virksomhetens forhold». I perioden 2017-2019 har MH hatt ca. 90 ansatte som har fått fast ansettelse, selv om stillingen og arbeidsoppgavene er for en midlertidig periode.

Selve saksgangen i en oppsigelsessak involverer både dekan/prodekan, instituttleder, instituttens administrative og vitenskapelige funksjoner, samt HR/HMS-seksjonen. Det er mange som bruker av sin tid til å gjøre vurderinger, selv om sakens utfall er åpenbar og udiskutabel.

## Profesjonalisering av rekrutteringsprosessen

En viktig brikke for å avvikle dagens praksis ved MH, er vissheten om at søkere og kandidater til ledige stillinger er vel informert om stillingens rammer og begrensninger. Når NTNU lyser ut ledige stillinger kommer det tydelig frem hvordan stillingen er finansiert. Informasjon om stillingens karakter (fast, midlertidig) er tydeliggjort i både utlysningstekst og i selve arbeidskontrakten. Dette blir også tematisert i intervjuprosessen med kandidatene. Dette er en profesjonalisering vi ikke hadde på plass i 2017. Med denne utviklingen ser vi også at søkere har en annen forståelse for hvilken stilling de søker og eventuelt blir tilbudt og vi opplever oftere enn før at ansatte reagerer på ordlyd som «fast ansatt», vel vitende om at stillingen har en definert sluttdato – rettigheter ifht. Lovverk eller ei.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	67/19	27.11.2019

## NTNUs nye personalreglement og ansettelse uten kunngjøring

### Forslag til vedtak:

LOSAM skal ved utgangen av hvert kvartal fremlegges rapport over antallet ansettelser uten utlysning og hvordan disse er hjemlet i Statsansatteloven og NTNUs egne personalreglement.

### Bakgrunn:

I hht. nytt personalreglement for ansatte ved NTNU (vitenskapelige og tekniske, administrative) skal LOSAM kvartalsvis motta rapport om bruken inkludert begrunnelse av ansettelse uten utlysning (pkt. 2,1 i «Personalreglement inkludert lokale prosessregler for vitenskapelige stillinger ved Norges tekniske og naturvitenskapelige universitet NTNU») og «Personalreglement inkludert lokale prosessregler for teknisk/administrative stillinger ved Norges tekniske naturvitenskapelige universitet (NTNU)».

NTNUs to personalreglement redegjør for unntak for å lyse ut stillinger (hhv. pkt. 3.7 i personalreglement for vitenskapelige og pkt. 3.2 i personalreglement for teknisk/administrative.

HR/HMS-seksjonen ved Fakultet for medisin og helsevitenskap har gjort en vurdering av hvordan man systematisk kan ta ut rapporter for de aktuelle sakene. Vi foreslår at LOSAM ved utgangen av hvert kvartal fremlegges rapport over antallet ansettelser uten utlysning og hvordan disse er hjemlet i Statsansatteloven og NTNUs egne personalreglement.

#### Eksempel:

Ansettelse uten utlysning av universitetslektor ved INB. Hjemmel: personalregl. for vit. stillinger pkt. 3,7 – eksternt finansiert stilling.

Ansettelse uten utlysning av førsteamanuensis ved ISB. Hjemmel: personalregl. for vit. stillinger pkt. 3, 7, b – bestemt person.

Ansettelse uten utlysning av seniorkonsulent ved HR/HMS-seksjonen. Hjemmel: personalregl. for tekn/adm. Stillinger pkt. 3, 2 – IA-tiltak.

Vedlegg:

- 1 Personalreglement inkludert lokale prosessregler for vitenskapelige stillinger ved NTNU
- 2 Personalreglement inkludert lokale prosessregler for tekniske/administrative stillinger ved NTNU



# Personalreglement inkludert lokale prosessregler for vitenskapelige stillinger ved Norges teknisk naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Forhandlet frem den 25.06.2019

Innholdsfortegnelse:

## Del I Generelt

### 1. Definisjoner, generelt om ansettelsesmyndighet mv.

Reglementet gjelder for ansettelse i stillinger ved NTNU som omfattes av statsansatteloven (sal), i det omfang det ikke er gitt særlig regulering i eller i medhold av lov om universiteter og høyskoler (uhl). Bestemmelser om innstillings- og ansettelsesmyndighet i undervisnings- og forskerstillinger (lønnspan 17.510), utdanningsstillinger (lønnspan 17.515) og forskerstillinger (lønnspan 90.400) er fastsatt av NTNUs styre.

Gjennomføring av ansettelsesprosessen knyttet til faste vitenskapelige stillinger gjennomføres ihht. til prosessbeskrivelse for «Rekruttering til faste vitenskapelige ansatte ved NTNU»

### 2. Unntak fra reglementsbestemmelsene

2.1 Det kan gjøres unntak fra punktene 3 - 6 for ansettelse inntil tolv måneder. Ansettelser av vitenskapelige assistenter med kortere gjennomsnittlig arbeidstid enn 15 timer per uke ved NTNU totalt sett er unntatt reglene i pkt. 4 – 8. Unntakene forutsetter at det foreligger lovlig adgang til midlertidig ansettelse. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til offentlig utlysning, innstilling og ansettelse, jf. sal § 7 første ledd. Vedtak om ansettelse kan i slike tilfeller fattes av øverste leder ved fakultet eller enhet på tilsvarende organisatoriske nivå, eller den denne gir fullmakt.

Partene forutsetter at dette bare skjer unntaksvis, og når det er rimelig grunn til å tro at ansettelsesforholdet ikke blir forlenget.

Av hensyn til kvalifikasjonsprinsippet skal ansettelse inntil 12 måneder lyses ut der ordinær ansettelsesprosess kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, og det har vært mulig å forutse behovet.

Bruken inkludert begrunnelse for ansettelse uten offentlig utlysning skal kvartalsvis rapporteres til LOSAM.

2.2 En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over ett år, jf. nr. 2.1 ovenfor, skal behandles etter personalreglementets regler om utlysning, innstilling og ansettelse.

## Del II Utlysning, innstilling og forslag til ansettelse

### 3. Utlysning av stillinger

3.1 Ledige stillinger skal, med unntak av de som er nevnt i personalreglementets pkt. 2.1 utlyses offentlig, jf. sal § 4 første ledd<sup>1</sup>.

Offentlige utlysninger skjer for tiden gjennom nav.no. For øvrig skjer utlysning på den måten som anses mest hensiktsmessig innenfor de statlige regler som til enhver tid gjelder. Stillingen skal også utlyses internt gjennom NTNUs intranett. Søknadsfristen skal være minst to uker fra utlysingsdato.

3.2 Offentlig utlysning skal unnlates der stillingen kan fylles av en overtallig arbeidstaker, en deltidsansatt med rett til utvidet stilling, eller som følge av IA-tiltak.

3.3 Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten, jf. arbeidsmiljølovens § 14.1. Stillinger som utlyses offentlig skal derfor også utlyses internt. Dette er viktig for ivaretagelse av ansatte som har fortrinnsrett til stilling.

3.4 Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, eller det på vesentlige punkt er aktuelt å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen, så skal stillingen utlyses på nytt. Det samme hvis det har gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst eller om forhold knyttet til stillingen har endret seg vesentlig.

Alle søkere skal varsles dersom stillingen skal utlyses på nytt. Innstillende myndighet fatter beslutning om fornyet utlysning.

---

<sup>1</sup> Utlysningsplikten har sammenheng med kvalifikasjonsprinsippet, som krever at den som er best kvalifisert etter en helhetlig vurdering av relevant utdanning, praksis og personlig egnethet skal ansettes. Stillingene må derfor utlyses for å sikre fri konkurranse ved at alle potensielle kandidater gis anledning til å melde sin interesse.

3.5 Før utlysning av stilling skal tillitsvalgte for organisasjonene ved fakultet/avdeling (LOSAM) informeres om utlysningsteksten. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnplasseringen (se hovedtariffavtalen pkt. 2.5.5 nr. 1) og utlysningsteksten for øvrig. De ansatte ved den aktuelle enheten skal gjennom medvirkning ha informasjon og gis mulighet til medvirkning på utlysningsteksten, jfr. Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen pkt. 9.6.

3.6 Utlysningsteksten vedtas av leder av fakultet/VM. Utlysningstekster skal følge gjeldende retningslinjer/mal ved NTNU med hensyn til struktur og innhold.

