

04.12.92

92/3144 Ad L

Egil Høstan, 34 74 72

Til universitetene  
statlige høyskoler  
de regional høyskolestyrene

**SÆRAVTALE OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR UNDERVISNINGS- OG  
FORSKERSTILLINGER VED UNIVERSITETENE OG HØYSKOLENE**

I forhandlingsmøte den 5. oktober 1992 ble det inngått særavtale med virkning fra 1. januar 1993 om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universitetene og høyskolene under Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF). Avtalen gjelder for stillinger på lønnsplan 17.510 - undervisnings- og forskerstillinger unntatt øvingslærer med hovedstilling i skoleverket, og stillinger på lønnsplan 17.511 - tannlege.

Særavtalen erstatter en rekke særavtaler som tidligere har vært inngått for undervisningspersonalet ved forskjellige høyskoleslag. Disse avtalene er faller bort med virkning fra 1. januar 1993. Visse særordninger om lønn som er opplistet i særskilt protokoll av 5. oktober 1992 skal imidlertid opprettholdes inntil videre og behandles i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger, jf. hovedtariffavtalens pkt. 2.3.2. Kopi av denne protokoll vedlegges.

Avtalen erstatter også de ordninger, reglement og bestemmelser om arbeidstid, arbeidsplikter m.v., som er fastsatt og innarbeidet ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene.

-----

Den nye avtalen er bl.a. basert på det som er uttalt i St.meld. nr. 40 for 1990/91 om høyere utdanning og Innst. S nr. 230 for 1990/91. I møter med organisasjonene den 17. august og 18. september 1992 har departementet med henvisning til disse dokumentene gitt uttrykk for en rekke synspunkter slik det fremgår av vedlagte referat fra de to møtene. Likeledes går det fram av referatet at organisasjonene har gitt uttrykk for sine synspunkter. Departementet viser ellers til referatets punkt 5, om partenes felles oppfatning om fordeling av arbeidsplikter innenfor ordinær arbeidstid, jf. punkt 4 side 3 siste avsnitt.

I referatet er det gitt uttrykk for bl.a. følgende:

1. Norgesnett

Universitetene og høyskolene inngår i et Norgesnett for høyere utdanning og forskning, basert på samarbeid og

arbeidsdeling. De enkelte institusjonene har ulike oppgaver innen Norgesnettsamarbeidet. Samlet skal de drive forskning og gi undervisning som er basert på forskning, utviklingsarbeid, erfaringskunnskap og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Universiteter og vitenskapelige høyskoler skal ha ansvaret for hoveddelen av grunnforskningen, og har et særskilt ansvar for å utvikle landets høyeste vitenskapelige kompetanse. Disse institusjonene skal derfor ha hovedansvaret for hovedfags- og forskerutdanningen.

De regionale høyskolene og kunsthøyskolene skal stå for et bredt tilbud av profesjonsrettet utdanning, enten rettet mot kvalifisering til et bestemt yrke eller av mer generell yrkesforberedende art. Innen enkelte spesialområder, der det ikke gis tilsvarende tilbud ved universitetene, vil det kunne tilbys hovedfag. Samtidig skal høyskolene kunne drive forskning, kunstnerisk virksomhet og annet utviklingsarbeid, fortrinnsvis knyttet til praksisfeltet for sine fag, eller til problemer som er særlig relevante for sin region. Høyt kompetente forskningsmiljøer med tilstrekkelig tyngde vil også kunne spille en rolle i hovedfags- og doktorgradsutdanning i samarbeid med et universitet eller en vitenskapelig høyskole.

## 2 Institusjonene

For institusjonene som helhet og på årsbasis bør fordelingen ved universitetene og vitenskapelige høyskoler være ca. 50% til forskning og 50% til undervisning. Den tiden som går med til administrasjon, formidling m.v., bør ikke endre dette fordelingsprinsippet.

