

RETNINGSLINJER FOR SIDEJØREMÅL	
Fastsatt av:	Universitetsstyret i sak S 40-06, 14. september 2006
Sist endret:	Universitetsstyret i sak S 59-14
Gjelder fra:	1. januar 2015
Hjemmel:	Fastsatt i kraft av arbeidsgivers styringsrett og Hovedtariffavtalen i staten
Arkivref:	200503009-13, 2014/2235

1. Innledning og formål

Retningslinjene for ansattes adgang til å inneha og påta seg sidegjøremål gjelder både ansatte i ordinære stillinger og eksternt finansierte stillinger ved UiT Norges arktiske universitet (UiT). Retningslinjene gjelder alle ansatte uavhengig av stillingstype og stillingskode.

Det følger av Hovedtariffavtalen i staten at arbeidstakere ikke må inneha bistillinger, biervery, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

Formålet med retningslinjene for sidegjøremål er å klargjøre rammer for adgangen ansatte har for å ta på seg sidegjøremål, samt legge til rette for åpenhet om sidegjøremål. Det er også et formål å unngå mulige habilitets- og interessekonflikter.

Prinsippene for sidegjøremål skal verne om universitetets omdømme og de ansattes tillit og integritet. UiT anser sidegjøremål som positivt så lenge det ikke:

- Hemmer eller sinker det ordinære arbeidet
- Vil kunne skade universitetets anseelse
- Medfører sammenblanding av egne/oppdragsgivers og universitetets ressurser

Det skal være åpenhet om ansattes sidegjøremål som kan ha betydning for arbeidet ved universitetet. Ansatte skal på eget initiativ melde fra til arbeidsgiver om sidegjøremål. Den enkelte ansatte har ansvar for å gjøre seg kjent med og følge retningslinjene for sidegjøremål.

2. Definisjoner og avgrensninger

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

Sidegjøremål kan også være eierinteresser, opsjoner og styreverv i virksomheter som samarbeider, samhandler med UiT, eller opererer i konkurranse eller i randsonen til UiTs virksomhet. Også arbeid som utføres for et foretak eller selskap som helt eller delvis eies av den ansatte, anses som sidegjøremål.

Begrepet *sidegjøremål* brukes i det følgende som fellesbetegnelse for alle disse formene. Vitenskapelig ansattes adgang til å inneha bistillinger, (UHL § 6-6), ved andre institusjoner omfattes også.

3. Prinsipper for sidegjøremål ved UiT

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

4. Kategorier av sidegjøremål utenfor hovedstilling ved UiT

Det skilles mellom tre kategorier av sidegjøremål:

- 4.1 Sidegjøremål som arbeidstaker kan utføre uten registrering eller samtykke fra arbeidsgiver
- 4.2 Sidegjøremål med registreringsplikt til arbeidsgiver
- 4.3 Sidegjøremål som krever registrering og samtykke fra arbeidsgiver

4.1 Sidegjøremål som arbeidstaker kan utføre uten registrering eller samtykke fra arbeidsgiver

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

- Deltakelse i eksterne bedømmelseskomiteer
- Ekstern sensorvirksomhet
- Referee for fagtidsskrifter
- Enkeltstående faglige foredrag (forskningsformidling)
- Enkeltstående forelesninger i forbindelse med etter- og videreutdanningsvirksomhet
- Ubetalte verv for allmenntilgitt institusjoner og som er av begrenset omfang og varighet
- Enkeltstående mindre formidlingsoppdrag eller enkeltstående oppdrag som fagekspert i media eller lignende

4.2 Sidegjøremål med registreringsplikt til arbeidsgiver

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

Bakgrunnen for registreringsplikt i personalsystemet er at informasjonen vil kunne inngå i rapporter og liknende, der formålet er å gi oversikt over den faglige virksomheten ved UiT som helhet eller ved underliggende enheter. Videre vil åpenhet om ansattes sidegjøremål kunne bidra til å unngå at det oppstår interessekonflikter og habilitetsproblematikk i forbindelse med utøvelse av stillingen ved UiT. Åpenhet vil styrke tilliten til utdannings-, forsknings-, og forvaltningsvirksomhet som utøves av universitetsansatte.

Meldeplikten gjelder:

- Medlem i offentlige råd og utvalg, herunder Universitets- og høgskolerådet
- Medlem i internasjonale utvalg og komiteer
- Offentlig utredningsarbeid
- Redaktør for fagtidsskrifter
- Styreverv i Norges Forskningsråd, i virksomheter i UiTs randsone eller ved andre forsknings- og undervisningsinstitusjoner
- Fast engasjement som sakkyndig, for eksempel i rettsodontologi og rettsmedisin
- Andeler, eierandeler, aksjer, opsjoner i virksomheter som har eller kan komme til å få et samarbeid eller samhandling med UiT
- Styreverv eller andre nære relasjoner til bedrifter eller virksomheter som samarbeider eller samhandler med UiT

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

Mindre eierandeler eller aksjer i virksomheter der eierandelen er ubetydelig, og den ansatte utvilsomt ikke kan påvirke samarbeid eller verdier, trenger ikke meldes eller godkjennes.