3.7 Unntak fra offentlig utlysning: Unntaksvis kan ansettelsesutvalget foreta ansettelse uten forutgående utlysning når særlige grunner taler for det. Særlige grunner til å fravike utlysningskravet<sup>2</sup> er når:

- a) det for å oppnå strategiske mål er særlig sterke grunner for å få besatt stillingen så hurtig som mulig,
- b) det i helt spesielle tilfeller er ønskelig å knytte til seg en bestemt person,
- c) stillingen har vært utlyst flere ganger uten at det har meldt seg søkere som oppfyller stillingens kompetansekrav eller
- d) det er nødvendig for å rekruttere kvalifiserte kvinner.

Det må kunne dokumenteres at den som ansettes oppfyller stillingens kompetansekrav.

Hvis flere enn ett medlem av ansettelsesutvalget motsetter seg dette, skal stillingen likevel utlyses offentlig (se uhl. § 6-3 (4)).

Utløsning av ledige stillinger kan likeledes sløyfes ved ansettelse i eksternt finansierte stillinger (se forskrift til sal § 3.3).

### 3.8 Utlysningstekstens innhold

Instituttleder fremmer forslag til utlysning av vitenskapelig stilling i form av stillingsbeskrivelse og utlysningstekst.

Ansettelsesutvalgets leder beslutter utlysningstekst for undervisnings- og forskerstillinger, utdanningsstillinger og forskerstillinger. Utlysningstekster skal følge gjeldende retningslinjer/mal ved NTNU med hensyn til struktur og innhold. Ansettelsesutvalget kan i særlige tilfeller gripe inn hvis det mener at en utlysning har fått en form som er u hensiktsmessig ut fra et faglig synspunkt, eller som på en urimelig måte favoriserer bestemte søkere.

---

<sup>2</sup> Det er kun utlysningskravet som fravikes. Øvrige punkter i reglementet skal følges.



For undervisnings- og forskerstillinger, utdanningsstillinger og forskerstillinger tilknyttet senter eller program, eller som på annen måte er tilknyttet tverrfaglig virksomhet, skal fakulteter/museet som er faglig involvert få uttale seg om forslag til utlysningstekst før den vedtas. Ansettelsesutvalgets leder ved vertsfakultetet/museet vedtar utlysningsteksten.

Før utlysning av stilling skal LOSAM orienteres om utlysningsteksten jf. tilpasningsavtalen til Hovedavtalens § 9.6.

## 4. Innstilling vitenskapelige stillinger

### 4.1 Innstillingsmyndighet

Ved fakultetene og VM er instituttleder innstillende myndighet.

Styret selv avgjør i tvilstilfeller hvem som er nærmeste overordnede og hvem som er innstillende myndighet for den aktuelle stillingen.

Rekrutteringsgruppen som er nevnt i pkt. 4.4 opptrer også som innstillende myndighets rådgivende gruppe gjennom hele prosessen.

### 4.2 Innstillingens innhold

Innstillingen gis på grunnlag av stillingsbeskrivelsen, søknadene, uttalelse fra de sakkyndige, eventuelle merknader fra søkerne, samt uttalelse fra rekrutteringsgruppen.

For å muliggjøre moderat kjønnskvoltering, skal det fremgå av vurderingen om de aktuelle søkerne kvalifikasjoner er tilnærmet like eller ikke dersom det er søkere av begge kjønn. Videre skal innstillingen forelegges enhetens likestillingsrådgiver før saken oversendes ansettelsesorganet. (se tilpasningsavtalens bestemmelser om likestilling om praktisering av moderat kjønnskvoltering og organisering av likestillingsarbeidet).

### 4.3 Behandling av søknadene

En offentlig søkerliste skal gjøres tilgjengelig for søkerne snarest etter søknadsfristens utløp. Utvidet søkerliste skal gjøres tilgjengelig for de søkerne som ber om dette.

Dersom noen av søkerne ber om å bli unntatt fra den offentlige søkerlisten skal denne anmodningen behandles. Dersom anmodningen ikke kan imøtekommes skal søkeren få beskjed umiddelbart<sup>3</sup>. NTNU-ansatte som søker andre stillinger ved NTNU kan i utgangspunktet ikke unntas offentlighet.

---

<sup>3</sup> Søkeren skal i slike tilfeller gis mulighet til å trekke søknaden.

I vurderingen skal det legges vekt på den interessen allmennheten har i innsyn i saken, spesielt dersom det dreier seg om en høyere stilling. Det skal også tas rekrutteringshensyn og personvern hensyn. Det siste skal vektlegges dersom det kan få økonomiske konsekvenser for vedkommende dersom søknaden blir gjort kjent. Likeledes skal det tas hensyn dersom søkeren er leder i virksomhet under omstilling hvor offentliggjøring kan skape uro ved virksomheten.

Kandidater som etter en helhetlig førstehåndsvurdering kan komme i konflikt med lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester vil ikke nå videre i fra første stadium i rekrutteringsprosessen. Det vises her til eksportkontrollloven.

Innstillende myndighet kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige søknader som har innkommet frem til den aktuelle søknaden kom inn tas under behandling. Søknader innkommet mer enn 14 dager etter søknadsfrist kan uansett ikke tas under behandling.

I tilfeller der det melder seg bare én søker som i løpet av de siste 6 år (regnet fra søknadsfristen), er blitt erklært kompetent innen samme fagområde som det utlyste, kan instituttet avgi sin innstilling uten å innhente ny sakkyndiguttalelse, forutsatt at den var enstemmig og utvilsom.

#### 4.4 Bedømmelse av vitenskapelige kvalifikasjoner

De vitenskapelige og kunstneriske kvalifikasjonene til søkere til undervisnings- og forskerstilling, inkl. bistillinger, skal bedømmes av oppnevnte sakkyndige før instituttleder/seksjonsleder avgir sin innstilling.

Instituttleder/seksjonsleder oppnevner selv sakkyndige og eventuelle spesielsakkyndige.

Følgende gjelder for oppnevning av den sakkyndige komiteen og dennes arbeid:

##### Oppnevning

- a) Antallet sakkyndige er normalt 3. Den som innehar vedkommende stilling bør ikke oppnevnes. Søkerne orienteres om hvem som er oppnevnt.
- b) Det oppnevnes en administrator for de sakkyndige som koordinerer arbeidet og sørger for framdriften. Administrator kan også være en intern sakkyndig fra NTNU, Administrator har en nøkkelrolle for å sikre fremdrift i komiteen. Valg av administrator skal om mulig derfor foretas blant ansatte som allerede i kraft av sin stilling eller verv, for eksempel nestleder, er knyttet til instituttets daglige drift.
- c) Som hovedregel skal de sakkyndige avgi fellesuttalelse, dissens i en fellesuttalelse skal begrunnes. Instituttleder beslutter om de sakkyndige kan avgi separate uttalelser.
- d) De sakkyndige skal minimum ha tilsvarende vitenskapelig og utdanningsfaglig kompetanse som kreves av søkerne til stillingen innen stillingens

fagområde, se også pkt f). Ved vurdering av førsteamanuensiskompetanse, må minst en av de sakkyndige ha kompetanse over førstestillingsnivå. Ett av medlemmene kan alternativt til dokumentert vitenskapelig produksjon ha dokumentert høy faglig eller kunstnerisk kompetanse fra ledende stilling med bredt ansvar for forskning og/eller utviklingsarbeid innenfor stillingens fagområde.

e) Bare en av de sakkyndige kan være ansatt i hoved- eller bistilling ved NTNU. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal en av de sakkyndige være fra et annet land. Begge kjønn skal være representert blant de sakkyndige.

f) Det kan i særlige tilfeller oppnevnes en eller flere spesialsakkyndige for å uttale seg om deler av søkerens produksjon. Disse er rådgivende overfor de sakkyndige og avgir separate uttalelser som sendes de ordinære sakkyndige.

g) Sakkyndigkomiteen skal følge gjeldende retningslinjer for bedømmelse. Bedømmelsen skal foreligge innen 3 måneder etter at søkerens arbeider er sendt sakkyndigkomiteen.

h) For å muliggjøre moderat kjønnskvotering, skal det fremgå av bedømmelsen om de aktuelle søkerens kvalifikasjoner er tilnærmet like eller ikke dersom det er søkere av begge kjønn.

i) Sakkyndiguttalelsen i sin helhet sendes søkerne til orientering som får en tidsfrist for å kommentere uttalelsen.

#### Sakkyndig bedømmelse skjer på grunnlag av

- a) søkerens innsendte vitenskapelige og eller kunstneriske arbeider (normalt 5-10 arbeider avhengig av fagtradisjon),
- b) søkerens beskrivelse av sine arbeider i forhold til stillingsbeskrivelsen, med vekt på de arbeider som søkeren anser mest betydningsfulle og som søkeren spesielt vil ha lagt til grunn for bedømmelsen, samt
- c) en liste over alle søkerens arbeider med opplysning om hvor de er offentliggjort.
- d) enhetens strategiske personalplan som ligger til grunn for stillingsbeskrivelsen.