For de regionale høyskolene foreslo departementet i St.meld. nr. 40 en anbefaling med det mål å kunne sette av ressurser slik at 75% av den samlede arbeidstid kunne knyttes til undervisning og 25 % til forskning. Stortinget gikk imidlertid i sin innstilling inn for at det ikke settes noen absolutt grense for hvor stor andel av arbeidsåret vitenskapelig ansatte ved de regionale høyskoler samlet sett skal bruke til forskning, faglig utviklingsarbeid og ekstern kontaktvirksomhet. Departementet tolker Stortingets intensjon slik at det kan legges til grunn som en generell regel at dagens forskningsnivå bør opprettholdes som et minimum og med muligheter for videreutvikling.

## 3. Arbeidstakernes arbeidsplikter

Arbeidspliktene til det vitenskapelige personalet/undervisningspersonalet følger av oppgavene til den institusjon hvor de er tilsatt.

Departementet forutsetter at personalets arbeidsplikter i hovedsak omfatter undervisning (inkl. for- og etterarbeid), forskning, veiledning, utviklingsarbeid knyttet til undervisning, kunstnerisk virksomhet, formidling og administrasjon, uten at dette tas inn i særskilt instruks.

Det utarbeides ikke særskilte instruksjoner om arbeidsplikter for de ulike stillingene, og de fastsatte instruksjoner for undervisningspersonalet ved de pedagogiske høyskoler og ingeniørhøgskolene faller bort.

### 3. Fordeling av arbeidsplikter på de enkelte arbeidstakere innenfor ordinær arbeidstid.

Den faglige og administrative ledelse har ansvaret for bl.a. fordeling av arbeidsoppgavene. Det settes opp arbeidsplaner for den enkelte tjenestemann, som viser hvilke oppgaver vedkommende skal utføre i en periode, og hvor mye tid som skal avsettes til de ulike oppgaver.

Lokal arbeidsgiver har ansvar for at det foreligger tilfredsstillende dokumentasjon for at arbeidspliktene, herunder forskningsplikten, er oppfylt i henhold til arbeidsplanen. Lokal arbeidsgiver har personalansvar for å stimulere og motivere den enkelte tjenestemann til en mest mulig positiv utvikling.

Fordeling av arbeidsoppgaver, herunder tid til forskning, innenfor arbeidstiden skjer i henhold til Hovedavtalen for statens arbeidstakere, uten av det fastsettes kvoter for hvor stor del av arbeidstiden den enkelte tilsatte til enhver tid skal bruke til de ulike oppgavene.

Oppgavene bør fordeles med utgangspunkt i den enkelte medarbeiders særlige forutsetninger. Oppgavene kan variere over tid. Dette innebærer at noen arbeidstakere i perioder bruker en større del av sin arbeidstid til undervisning, mens det i andre perioder legges større vekt på forskning og faglig utvikling eller på administrasjon.

Dersom det er klart at forskningsplikten ikke oppfylles, skal en større del av arbeidstiden belegges med andre relevante oppgaver. Før slike tiltak iverksettes, må arbeidsgiver aktivt ha ivaretatt sitt personalansvar.

For øvrig vises til punkt 5 i referatet fra møtene 17. august og 18. september 1992, hvor det er uttalt følgende:

"I anledning organisasjonenes synspunkter, uttalte departementets representanter at fordeling av arbeidsplikter innenfor ordinær arbeidstid er drøftingsgjenstand etter Hovedavtalen. Etter Hovedavtalen skal slike drøftinger finne sted ved den enkelte virksomhet.

Når det gjelder forskningsandelen ved regionale høyskoler og andre statlige høyskoler legges til grunn at dagens forskningsomfang opprettholdes som et minimum og med muligheter for videreutvikling.

Når det gjelder forskningsandelen ved universiteter og de vitenskapelige høyskoler skal forskningsandelen som hovedregel være like stor som undervisningsandelen, men for den enkelte kan dette endres når forskningsplikten ikke oppfylles, eller man er kommet fram til en annen fordeling.

Organisasjonene hadde ikke merknader til dette."