4.3 Sidegjøremål som krever registrering og samtykke fra arbeidsgiver

Denne kategorien omfatter normalt sidegjøremål som ligger innenfor den type virksomhet som UiT driver (primærvirksomheten), og som ikke omfattes av punkt 4.1 og 4.2. Dette gjelder sidegjøremål innenfor følgende områder:

- Bistilling ved andre FoU-institusjoner og Helseforetak
- Undervisningsvirksomhet: undervisning innenfor ordinære studieprogram og etter- og videreutdanningsvirksomhet i egen eller andres regi
- Forsknings- og utviklingsvirksomhet, i egen eller andres regi
- Formidlings- og kommersialiseringsvirksomhet, i egen eller andres regi
- Konsulent- og rådgivningsvirksomhet innenfor de samme fagområder som den ansatte har i sin stilling ved UiT, i egen eller andres regi

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

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

- A. Sidegjøremålet er i direkte konkurranse med UiTs egen virksomhet
- B. Sidegjøremålet krever bruk av UiTs personalressurser, budsjettmidler, utstyr og annen infrastruktur, utover det trivielle, eller medfører fare for sammenblanding av egen og UiTs økonomi/ressurser
- C. Sidegjøremålet kan skade UiTs anseelse
- D. Sidegjøremålet kan medføre inhabilitet og interessekonflikt ved utøvelse av stillingen ved UiT
- E. Det samlede sidegjøremålet er av et slikt omfang at det hemmer eller sinker arbeidet i stillingen ved UiT (gjelder også sidegjøremål som inngår under punkt A og B)
- F. Sidegjøremål er egnet til å skape tvil om den ansattes lojalitet, vilje eller evne til å utføre sitt arbeid ved UiT på den måten stillingens og UiTs formål tilsier

Arbeidsgiver kan pålegge en ansatt å gi opplysninger om sidegjøremål hvor det kan være spørsmål om et sidegjøremål, eller at det samlede omfanget av sidegjøremål kan komme i strid med den ansattes plikter overfor UiT.

Vedr punkt A)

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

Vedr punkt B)

UiTs budsjettmidler, personalressurser og andre ressurser (utstyr, IT-ressurser og annen infrastruktur), skal brukes til aktiviteter i UiTs regi (bevilgningsfinansierte eller eksternt finansiert aktiviteter). Ansatte kan ikke benytte disse ressursene i forbindelse med sidegjøremål i egen eller andres regi, ut over det trivielle¹, med mindre det foreligger skriftlig avtale om dette. Grunnprinsippet for slike avtaler er at bruk av UiTs ressurser til utenforliggende formål, ut over det trivielle, forutsetter at arbeidet ikke forstyrrer institusjonenes egen virksomhet, og at brukeren yter fullt vederlag.

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

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

Vedr punkt C)

Dersom det er sannsynlig at det aktuelle sidegjøremålet f.eks. vil kunne så tvil om den ansattes faglige integritet og uavhengighet som forsker, vil det være grunnlag for nekte samtykke. Dette fordi slike forhold vil kunne skade omdømme og tilliten både til UiT og til forskningen generelt.

¹ Med trivielt menes i denne sammenheng f.eks. sporadisk bruk av telefon og e-post.

Vedr punkt D)

Det siktes her til tilfeller hvor sidegjøremål kan så tvil om den ansattes upartiskhet i utøvelsen av stillingen ved UiT, og dermed svekke tilliten til utdanningen, forskningen og forvaltningen ved UiT. Dette kan gjelde sidegjøremål knyttet til virksomheter som samhandler med UiT, f.eks. kunde, leverandør eller finansieringskilde. Dette omfatter også sidegjøremål ut over undervisning, forskning og formidling. Det er grunnlag for å nekte samtykke til sidegjøremål dersom den ansatte vil være inhabil i utøvelsen av stillingen ved UiT i mer enn sporadiske tilfeller.

Vedr. punkt E)

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

Vedr. punkt F)

Sidegjøremål som kan skape tvil om habilitet eller lojalitet skal meldes til arbeidsgiver. Dette kan for eksempel være styreverv, næringsvirksomhet og andre engasjement og oppdrag som er egnet til å skape tvil om sidegjøremålet er forenelig og innenfor det den ansatte kan utføre uten å komme i konflikt eller habilitetsforhold i forhold til stillingen ved UiT,

5. Om plikt til å gi opplysninger ved anmodning fra arbeidsgiver

Arbeidsgiver kan pålegge en ansatt å gi opplysninger om sidegjøremål hvor det kan være spørsmål om ett sidegjøremål eller det samlede omfanget av sidegjøremål kan komme i strid med den ansattes plikter overfor arbeidsgiver. Dette kan både være aktuelt hvis den tilsatte har meldt fra om planlagte sidegjøremål og arbeidsgiver trenger flere opplysninger om forholdet, og hvor arbeidstakeren ikke har meldt fra, men hvor sidegjøremålet likevel er kjent for arbeidsgiveren.

6. Oppfølgingsansvar, melding, søknader og godkjenning

Søknad om å kunne påta seg sidegjøremål etter punkt 4.3 skal registreres og søkes om i personalsystemet, og rettes til nærmeste overordnede. Det samme gjelder registrering av sidegjøremål etter punkt 4.2.

For både vitenskapelige og teknisk/administrative ansatte ved institutter vil nærmeste overordnede være instituttleder, med mindre noe annet er avtalt skriftlig. Dekanen avgjør spørsmål knyttet til sidegjøremål for instituttleder. Universitetsdirektør avgjør i samråd med rektor spørsmål knyttet til sidegjøremål for dekaner og direktører ved bibliotek og museum. For øvrig følges normal tjenestevei i slike saker.