#### Søkerne skal vurderes med henblikk på

- a) Vitenskapelige/kunstneriske kvalifikasjoner. Hovedvekten i totalvurderingen av søkerne legges på de innsendte vitenskapelige arbeider/dokumentert kunstnerisk virksomhet. NTNU har signert DORA-erklæringen. Dette innebærer at det skal legges spesielt vekt på disse arbeiders-/kunstneriske virksomheters kvalitet og den faglige bredde de dokumenterer, og ikke bare opptelling av bibliometriske data. Det skal også tas hensyn til



forskningsledelse og deltakelse i forskningsprosjekter, dersom virksomheten er tilstrekkelig dokumentert.

b) Utdanningsfaglig kompetanse, se pkt 4.3.

Søkernes utdanningsfaglige kompetanse skal gis særskilt vurdering og omtale i sakkyndiguttalelsen. Vurderingen skal bygge på framstillingsformen i de vitenskapelige arbeider. Det bør fremgå av omtalen hvilke dokumenterte kvalifikasjoner vurderingen bygger på.

c) Formidlingsarbeid. Dokumentert innsats for å spre kunnskap om vitenskapelige metoder og resultater skal vektlegges.

d) Faglige kvalifikasjoner av annen art som kreves eller framheves i stillingsbeskrivelse. Vurderingen baseres på innsendt materiale og dokumenterte forhold.

e) Ledelsesmessige kvalifikasjoner. Det legges vekt på utdanning og praksis i administrasjon og ledelse samt erfaring fra relevante verv.

f) Annen virksomhet som i henhold til stillingsbeskrivelse kreves og/eller anses kvalifiserende, for eksempel industriell erfaring, herunder bedriftsetablering eller andre former for entreprenørskap, der eget forsknings- og utviklingsarbeid er lagt til grunn. Erfaring fra, eller utviklingsarbeid i, praksisfeltet kan tillegges vekt. Også innvilgede patenter der disse bygger på eget faglig arbeid kan tillegges vekt. Vurderingen baseres på innsendt materiale og dokumenterte forhold.

g) Komiteen skal spesielt søke å få kartlagt søkerens potensial i sine vurderinger

#### 4.5 Bedømmelse av utdanningsfaglig kompetanse

Dersom undervisning og veiledning er tillagt stillingen oppnevner instituttleder en rekrutteringsgruppe for bedømmelse av utdanningsfaglig kompetanse<sup>4</sup>.

Denne gruppen består vanligvis av instituttleder, faggruppeleder, pedagogisk koordinator, studentrepresentant oppnevnt fra relevant studentorgan og rekrutterer HR. Begge kjønn skal være representert i rekrutteringsgruppen.

For ansettelse i stilling som førsteamanuensis skal søkerne bedømmes på om de oppfyller følgende krav:

Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

---

<sup>4</sup> For VM, HF og AD kan det høsten 2019 bli fastsatt egne kriterier for vurdering og dokumentasjon av kunstnerisk- og museal formidlingskompetanse.

For ansettelse i stilling som professor skal i tillegg følgende dokumenteres:

- Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid
- Bred erfaring med veiledning, fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå
- Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap

#### 4.6 Intervju og innhenting av referanser

De søkerne som etter innstillende myndighets vurdering synes å være de best kvalifiserte skal innkalles til intervju, og det skal innhentes referanser. Ingen skal ansettes uten at intervju er foretatt og referanser er innhentet.

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha egen funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal det alltid innkalles minst én av disse søkerne innkalles til intervju før innstillingen avgis. (se forskrift til sal § 6).

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne er noen som oppgir å ha innvandrerbakgrunn, skal alltid en av disse søkerne innkalles til intervju før innstilling avgis. Med innvandrerbakgrunn menes å være født i utlandet og har innvandret, eller å ha foreldre som begge er utenlandskfødte (se PM 2010-08).

Nye opplysninger som kommer fram ved intervju, eller på annen måte og som har betydning for vurdering av søkerne, skal framgå av saksdokumentene.

Dersom en søker har bedt om at det ikke blir innhentet opplysninger fra nåværende eller tidligere arbeidsgiver, og innstillingsmyndigheten likevel ønsker å innhente opplysninger, skal søkeren varsles slik at vedkommende da kan få mulighet til å trekke søknaden.

#### 4.7 Innsynsrett

Søkernes (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningslovsforskriften.

### Del III Ansettelse

## 5. Ansettelsesorgan

### 5.1 Ansettelsesutvalget

Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skjer i Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger ved fakultetet/museet med mindre Styret har bestemt noe annet.



Leder av ansettelsesutvalget fattar vedtak om ansettelse i bistilling og i utdanningsstilling, og om ansettelse for kortere tid enn ett år.

## 5.2 Ansettelsesutvalgets sammensetning

Ansettelsesutvalget for undervisnings- og forskerstillinger har slik sammensetning:

- Dekan/museumsdirektør (leder)
- 3 representanter for det vitenskapelige personalet, derav 1 midlertidig ansatt
- 1 studentrepresentant.

Den midlertidige vitenskapelige representanten skal erstattes av en fast vitenskapelig representant dersom midlertidige vitenskapelige ansatte ikke er representert i fakultetsstyret.

Representantene for det vitenskapelige personalet og studentene oppnevnes om mulig blant fakultetsstyrets/museumsstyrets medlemmer. Representantene for det faste vitenskapelige personale oppnevnes for fire år, mens representanten for det midlertidige personale og studentrepresentanten oppnevnes for ett år. De øvrige medlemmene i styret, inkludert vararepresentantene til styret, er vararepresentanter til ansettelsesutvalget. Alle kan gjenoppnevnes én gang.

Dekan/museumsdirektør oppnevner representantene for de vitenskapelige ansatte og studentrepresentanten etter forslag fra styret.

Hvert kjønn skal være representert med minst 40 % av medlemmene i ansettelsesutvalget (se likestl. § 28).

Ved ansettelse i stillinger hvor dekan/museumsdirektør er inhabil fratrer denne møtet under behandling av saken og erstattes av rektor eller den denne bemyndiger.

Leder av ansettelsesutvalget oppnevner selv sin nestleder blant de øvrige representantene for arbeidsgiver.

Ansettelsesutvalget kan vedta at også andre kan møte i forbindelse med en konkret sak.

## 5.3 Saksbehandling i ansettelsesutvalget

Ansettelsesutvalget fattar vedtak om hvem som skal ansettes, jf sal § 6 første ledd, unntak fra prøvetid, jf. sal § 15 første ledd, samt ordenstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed, jf. sal § 30 første ledd.

Ved oppsigelser begrunnet i overtallighet skal dette behandles av sentralt ansettelsesorgan.

Ansettelsesutvalget skal fatte vedtak i møter. Unntaksvis kan saker behandles ved sirkulasjon dersom utvalgets medlemmer er enige om det. Dersom minst ett av

ansettelsesutvalgets medlemmer krever møte i en konkret sak, eller den skriftligbehandlingen viser uenighet, skal saken behandles i møte.

I statsforvaltningen gjelder generelt at deltagelse i ansettelsesutvalg er en tjenesteplikt. Medlemmene av utvalget kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Dersom likevel enkelte av utvalgets medlemmer ikke deltar i behandlingen av en sak eller ikke underskriver møteprotokollen, er utvalget beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

Ansettelsesutvalgene er selvstendige forvaltningsorganer som skal bidra til uavhengige og betryggende saksbehandling. Dette innebærer blant annet plikten til å påse at saken er tilstrekkelig opplyst før vedtak fattes, jf. forvaltningsloven § 17. Ansettelsesutvalget kan derfor beslutte at også andre enn medlemmene kan møte for å belyse en konkret sak. Denne fratrer møtet når selve vedtaket i saken skal fattes.

Medlemmene av ansettelsesutvalg er ikke underlagt instruksjonsmyndighet. Alle medlemmer av ansettelsesutvalget kan stille spørsmål som er nødvendige for å opplyse saken, herunder om vurderinger knyttet blant annet til kvalifikasjonsvurdering, hjemmel for midlertidighet og søkere med særlige rettigheter. Dersom et flertall av ansettelsesutvalgets medlemmer mener saken ikke er tilstrekkelig opplyst kan saken sendes tilbake til innstillende myndighet for ny vurdering.

Innstillingen som legges frem fra innstillende myndighet skal være så utfyllende at ansettelsesutvalget får tilgang til fullverdig vurderingsgrunnlag. Dersom et medlem av et ansettelsesutvalg eller et styre ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. sal § 6 tredje ledd.