Når det gjelder det som er uttalt ovenfor om fordeling av arbeidsoppgaver innenfor ordinær arbeidstid i henhold til hovedavtalen, skal Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet bemerke, etter at saken har vært forelagt Arbeids- og administrasjonsdepartementet, at slike drøftinger skal skje etter § 12 nr. 2, jf. § 18 nr. 1.

-----

Den nye såravtalen lyder slik:

**SÅRAVTALE OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER**

**I. Arbeidsvilkår**

**1. Arbeidsår, arbeidstid og ferier.**

Arbeidsåret tilsvarer arbeidsåret for arbeidstakere i staten, med 37,5 timer netto arbeidstid pr. uke, og ferie og feriegodtgjørelse etter ferielovens bestemmelser slik de praktiseres for andre statstjenestemenn. Det forutsettes at alle arbeidsoppgaver utføres innenfor denne arbeidstiden.

Personalet skal være til stede ved virksomheten i arbeidstiden, med mindre faglige grunner tilsier at arbeidet legges til andre steder. I så tilfelle skal dette gjøres etter samtykke og i samsvar med regler om fravær fastsatt av virksomheten.

I den utstrekning det er nødvendig med ekstrabelastninger over kortere perioder, forutsetter partene at man ved den enkelte virksomhet kommer fram til fleksible ordninger som utjevner ekstrabelastningene og gir adgang til avspasering innenfor en frist fastsatt av den myndighet departementet bestemmer.

Ferien i henhold til ferielovens § 5 punkt 1 tas ut i perioder når den tilsatte ikke har undervisning og når virksomheten ellers tillater det.

Fastsetting av tidspunktet for avvikling av ekstra ferie i henhold til ferielovens § 5 punkt 2 er etter loven tillagt arbeidstakeren, men bør avvikles slik at undervisningen ikke blir skadelidende.

## 2.1 Ekstraarbeid/bistillinger/bierverv

Hovedarbeidsgiver kan gi tjenestemann adgang til å påta seg ekstraarbeid og inneha bistilling/bierverv innenfor ordinær arbeidstid når dette arbeidet er til gagn for utførelsen av arbeidet for virksomheten. Det er en forutsetning at arbeidet i ordinær stilling tas igjen til andre tider, eller at det avtales redusert arbeidstid og avkorting av lønn.

Denne adgangen er begrenset til arbeid som ledd i samarbeidet med andre høyskoler, universiteter og forskningsinstitusjoner eller andre samarbeidspartnere. Samlet tidsbruk til slikt arbeid kan ikke overskride 20 % av hel stilling med arbeidstid 37,5 timer netto pr. uke.

Disse regler/prinsipper gjelder også i de tilfeller der en tjenestemann har hovedstilling ved et universitet/en høyskole/et høyskolesenter og har bistilling/bierverv ved en forskningsinstitusjon som reelt er randsonelinstitusjon til lærestedet. Det må utarbeides en rammeavtale med bl.a. bestemmelser om omfanget av arbeidet ved hver av institusjonene.

## 2.2. Ekstern sensorvirksomhet

Arbeid som tilkalt sensor ved annen virksomhet kan utføres i arbeidstiden mot at arbeidet i hovedstillingen tas igjen til andre tider. Hovedarbeidsgiver må varsles.

-----

Jfr protokolltilførsel nr. 2.

## **II. Lønnsvilkår.**

### 1. Timebetalt personale.

Timebetalt personale som bare har undervisningsplikter godtgjøres for undervisning, herunder for- og etterarbeid, pr. klokke-time med ordinær timelønn (37,5 t/uke) ut fra det lønnstrinn som vedkommende er berettiget til og/eller ut fra det undervisningsnivå som er påkrevet for undervisningen. Vurderingen av den samlede arbeidstid overlates til den enkelte virksomhet.

### 2. Godtgjøring for arbeid utover 37,5 timer netto pr. uke

Det forutsettes at det ved den enkelte virksomhet er avtalt regler for registrering av ordinær arbeidstid.