Det endelige ansettelsesvedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle eller godkjennes elektronisk. Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning, ved stemmelikhet er møteleders stemme avgjørende.

Det skal framgå av ansettelsesvedtak og arbeidsavtale om:

- a) den ansatte pålegges å kunne vise kunnskaper i norsk eller et annet skandinavisk språk (svensk eller dansk).
- b) den ansatte pålegges å gjennomgå kurs i universitetspedagogikk innenfor arbeidsplanen.
- c) den ansatte som ikke tilfredsstiller kravene til utdanningsfaglig kompetanse i stedet for tilbud om fast ansettelse skal tilbys midlertidig ansettelse i inntil 2 år i påvente av fullt ut å tilfredsstille kvalifikasjonskravene, jf forskriftens § 1-2.

e) den ansatte som ikke tilfredsstiller kravene til vitenskapelig kompetanse i stedet for fast ansettelse skal tilbys midlertidig stilling i inntil 3 år, med mulighet for forlengelse inntil 6 mnd i påvente av fullt ut å tilfredsstille kvalifikasjonskravene for fast stilling. Det forutsettes her at det heller ikke er sannsynlig at kvalifisert søker vil melde seg ved ny kunngjøring. Nærmere bestemmelser, se uhl § 6-5.

f) det er en forutsetning for personens ansettelsesforhold i bistilling, at vedkommende gjennom sin hovedstilling er tilknyttet en bestemt ekstern virksomhet.

## 6. Melding om ansettelse

Den som ansettes skal underrettes skriftlig om ansettelsen i form av et ansettelsesbrev. Det skal inngås en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med aml. §§ 14-5 og 14-6. Det skal i ansettelsesbrevet gis frist for når vedkommende må bekrefte tilbud om stilling.

Ansettelsesbrevet skal også inneholde bestemmelser om eventuell prøvetid. Den som ansettes bekrefter skriftlig at slik informasjon er mottatt ved signering av arbeidsavtale.

Ved midlertidig ansettelse skal det fremgå av tilbudsbrevet og arbeidsavtalen ansettelsens varighet eller om hvilke oppdrag som skal utføres. Hjemmelen for midlertidig ansettelse (i henhold til sal § 9) skal fremgå av ansettelsesbrevet og arbeidsavtalen.

De øvrige søkerne skal underrettes så snart som mulig om at stillingen er besatt. Underretningen skal inneholde navnet på den søker som er ansatt i stillingen (se fvl. § 27).

## Del IV Andre bestemmelser

### 7. Habilitet

Habilitet skal vurderes i henhold til fvl. §§ 6, 7 og 8. Ansettelsesorganet avgjør om et medlem er inhabilt. Vedkommende deltar ikke i denne avgjørelsen. Medlemmet i ansettelsesorganet erstattes om mulig av sin vararepresentant når medlemmet er inhabilt. Medlemmene er på eget initiativ forpliktet til å orientere ansettelsesorganet om forhold som kan ha betydning for habilitetsspørsmålet.



## 8. Taushetsplikt

Taushetsplikt praktiseres i henhold til fvl. § 13. Medlemmene av ansettelsesorganet har taushetsplikt med hensyn til det de får kjennskap til i tilknytning til en ansettelsessak. De som forøvrig er i befattning med ansettelsessaker, er underlagt samme taushetsplikt som medlemmene i ansettelsesorganet.

## 9. Prøvetid

9.1 I de første seks måneder er alle ansatt på prøve etter sal § 15, såfremt ikke ansettelsesorganet uttrykkelig har vedtatt at prøvetid ikke skal gjelde.

9.2 Dersom det pålegges prøvetid ved overgang fra én stilling ved NTNU til en annen forutsettes det at opparbeidet oppsigelsesvern og oppsigelsesfrister opprettholdes.

En forutsetning for å anvende statsansattelovens bestemmelser om oppsigelse innenfor prøvetiden er at den ansatte er blitt jevning fulgt opp med tilbakemeldinger osv.

9.3 Ved beregning av ansettelsestid i relasjon til sal § 23 legges til grunn all sammenhengende tjeneste ved NTNU, herunder tjenestetid ved tidligere virksomheter som har blitt innlemmet i NTNU gjennom virksomhetsoverdragelse.

## 10. Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling m.m.

10.1 Tjenestefri ved faglig utvikling, kurs og tilsvarende kompetanseutviklingstiltak gis i samsvar med de retningslinjer som er nedfelt i statens «Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv.». Det vises for øvrig til bestemmelsene om utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11.

10.2 I forbindelse med overgang til annen stilling skal en eventuell søknad om permisjon avgjøres etter en avveining mellom søkerens og arbeidsgivers interesser.

10.3 NTNU ønsker i større grad å stimulere til intern mobilitet for å bidra til den enkeltes kompetanseutvikling og til at universitetet i større grad skal kunne benytte sine menneskelige ressurser på en optimal måte.

10.4 Permisjonstiden ved overgang til annen fast stilling bør normalt ikke overstige ett år.

10.5 Beslutning om permisjon etter de ovennevnte reglene fattes av nærmeste leder.

## 11. Klageorgan

Dersom en statsansatt i medhold av forvaltningsloven påklager et vedtak om oppsigelse, ordenstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstans NTNUs styre i saker hvor vedtak ikke er fattet av NTNUs styre selv. I saker hvor NTNUs styre har fattet vedtak er klageinstans fagdepartementet.

## 12. Øvrige bestemmelser

Arbeidstid: Arbeidstid

Velferdspermisjoner: Velferdspermisjon

Ferie: ferie, med særavtale: særavtale


Forbud mot gaver i tjenesten: gaver


Bekreftelse på arbeidsforhold: bekreftelse

## 13. Ikrafttredelse og revisjon


- 13.1 Dette personalreglementet er forhandlet frem mellom NTNU og hovedsammenslutningene LO-Stat, UNIO, Akademikerne og YS-Stat. Personalreglementet omfatter de forhold som er fastsatt som forhandlingsgjenstand i sal, og er i samsvar med kravene i lovens § 2 fjerde ledd. I tillegg er det tatt inn lokale prosessregler som partene er enige om.
- 13.2 Når det i reglementet er henvist til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser ut over det lovbestemmelser i seg selv anviser.
- 13.3 Personalreglementet trer i kraft 01.07.19 i samsvar med det partene er enige om, jf. sal § 2 første ledd og hovedavtalens § 19 nr. 2 bokstav d.
- 13.4 Hver av partene i virksomheten og fagdepartementet kan når som helst kreve at personalreglementet tas opp til revisjon, jf. sal § 2 femte ledd. Partene er enige i at det skal foretas en evaluering av personalreglementet innen utgangen av juni 2020.

NTNU, den 25.06.2019

  
Arne Kr. Hestnes  
HR og HMS-sjef

  
Morten Mørch  
Parat (YS-Stat)

  
Sturla Sjøstad  
NTL (LO-Stat)

  
Gry Eva Sinkaberg Alterskjær  
Forskerforbundet (UNIO)

  
Rune Sætre  
Tekna (Akademikerne)

# Personalreglement inkludert lokale prosessregler for teknisk/administrative stillinger ved Norges teknisk naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Forhandlet frem den 20.06.2019

Reglement for ansettelse i stillinger ved NTNU som omfattes av statsansatteloven (sal), i det omfang det ikke er gitt særlig regulering i eller i medhold av lov om universiteter og høyskoler.

## Innhold

Del I Generelt .....	2
1. Definisjoner, generelt om ansettelsesmyndighet mv. ....	2
2. Unntak fra reglementsbestemmelsene .....	2
Del II Utlysning, innstilling og forslag til ansettelse .....	2
3. Utlysning av stillinger .....	2
4. Behandling av søknadene .....	3
5. Intervju og innhenting av referanser .....	4
6. Innstilling mv .....	4
7. Innsynsrett .....	5
8. Ansettelsesorgan .....	5
9. Ansettelsesrådets sammensetning .....	5
10. Saksbehandlingen i ansettelsesrådet .....	6
11. Melding om ansettelse .....	7
Del IV Andre bestemmelser .....	8
12. Habilitet .....	8
13. Taushetsplikt .....	8
14. Prøvetid .....	8
15. Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling m.m. ....	8
16. Klageorgan .....	9
17. Øvrige bestemmelser .....	9
18. Ikrafttredelse og revisjon .....	10



## Del I Generelt

### 1. Definisjoner, generelt om ansettelsesmyndighet mv.

1.1 NTNUs styre har vedtatt at ansettelse i følgende lederstillinger foretas av styret selv: Rektor, prorektor, viserektor, direktører, dekaner og museumsdirektør.

1.2 For stillinger som ikke omfattes av pkt. 1.1 er fullmakt til å ansette lagt til ansettelsesråd, se personalreglementet punkt 9.

### 2. Unntak fra reglementsbestemmelsene

2.1 Det kan gjøres unntak fra punktene 3 - 8 for ansettelse inntil tolv måneder. Ansettelser av studentassistenter med kortere gjennomsnittlig arbeidstid enn 15 timer per uke ved NTNU totalt sett er unntatt reglene i pkt. 4 – 8. Unntakene forutsetter at det foreligger lovlig adgang til midlertidig ansettelse. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til offentlig utlysning, innstilling og ansettelse, jf. [sal](#) § 7 første ledd. Vedtak om ansettelse kan i slike tilfeller fattes av øverste leder ved fakultet eller enhet på tilsvarende organisatoriske nivå, eller den denne gir fullmakt.

Partene forutsetter at dette bare skjer unntaksvis, og der det ikke har vært mulig å forutse behovet.

Bruken inkludert begrunnelse for ansettelser uten offentlig utlysning skal kvartalsvis rapporteres til LOSAM.

2.2 En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over ett år, jf. nr. 2.1 ovenfor, skal behandles etter personalreglementets regler om utlysning, innstilling og ansettelse.

## Del II Utlysning, innstilling og forslag til ansettelse

### 3. Utlysning av stillinger

3.1 Ledige stillinger skal, med unntak av de som er nevnt i personalreglementets pkt. 2.1 utlyses offentlig, jf. [sal](#) § 4 første ledd<sup>1</sup>.

Offentlige utlysninger skjer for tiden gjennom nav.no. For øvrig skjer utlysning på den måten som anses mest hensiktsmessig innenfor de statlige regler som til enhver tid gjelder. Stillingen skal også utlyses internt gjennom NTNUs intranett. Søknadsfristen skal være minst to uker fra utlysingsdato.

3.2 Offentlig utlysning skal unnlates der stillingen kan fylles av en overtallig arbeidstaker, en deltidsansatt med rett til utvidet stilling, eller som følge av IA-tiltak.

---

<sup>1</sup> Utlysningsplikten har sammenheng med kvalifikasjonsprinsippet, som krever at den som er best kvalifisert etter en helhetlig vurdering av relevant utdanning, praksis og personlig egnethet skal ansettes. Stillingene må derfor utlyses for å sikre fri konkurranse ved at alle potensielle kandidater gis anledning til å melde sin interesse. ([sal](#) § 2)



3.3 Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten, jf. arbeidsmiljølovens § 14.1. Stillinger som utlyses offentlig skal derfor også utlyses internt. Dette er viktig for ivaretagelse av ansatte som har fortrinnsrett til stilling.

3.4 Stillingen skal lyses ut på nytt dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere. Det samme gjelder dersom man ønsker å gjøre endringer i kvalifikasjonskravene til stillingen. Stillingen skal også lyses ut på nytt hvis det har gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst eller dersom forholdene knyttet til stillingen har endret seg vesentlig.

Alle søkere skal varsles dersom stillingen skal utlyses på nytt. Innstillende myndighet fatter beslutning om fornyet utlysning.

3.5 Før utlysning av stilling skal tillitsvalgte for organisasjonene ved fakultet/avdeling (LOSAM) informeres om utlysningsteksten. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnplasseringen (se hovedtariffavtalen pkt. 2.5.5 nr. 1) og utlysningsteksten for øvrig. De ansatte ved den aktuelle enheten skal gjennom medvirkning ha informasjon og gis mulighet til medvirkning på utlysningsteksten, jfr. Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen pkt. 9.6.

3.6 Utlysningsteksten vedtas av rektor/rektorat, leder av fakultet/VM eller avdeling. Utlysningstekster skal følge gjeldende retningslinjer/mal ved NTNU med hensyn til struktur og innhold.

## 4. Behandling av søknadene

4.1 En offentlig søkerliste skal gjøres tilgjengelig for søkerne snarest etter søknadsfristens utløp. Utvidet søkerliste skal gjøres tilgjengelig for de søkerne som ber om dette.

4.2 Hovedregelen er at alle søkere står på offentlig søkerliste, kun i særlige tilfeller kan søkere etter anmodning bli unntatt<sup>2</sup>. Denne anmodningen behandles av innstillende myndighet med involvering av den rådgivende gruppen. Dersom anmodningen ikke kan imøtekommes skal søkeren få beskjed umiddelbart<sup>3</sup>. NTNU-ansatte som søker andre stillinger ved NTNU kan i utgangspunktet ikke unntas offentlighet.

4.3 Innstillende myndighet kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige søknader som har innkommet frem til den aktuelle søknaden kom inn tas under behandling. Søknader innkommet mer enn 14 dager etter søknadsfrist kan uansett ikke tas under behandling.

---

<sup>2</sup> I vurderingen skal det legges vekt på den interessen allmennheten har i innsyn i saken, spesielt dersom det dreier seg om en høyere stilling. Det skal også tas rekrutteringshensyn og personvern hensyn. Det siste skal vektlegges dersom det kan få økonomiske konsekvenser for vedkommende dersom søknaden blir gjort kjent. Likeledes skal det tas hensyn dersom søkeren er leder i virksomhet under omstilling hvor offentliggjøring kan skape uro ved virksomheten.

<sup>3</sup> Søkeren skal i slike tilfeller gis mulighet til å trekke søknaden.

4.4 Kandidater som etter en helhetlig førstehåndsvurdering kan komme i konflikt med lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester vil ikke nå videre i fra første stadium i rekrutteringsprosessen. Det vises her til eksportkontrollloven.

## 5. Intervju og innhenting av referanser

5.1 De søkerne som etter innstillende myndighets vurdering synes å være de best kvalifiserte skal innkalles til intervju, og det skal innhentes referanser. Ingen skal ansettes uten at intervju er foretatt og referanser er innhentet.

5.2 Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha egen funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal det alltid innkalles minst én av disse søkerne innkalles til intervju før innstillingen avgis. (se forskrift til [sal](#) § 6).

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne er noen som oppgir å ha innvandrerbakgrunn, skal alltid en av disse søkerne innkalles til intervju før innstilling avgis. Med innvandrerbakgrunn menes å være født i utlandet og har innvandret, eller å ha foreldre som begge er utenlandskfødte (se PM 2010-08).

5.3 Nye opplysninger som kommer fram ved intervju, eller på annen måte og som har betydning for vurdering av søkerne, skal framgå av saksdokumentene.

5.4 Dersom en søker har bedt om at det ikke blir innhentet opplysninger fra nåværende eller tidligere arbeidsgiver, og innstillingsmyndigheten likevel ønsker å innhente opplysninger, skal søkeren varsles slik at vedkommende da kan få mulighet til å trekke søknaden.

5.5 For å muliggjøre moderat kjønnskvoltering, skal det fremgå av vurderingen om de aktuelle søkerne kvalifikasjoner er tilnærmet like eller ikke dersom det er søkere av begge kjønn. Videre skal innstillingen forelegges enhetens likestillingsrådgiver før ansettelsesorganet fatter vedtak i saken (se tilpasningsavtalens bestemmelser om likestilling om praktisering av moderat kjønnskvoltering og organisering av likestillingsarbeidet).

## 6. Innstilling mv

6.1 Nærmeste leder utpeker en rådgivende gruppe bestående av minst to personer. Ett av medlemmene må være fra det arbeidsmiljø som den ledige stillingen inngår i. Med arbeidsmiljø menes institutt, seksjon eller tilsvarende. Ved hvert fakultet eller avdeling utarbeider LOSAM en navneliste med personer med egnet kompetanse som skal kunne delta i rådgivende gruppe ved ansettelser. Funksjonstiden for disse personene følger funksjonstiden for medlemmene av ansettelsesrådet. LOSAM skal likevel om nødvendig supplere navnelisten hvert år. Minimum én representant i den rådgivende gruppen plukkes fra navnelisten. Begge kjønn skal være representert i den rådgivende gruppen.

6.2 Representanter fra den rådgivende gruppen skal varsles i rimelig tid, og følge innstillingsprosessen fra utvelgelse av aktuelle kandidater og intervju til utarbeidelse av innstilling.



6.3 Ved uenighet om hvem som skal utvelges til å gå videre i prosessen blant søkerne, avgjøres uenigheten av den som har innstillingsmyndigheten. Likeså avgjøres uenighet om selve innstillingen av innstillingsmyndigheten. Uenighet om innstillingen skal framgå av sakspapirene.