Arbeid utover ordinær arbeidstid godtgjøres etter følgende regler:

Avtalte ekstra timer til undervisning herunder for- og etterarbeid som ikke avspaseres, godtgjøres pr. klokke-time

med ordinær timelønn. Den samlede arbeidstid til undervisning, herunder for- og etterarbeid, fastsettes av virksomheten i det enkelte tilfelle.

Pålagt og registrert administrativ tjeneste utover 37,5 timer pr. uke godtgjøres etter lønnsregulativets fellesbestemmelser.

Dersom det ikke er mulig å dekke nødvendig undervisning med eget personale eller ved å engasjere timebetalt personale, kan spørsmål om å godtgjøre ekstratimer for undervisning for inntil ett semester, tas opp med den myndighet departementet bestemmer.

Dersom det er nødvendig å pålegge ekstratimer til undervisning, skal pålagte og registrerte ekstratimer, herunder for- og etterarbeid, godtgjøres etter lønnsregulativets fellesbestemmelser.

Godtgjøring for administrativ tjeneste og sporadisk undervisningstjeneste utover normalarbeidstid begrenses til 300 klokketimer pr. kalenderår.

### III Varighet.

Denne avtalen gjelder fra 1. januar 1993 og til 31. juli 1994, og fortsetter deretter å gjelde for ett år om gangen såfremt den ikke sies opp med lovlig varsel.

#### Protokolltilførsel:

1) Partene er enige om at visse regler om lønn m.v. som opprinnelig bl.a. var avtalt i de særskilte avtalene for høgskoleslagene og universitetene, og som er inntatt i egen protokoll av i dag, opprettholdes inntil videre og behandles i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

2) Det vises ellers til reglene om bistillinger i Lønnsregulativets fellesbestemmelser § 12, avtale av 5. november 1959 mellom Lønns- og prisdepartementet og hovedsammenslutningene og Personaldirektoratets Melding nr. 23/84 av 4. juli 1984 som også gjelder for det personalet denne avtalen omfatter.

#### Kommentarer til den nye særavtalen av 5. oktober 1992:

##### Arbeidsår, arbeidstid og ferier, særavtalens avsnitt I pkt 1.

Bestemmelsen i pkt. 1 annet avsnitt om tilstedeværelse må ses i forbindelse med regler om fravær ved de enkelte virksomheter. Det vises i denne forbindelse til at det i § 10 i personalreglementet for personalet ved de regionale høgskolene er fastsatt følgende bestemmelse om arbeidstid:

"Alle tilsatte plikter å overholde den arbeidstid som til enhver tid er avtalt. Registrering av frammøte kan skje etter nærmere regler fastsatt i egen avtale ved den enkelte

virksomhet. Enhver leder har ansvar for at de tilsatte overholder den fastsatte arbeidstid, og at arbeidstida utnyttes effektivt. Ferie- og sjukefravær skal registreres."

Også de øvrige institusjoner forutsettes å utarbeide systemer som gjør at de har oversikt over ferieavvikling, sykdomsfravær osv. samt hvor personalet befinner seg når noen har fått samtykke til å legge arbeidet til andre steder enn institusjonen etter fastsatte regler om dette.

Vi finner grunn til å presisere at den pliktige arbeidstid som tilstedeværelsesplikten er knyttet til, utgjør 37 1/2 klokketimer pr. uke. I tillegg kommer 2 1/2 timer til pauser i henhold til AML's § 51. Arbeidstidsspørsmålet er nærmere behandlet i PM 24/86 og i rundskriv V-56/86 og V-14/87 fra Kultur- og vitenskapsdepartementet.

Når det gjelder adgangen til avspasering innenfor en frist, har departementet fastsatt at denne fristen kan fastsettes av universitetene, de vitenskapelige høyskolene, styrene ved de statlige kunsthåndverksskolene, kunstakademiene og scenekunst-høyskolene og de regionale høyskolestyrene når det gjelder de regionale høyskolene.