6.4 Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. sal § 5 tredje ledd. Dersom det innstilles færre enn tre må begrunnelsen være at det ikke er så mange som tre kvalifiserte kandidater.

6.5 For stillinger som ikke omfattes av reglementets pkt. 1.1 skal nærmeste leder avgi innstilling, jf. sal § 5 første ledd.

## 7. Innsynsrett

Søkernes (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningslovforskriften, se §§ 14 – 19 i forskriften.

## Del III Ansettelse

### 8. Ansettelsesorgan

8.1 Statsansatte som ikke omfattes av dette personalreglementets pkt. 1.1 ansettes av ansettelsesråd, med unntak av kortvarige ansettelser som omfattes av reglementets pkt. 2.1 og 2.2.

8.2 Antall ansettelsesråd ved NTNU fastsettes av NTNUs styre, jf. universitets- og høyskoleloven § 11-1 (5). På tidspunktet for etablering av dette personalreglementet er det ett ansettelsesråd ved hvert fakultet, ett for VM og ett felles ansettelsesråd for enheter tilknyttet Fellesadministrasjonen. I tillegg er det ett sentralt ansettelsesorgan for håndtering av fortrinnsretts- og overtallighetssaker.

### 9. Ansettelsesrådets sammensetning

Ansettelsesråd ved fakultetene, VM og Fellesadministrasjonen består av 5 medlemmer. Ansettelsesrådets leder, to representanter for arbeidsgiver og to representanter fra arbeidstakerne jf. sal § 6 annet ledd. Representantene i ansettelsesrådet bør ha samme organisatoriske tilknytning, dvs. i sin stilling høre inn under samme ansettelsesråd som den ledige stillingen, med mindre særlige hensyn tilsier noe annet. Maksimalt én representant kan høre inn under et annet ansettelsesråd.

9.1 Leder av ansettelsesrådet

Dekan, museumsdirektør og HR- og HMS-sjef er leder for sine respektive ansettelsesråd. Ledelse av ansettelsesråd ved fakultet og VM kan delegeres til fakultetets eller VMs administrative leder eller seksjonsleder HR.

Ved ansettelse i stilling hvor disse har innstillingsmyndighet eller er inhabile, fratrer disse møtet under behandling av saken og erstattes av HR- og HMS-sjef eller den denne

bemyndiger. Ved ansettelser hvor HR- og HMS-sjef har innstillingsmyndighet eller er inhabil fratrer denne møtet under behandling av saken og erstattes av rektor eller den denne bemyndiger.

Leder av ansettelsesrådet oppnevner selv sin nestleder blant de øvrige representantene for arbeidsgiver. Denne trer inn i rådet ved leders fravær og har da dobbeltstemme ved stemmeulikheter.

## 9.2 Representanter for arbeidsgiver

To representanter for arbeidsgiver med personlige vararepresentanter oppnevnes av dekan, museumsdirektør og HR- og HMS-sjef til ansettelsesrådene ved de respektive enhetene. Oppnevningen skjer for 4 år av gangen, med mulighet for én gjenoppnevning (maksimalt 8 år).

## 9.3 Representanter for arbeidstakerne:

To representanter for arbeidstakerne med personlige vararepresentanter oppnevnes for 4 år av gangen med mulighet for én gjenoppnevning (maksimalt 8 år).

Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner ved fakultet, VM og Fellesadministrasjonen som ansettelsesrådet gjelder for, oppnevner i fellesskap representanter med personlige vararepresentanter til ansettelsesrådet. Arbeidstakerrepresentantene representerer ikke sin egen arbeidstakerorganisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

Dersom arbeidstakerorganisasjonene ikke kan bli enige, skal representantene med vararepresentanter oppnevnes slik:

- a) Dersom to arbeidstakerorganisasjoner hver organiserer minst 25 % av de organiserte arbeidstakerne i vedkommende ansettelsesråd myndighetsområde, skal organisasjonene oppnevne hver sin representant i ansettelsesrådet.
- b) Dersom flere arbeidstakerorganisasjoner har minst 25 % av de organiserte arbeidstakerne innen ansettelsesrådets myndighetsområde, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall innen ansettelsesrådets myndighetsområde oppnevne hver sin representant i ansettelsesrådet.
- c) Primærorganisasjoner under samme hovedsammenslutning slår sammen medlemstallet i relasjon til reglene i a) og b).

## 10. Saksbehandlingen i ansettelsesrådet

10.1 Ansettelsesrådet fatter vedtak om hvem som skal ansettes, jf sal § 6 første ledd, unntak fra prøvetid, jf. sal § 15 første ledd, samt ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed, jf. sal § 30 første ledd.

10.2 Ansettelsesrådet skal fatte vedtak i møter. Unntaksvis kan saker behandles ved sirkulasjon dersom rådets medlemmer er enige om det. Dersom minst ett av



ansettelsesrådets medlemmer krever møte i en konkret sak, eller den skriftlige behandlingen viser uenighet, skal saken behandles i møte.

10.3 I statsforvaltningen gjelder generelt at deltagelse i ansettelsesråd er en tjenesteplikt. Medlemmene av rådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Dersom likevel enkelte av rådets medlemmer ikke deltar i behandlingen av en sak eller ikke underskriver møteprotokollen, er rådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

10.4 Ansettelsesrådene er selvstendige forvaltningsorganer som skal bidra til uavhengige og betryggende saksbehandling. Dette innebærer blant annet plikten til å påse at saken er tilstrekkelig opplyst før vedtak fattes, jf. forvaltningsloven § 17. Ansettelsesrådet kan derfor beslutte at også andre enn medlemmene kan møte for å belyse en konkret sak. Denne fratrer møtet når selve vedtaket i saken skal fattes.

Medlemmene av ansettelsesråd er ikke underlagt instruksjonsmyndighet. Alle medlemmer av ansettelsesrådet kan stille spørsmål som er nødvendige for å opplyse saken, herunder om vurderinger knyttet blant annet til kvalifikasjonsvurdering, hjemmel for midlertidighet og søkere med særlige rettigheter. Dersom et flertall av ansettelsesrådets medlemmer mener saken ikke er tilstrekkelig opplyst kan saken sendes tilbake til innstillende myndighet for ny vurdering.

10.5 Innstillingen som legges frem fra innstillende myndighet skal være så utfyllende at ansettelsesrådet får tilgang til fullverdig vurderingsgrunnlag. Dersom et medlem av et ansettelsesråd eller et styre ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. sal § 6 tredje ledd.

10.6 Det endelige ansettelsesvedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle eller godkjennes elektronisk. Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning, ved stemmelikhet er møteleders stemme avgjørende.

## 11. Melding om ansettelse

11.1 Den som ansettes skal underrettes skriftlig om ansettelsen i form av et ansettelsesbrev. Det skal inngås en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med aml. §§ 14-5 og 14-6. Det skal i ansettelsesbrevet gis frist for når vedkommende må bekrefte tilbud om stilling.

Ansettelsesbrevet skal også inneholde bestemmelser om eventuell prøvetid. Den som ansettes bekrefter skriftlig at slik informasjon er mottatt ved signering av arbeidsavtale.

11.2 Ved midlertidig ansettelse skal det fremgå av tilbudsbrevet og arbeidsavtalen ansettelsens varighet eller om hvilke oppdrag som skal utføres. Hjemmelen for midlertidig ansettelse (i henhold til sal § 9) skal fremgå av ansettelsesbrevet og arbeidsavtalen.

11.3 De øvrige søkerne skal underrettes så snart som mulig om at stillingen er besatt. Underretningen skal inneholde navnet på den søker som er ansatt i stillingen (se fv.l. § 27).

## Del IV Andre bestemmelser

### 12. Habilitet

Habilitet skal vurderes i henhold til [fvl.](#) §§ 6, 7 og 8. Ansettelsesorganet avgjør om et medlem er inhabilt. Vedkommende deltar ikke i denne avgjørelsen. Medlemmet i ansettelsesorganet erstattes om mulig av sin vararepresentant når medlemmet er inhabilt. Medlemmene er på eget initiativ forpliktet til å orientere ansettelsesorganet om forhold som kan ha betydning for habilitetsspørsmålet.

### 13. Taushetsplikt

Taushetsplikt praktiseres i henhold til [fvl.](#) § 13. Medlemmene av ansettelsesorganet har taushetsplikt med hensyn til det de får kjennskap til i tilknytning til en ansettelsessak. De som forøvrig er i befatning med ansettelsessaker, er underlagt samme taushetsplikt som medlemmene i ansettelsesorganet.

### 14. Prøvetid

14.1 I de første seks måneder er alle ansatt på prøve etter [sal](#) § 15, såfremt ikke ansettelsesorganet uttrykkelig har vedtatt at prøvetid ikke skal gjelde.