#### Ekstraarbeid, bistillinger, bierverv, særavtalens avsnitt I pkt 2.

I tilknytning til bestemmelsen i avsnitt I pkt. 2 er det i protokolltilførsel nr. 2 vist til Lønnsregulativets § 12 om at arbeidstakere ikke må inneha bistillinger eller bierverv som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre særskilt pålegg eller tillatelse foreligger. Videre gjelder i følge særavtale av 5. november 1959 om statstjenestemennenes adgang til å inneha bistillinger, at arbeid i offentlige eller private bistillinger m.v. i størst mulig utstrekning skal utføres utenfor den fastsatte arbeidstid. I protokolltilførsel nr. 2 er også vist til Personaldirektoratets Melding nr. 23/84 av 4. juli 1984 som gir en mer samlet oppstilling over de regler som ikke gir adgang til å inneha bistillinger eller drive bierverv i eller utenfor arbeidstiden. Når det gjelder forholdet mellom universitetene/høyskolene og forskningsinstitusjonene som reelt er randsonelinstitusjoner til lærestedet, må det utarbeides rammeavtale som nevnt i pkt 2.1. siste avsnitt, før det kan gis tillatelse til bistillinger/bierverv.

#### Timebetalt personale, særavtalens avsnitt II pkt. 1

Bestemmelsen erstatter tidligere bestemmelser om godtgjøring til forelesere, hjelpelærere og andre timebetalte lærere, herunder de bestemmelser som er tatt inn i særavtaler for visse regionale høyskoler om timegodtgjøring basert på årslønn dividert f.eks. med 600. Disse godtgjøringer faller bort pr. 31. desember 1992.

Bestemmelsen svarer til de bestemmelser som er tatt inn i Kultur- og vitenskapsdepartementets rundskriv V-27/88 av 6. mai 1988 om godtgjøring til engasjerte forelesere m.v. ved universiteter og høyskoler. Vi vil i denne forbindelse presisere at middellønnsbegrepet går ut og at alle kodene på

lønsplan 17.510 og lønsplan 17.515 Utdanningsstillinger (fra 01.01.93) kan benyttes ved avlønning av timebetalte lærere.

Det er avtalt at det timebetalte personalet skal godtgjøres pr. klokke-time med ordinær timelønn. Denne timelønnen framkommer ved å halvere 100 % overtidssats knyttet til det aktuelle lønnstrinn på tabell A.

Bestemmelsen gjelder alle former for undervisning, også ved kurs- og oppdragsvirksomhet.

Den samlede arbeidstid inkl. nødvendig tid til for- og etterarbeid som anses påkrevet, vurderes for den enkelte arbeidstaker og skal avgjøres av den enkelte virksomhet. Det skal ikke utarbeides normer eller standarder i denne forbindelse, da de enkelte arbeidsoppgaver skal vurderes konkret.

Vi vil senere oversende skjemaer for fastsetting av godtgjørelser til timebetalt personale. Formularene vil bli utarbeidet i samarbeid med Riksrevisjonen.

Godtgjøring for arbeid utover 37,5 timer netto pr. uke, særavtalens avsnitt II, pkt. 2

Det vises til første avsnitt i bestemmelsen hvor det er uttalt:

"Det forutsettes at det ved den enkelte virksomhet er avtalt regler for registrering av ordinær arbeidstid."

Departementet forutsetter at institusjonene utarbeider systemer for dette i samarbeid med organisasjonene, slik at institusjonene kan dokumentere at ordinær arbeidstid er overholdt. Dette er en forutsetning for at det kan utbetales godtgjøring for arbeid utover 37 1/2 timer pr. uke.

For pålagt og registrert administrativ overtid gjelder også for undervisningsstillinger bestemmelsen om overtidskompensasjon i Lønnsregulativets § 16.