14.2 Dersom det pålegges prøvetid ved overgang fra én stilling ved NTNU til en annen forutsettes det at opparbeidet oppsigelsesvern og oppsigelsesfrister opprettholdes. En forutsetning for å anvende statsansattlovens bestemmelser om oppsigelse innenfor prøvetiden er at den ansatte er blitt jevning fulgt opp med tilbakemeldinger osv.

14.3 Ved beregning av ansettelsestid i relasjon til [sal](#) § 23 legges til grunn all sammenhengende tjeneste ved NTNU, herunder tjenestetid ved tidligere virksomheter som har blitt innlemmet i NTNU gjennom virksomhetsoverdragelse.

### 15. Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling m.m.

15.1 Tjenestefri ved faglig utvikling, kurs og tilsvarende kompetanseutviklingstiltak gis i samsvar med de retningslinjer som er nedfelt i statens «[Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv.](#)». Det vises for øvrig til bestemmelsene om utdanningspermisjon i [arbeidsmiljøloven](#) § 12-11.

15.2 I forbindelse med overgang til annen stilling skal en eventuell søknad om permisjon avgjøres etter en avveining mellom søkerens og arbeidsgivers interesser.

15.3 NTNU ønsker i større grad å stimulere til intern mobilitet for å bidra til den enkeltes kompetanseutvikling og til at universitetet i større grad skal kunne benytte sine menneskelige ressurser på en optimal måte.

15.4 Permisjonstiden ved overgang til annen fast stilling bør normalt ikke overstige ett år.

15.5 Beslutning om permisjon etter de ovennevnte reglene fattes av nærmeste leder.

## 16. Klageorgan

Dersom en statsansatt i medhold av forvaltningsloven påklager et vedtak om oppsigelse, ordenstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstans NTNUs styre i saker hvor vedtak ikke er fattet av NTNUs styre selv. I saker hvor NTNUs styre har fattet vedtak er klageinstans fagdepartementet.

## 17. Øvrige bestemmelser

Arbeidstid: Arbeidstid

Velferdspermisjoner: Velferdspermisjon

Ferie: ferie, med særavtale: særavtale

Forbud mot gaver i tjenesten: gaver

Bekreftelse på arbeidsforhold: bekreftelse

## 18. Ikrafttredelse og revisjon

18.1 Dette personalreglementet er forhandlet frem mellom NTNU og hovedsammenslutningene LO-Stat, UNIO, Akademikerne og YS-Stat. Personalreglementet omfatter de forhold som er fastsatt som forhandlingsgjenstand i sal, og er i samsvar med kravene i [lovens](#) § 2 fjerde ledd.

18.2 Når det i reglementet er henvist til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser ut over det lovbestemmelser i seg selv anviser.

18.3 Personalreglementet trer i kraft 01.07.19 i samsvar med det partene er enige om, jf. [sal](#) § 2 første ledd og [hovedavtalens](#) § 19 nr. 2 bokstav d.

18.4 Hver av partene i virksomheten og fagdepartementet kan når som helst kreve at personalreglementet tas opp til revisjon, jf. [sal](#) § 2 femte ledd. Partene er enige i at det skal foretas en evaluering av personalreglementet innen utgangen av juni 2020.

NTNU, den 20.06.2019



Arne Kr. Hestnes  
HR og HMS-sjef



Morten Mørch  
Parat (YS-Stat)



Gry Eva Sinkaberg Alterskjær  
Forskerforbundet (UNIO)



Sturla Sørstad  
NTL (LO-Stat)



Rune Sætre  
Tekna (Akademikerne)



## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	68/19	27.11.2019

### Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter, perioden 01.07.2019 - 31.10.2019

**Forslag til vedtak:**

LOSAM tar saken til orientering.

**Bakgrunn:**

Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter i henhold til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17.

Vedlagt følger oversikter for perioden 01.07.2019 - 31.10.2019.

## Vedlegg:

- 1 LOSAM - startet 01 07 2019 - 31 10 2019
- 2 LOSAM - sluttet 01 07 2019 - 31 10 2019

År-Mnd	Enhet	Stillingskode	Fornavn	Etternavn	Startdato
2019-07	650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi	1211 - seksjonssjef	Bente	Sollie	01.07.2019
	653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1109 - forsker	Asgeir S	Jakola	01.07.2019
	656014 - Kavli Institutt for Systemnevrovitenskap - Driftsramme	1108 - forsker	Annelene	Dahl	01.07.2019
	653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1007 - øvingslærer/høgskolelærer	Kristin	Svensson	12.07.2019
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1085 - avdelingsingeniør	Zekraias G.	Ginbor	16.07.2019
	652505 - Institutt for Sirkulasjon og billediagnostikk - Fastlønn	1017-stipendiat	Bendik Skarre	Abrahamsen	29.07.2019
	657020 - senter for omsorgsforskning	1011 - førsteamanuensis	Line	Melby	01.07.2019
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkepleie - Fastlønn	1013 - professor	Anne-Sofie	Helvik	01.07.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Michel	vam Schaardenburgh	01.07.2019
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1087 - overingeniør	Caroline Krogh	Søgaard	01.07.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1109 - forsker	Anne-Marit	Sponaas	01.07.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Anne Jarstein	Skjulsvik	01.07.2019
	653040 - SentIF - Senter for toppidrettsforskning	1109 - forsker	Julia Katrin	Baumgart	01.07.2019
	657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Wenke Iren	Gamme	01.07.2019
	656014 - Kavli Institutt for Systemnevrovitenskap - Driftsramme	1363 - seniorkonsulent	Ole Kristian	Indergård	01.07.2019
	653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1408 - førstekonsulent	Torunn	Jenssen	29.07.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Kristian	Frøland	01.08.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Ellen Veronika	Vesterfjell	01.08.2019
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1009 - universitetslektor	Ellen	Bjørge	01.08.2019
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1020 - vitenskapelig assistent	Håkon Høydal	Nestvold	01.08.2019
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkepleie - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Håvard	Bäckström	01.08.2019
	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkepleie - Driftsramme	1017-stipendiat	Fredrik	Granviken	01.08.2019
	652505 - Institutt for Sirkulasjon og billediagnostikk - Fastlønn	1017-stipendiat	Sindre Hellum	Olaisen	01.08.2019
	652514 - Institutt for Sirkulasjon og billediagnostikk - Driftsramme	1017-stipendiat	Martin Elstad	Myrenget	01.08.2019

2019-08

652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1017-stipendiat	Marie	Klevjer	01.08.2019
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1017-stipendiat	Janelle Shari	Weir	01.08.2019
653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1011 - førsteamanuensis	Veronika	Paulsen	01.08.2019
653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1017-stipendiat	Ann Christin	Andersen	01.08.2019
650111 - MH fakultetet avdeling for HR	1363 - seniorkonsulent	Katrine Kavli	Smith	05.08.2019
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1063 - konsulent	Nhu	Nguyen	05.08.2019
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Torunn	Thune	09.08.2019
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Liv Guro Engen	Hanem	12.08.2019
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1019 - vitenskapelig assistent	Björg	Liabakk	12.08.2019
653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1020 - vitenskapelig assistent	Victoria	Bakken	12.08.2019
658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn	1017-stipendiat	Abeer	Badawy	12.08.2019
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1020 - vitenskapelig assistent	Emilie Rylund	Glesaaen	15.08.2019
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1363 - seniorkonsulent	Renate Aarseth	Johannessen	19.08.2019
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Jarle	Karlsen	19.08.2019
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1017-stipendiat	Ellen Marie	Quinsgaard	19.08.2019
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkepleie - Fastlønn	1007 - øvingslærer/høgskolelærer	Sigrid Fenne	Helgesen	19.08.2019
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkepleie - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Janne Kristin	Hofstad	19.08.2019
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1017-stipendiat	Alexandros	Patsanis	19.08.2019
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1017-stipendiat	Ansooya Avinash	Bokil	19.08.2019
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1017-stipendiat	Svein Ove	Tjøsvoll	19.08.2019
653040 - SenTIF - Senter for toppidrettsforskning	1085 - avdelingsingeniør	Roy	Mulder	19.08.2019
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1362 - lærling	Zaid Tesfay	Tseggai	19.08.2019
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1020 - vitenskapelig assistent	Marco	Pannone	20.08.2019
657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1198 - førstelektor	Else Berit	Steinseth	22.08.2019

	657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1363 - seniorkonsulent	Hanne	Eng	26.08.2019
	653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1109 - forsker	Erling Andreas	Tronvik	15.08.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Kari Ravndal	Risnes	01.08.2019
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkeoleie - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Åse	Norberg	01.08.2019
	653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Siri Marte	Hollekim-Strand	01.08.2019
	653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Odd Morten	Mjøen	01.08.2019
	652005 - institutt for samfunnsmedisin og svkeoleie - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Karin	Torvik	01.08.2019
	653005 - institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Ruca Elisa Katrin	Maass	01.08.2019
	650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1434 - rådgiver	Kalkvik	Ragnhild S.	01.08.2019
	652005 - institutt for samfunnsmedisin og svkeoleie - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Nøst	Torunn Hatlen	12.08.2019
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkeoleie - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Winsnes	Arne	01.08.2019
	657005 - institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Carita	Stenberg	01.08.2019
	651505 - institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1363 - seniorkonsulent	Elisabeth	Myrvang	01.08.2019
	653014 - institutt for nevromedisin og bevegelse - driftsramme	1108 - forsker	Karoline	Grønvik	01.08.2019
	653005 - institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1434 - rådgiver	Sigurd	Engum	01.08.2019
	652005 - institutt for samfunnsmedisin og svkeoleie - Fastlønn	1434 - rådgiver	Greta	Refsdal	01.08.2019
	652005 - institutt for samfunnsmedisin og svkeoleie - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Kjersti Natvig	Antonsen	19.08.2019
	656014 - Kavli Institutt for Systemnevrovitenskap - Driftsramme	1019 - vitenskapelig assistent	Natalie	St. John	30.08.2019
2019-09	650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1018 - vitenskapelig assistent	Gaute Berg	Aspevold	01.09.2019
	650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1018 - vitenskapelig assistent	Maren Vaseng	Arntsen	01.09.2019
	650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1018 - vitenskapelig assistent	Rebekka	Steen	01.09.2019
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1018 - vitenskapelig assistent	Sabina	Sagredo-Thackwell	01.09.2019
	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkeoleie - Driftsramme	1108 - forsker	Siri Alstad	Svestad	01.09.2019
	652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Andreas	Krüger	01.09.2019
	652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1017-stipendiat	Sophie Kvalheim	Kieffer	01.09.2019
	652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1181 - senioringeniør	Desmond Ho Yan	Tse	01.09.2019

	653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1017-stipendiat	Anna Perregaard Munch	Jørgensen	01.09.2019
	653040 - SenTIF - Senter for toppidrettsforskning	1020 - vitenskapelig assistent	Eline	Blaauw	01.09.2019
	653510 - Institutt for Psykisk helse -	1009 - universitetlektor	Camilla	Tømmerdal	01.09.2019
	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkenleie - Driftsramme	1017-stipendiat	Live	Løbben	02.09.2019
	653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1017-stipendiat	Nishchal Ratna	Shakya	03.09.2019
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1018 - vitenskapelig assistent	Anders	Valseth	16.09.2019
	652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1017-stipendiat	Gurdeep	Marwarha	16.09.2019
	653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1085 - avdelingsingeniør	Mari	Storli	16.09.2019
	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkenleie - Driftsramme	1109 - forsker	Anna	Marcuzzi	19.09.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1363 - seniorkonsulent	Jill Åserud	Stenstønes	01.09.2019
	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkenleie - Driftsramme	1109 - forsker	Vegard Moe	Iversen	28.09.2019
	652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1181 - senioringeniør	Thomas	Grønli	09.09.2019
	652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1087 - overingeniør	Thomas	Fremo	01.09.2019
	658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn	1009 - universitetslektor	Inger Hilde	Hagen	01.09.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1363 - seniorkonsulent	Henning	Boganes	01.09.2019
	652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1352 - postdoktor	Matteo	Sangermani	30.09.2019
2019-10	656005 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Fastlønn	1019 - vitenskapelig assistent	Nicholas Guy	Faturos	09.10.2019
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1011 - førsteamanuensis	Michael Due	Larsen	14.10.2019
	656005 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Fastlønn	1434 - rådgiver	Berg	Lise Krogh	01.10.2019
	652514 - institutt for sirkulasjons og bildediagnostikk - Driftsramme	1085 - avdelingsingeniør	Gundersen	Monica	07.10.2019
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1017 - stipendiat	Pedersen	André	01.10.2019
	651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SEF - CFMIR)	1352 - postdoktor	Meiler Rodriguez	Maria Eugenia	01.10.2019
	652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1352 - postdoktor	Nyrnes	Siri Ann	01.10.2019

652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1017 - stipendiat	Sørland	Kaia Ingerdatter	21.10.2019
656014 - Kavli Institutt for Systemnevrovitenskap - Driftsramme	1017 - stipendiat	Hanssen	Katrine Sjaastad	21.10.2019
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1108 - forsker	Obermann	Tobias Sebastian	01.10.2019
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1020 - vitenskapelig assistent	Bugaj	Anna Maria	01.10.2019
652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1017 - stipendiat	Steffensen	Torjus Lines	21.10.2019
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1108 - forsker	Egnell	Liv	01.10.2019
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1109 - forsker	Marco	Giampà	15.10.2019

År-Mnd	Enhet	Fornavn	Etternavn	Stoppdato	
2019-07	650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	Marian	Førde	31.07.19	
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	Magnus Bossum	Arnli	31.07.19	
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	Susanne Skjervold	Smeby	31.07.19	
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	Antonio	Sarno	31.07.19	
	651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)	Marianne	Beckwith	05.07.19	
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	Marianne	Barø	31.07.19	
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	Ragnhild Emilie	Åsberg	31.07.19	
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	Torunn	Hilstad	31.07.19	
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	Vegard	Berge	31.07.19	
	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Driftsramme	Einar Låstad	Kjosavik	31.07.19	
	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Driftsramme	Lasse	Holanger	30.07.19	
	653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	Andreas Kattem	Husøy	31.07.19	
	653510 - Institutt for Psykisk helse - Driftsramme	Øyvind	Watne	31.07.19	
	2019-08	650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	Henrik	Krokstad	31.08.19
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning		Inga Skogvold	Rygg	31.08.19	
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn		Berit	Myren	31.08.19	
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn		Even Holth	Rustad	20.08.19	
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn		Maria	Hafstrøm	08.08.19	
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn		Thomas Meland	Hansen	11.08.19	
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn		Zhu	Yanping	27.08.19	
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme		Hallstein	Røstad	04.08.19	
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn		Arne	Hansen	19.08.19	
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn		Kari	Gulla	31.08.19	
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn		Karianne	Kvalheim	07.08.19	
652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn		Andreas	Aass-Engstrøm	31.08.19	
652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn		Viggo	Moholdt	31.08.19	
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme		Katrine Wold	Lund	16.08.19	
652525 - Centre for Innovative Ultrasound Solutions (SFI - CIUS)		Harald	Garvik	31.08.19	
652525 - Centre for Innovative Ultrasound Solutions (SFI - CIUS)		Lars Egil	Kjenstad	09.08.19	
653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn		Pieter De	Vries	31.08.19	
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme		Aurora	Haug	31.08.19	
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme		Sebastien	Muller	31.08.19	
653510 - Institutt for Psykisk helse - Driftsramme		Daniela	Bragantini	02.08.19	
656014 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Driftsramme		Emilie Willoch	Olstad	29.08.19	
657010 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Driftsramme		Linn-Heidi	Lunde	31.08.19	
2019-09		651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	Anne-Lise	Aakervik	30.09.19
		651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	Shalini Vasudev	Rao	14.09.19
		651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	Gaute	Brede	30.09.19
		651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	Marcio Luis	Acencio	20.09.19
		651520 - European Palliativ Care Research Centre	Ola Magne	Vagnildhaug	30.09.19
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	Aslak Lenhard	Johansen	01.09.19	
	652005 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie - Fastlønn	Sigrid Fenne	Helgesen	30.09.19	
	656014 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Driftsramme	Camilla Lilith Marie	Sommer	07.09.19	
	656014 - Kavli Institutt for Systemneurovitenskap - Driftsramme	Ryan John Abat	Cubero	29.09.19	
	2019-10	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	Diana Lilian	Bordin	02.10.19
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn		Hilde	Krogstad	09.10.19	
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn		Jarle	Karlsen	31.10.19	
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme		Anna	Barkovskaya	22.10.19	
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme		Emilie Rylund	Glesaaen	14.10.19	
651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)		Victor	Boyartchuk	31.10.19	
653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk		Ashmita	Chaulagain	31.10.19	
653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk		Åse	Bratterud	31.10.19	
657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn		Anna Elisa	Maagaard	20.10.19	

**ST 69/19 Orientering fra fagforeningene og HVO**

**ST 70/19 Nytt fra dekanen**