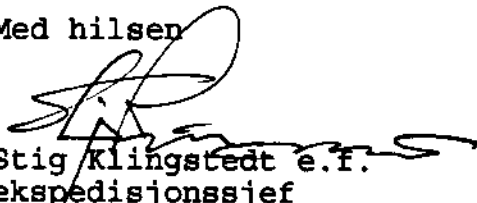
Det følger av bestemmelsen i avsnitt II pkt. 2 at det prinsipielt skal søkes å få avtalt ekstratimer dersom undervisningen nødvendigvis må skje utover ordinær arbeidstid. Pålegg om ekstratimer blir da først aktuelt når det ikke har vært mulig å få avtale om ekstratimer. Forutsetningen for å gjøre bruk av overtidssatsene for pålagte ekstratimer er da at både tiden til selve undervisningen og tiden til nødvendig for- og etterarbeid blir tilfredsstillende registrert.

De bestemmelser som er nevnt ovenfor gjelder for sporadisk undervisning utover 37 1/2 time pr. uke. Godtgjøring for slik tjeneste samt godtgjøring for administrativ overtid er til sammen begrenset til 300 klokke-timer pr. kalenderår.

Bestemmelsen i avsnitt II pkt. 2 gir også anledning til å godtgjøre avtalte eller pålagte ekstratimer til undervisning i inntil ett semester i tillegg til begrensningen på 300 timer i kalenderåret når dette er godkjent. Forutsetning for

slik godkjennelse er at det ikke har vært mulig å dekke nødvendig undervisning med virksomhetens eget personale eller ved å engasjere timebetalt personale. Slik fullmakt til å godkjenne godtgjøring for ekstratimer inntil ett semester gis til universitetene, de vitenskapelige høyskolene, til styrene ved statens kunsthåndverksskoler, de statlige kunstakademiene og statens høyskoler for scenekunst og til de regionale høyskolestyrene når det gjelder de regionale høyskoler.

Med hilsen

  
Stig Klingstedt e.f.  
ekspedisjonssjef

  
Arve Kjelberg e.f.  
ekspedisjonssjef

Vedlegg.

Kopi:

- Organisasjonene
- Riksrevisjonen
- Landbruksdepartementet
- Forsvarsdepartementet
- Justisdepartementet
- Arbeids- og administrasjonsdepartementet,  
v/Arbeidsgiveravdelingen
- Statens utdanningskontor

## REFERAT

fra møte i Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet 17. august og 18. september 1992 om arbeidsplikter og fordeling av arbeidspliktene innenfor ordinær arbeidstid.

Til stede på møtet var:

Arve Kjelberg	Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet
Toril Johansson	"
Inger Wætnes	"
Anders Trodal	"
Astrid Roll-Hansen	"
Egil Høstan	"
Eva Sibbern	"
Erling Steen	"
Aina Tvengsberg	"
Godtfred Bøen	Justisdepartementet
Anstein Lyngstad	Landbruksdepartementet
Sigmund R. Stenbekk	Forsvarets Overkommando
Martin Svendsen	Norsk forskerforbund, Norske Siviløkonomers Forening
Sigrid Lem	"
Harry Karlsen	Lærernes Yrkesforbund
Odd Langklopp	Norsk Musikerforbund
Nina Kristiansen Skalle	Norges Ingeniørorganisasjon
Harald Jesnes	Norske Sykepleierforbund
Birger Emblem	Norsk Ingeniørhøgskolelag
Ola Hovind	"
Solvor Christensen	Norsk Barnevernpedagogforbund, Norsk Sosionomforbund og Norsk vernepleierforbund.
Berit Borgenvik	Norsk Tjenestemannslag
Guri Paulsen	"
Roar Grøttvik	Norsk Undervisningsforbund
Kjell Johnsen	Norsk Lærerlag
Olav Helge	Norges Handelslærerlag
Lars Norsletten	Den norske lægeforening/LVS (Rikshospitalet)
Eva Songe-Møller	Norsk Faglærerlag
Solveig Seem	Statsviternes Yrkesorganisasjon
Bjarne Hjeltnes	Norsk Bioingeniørforbund/LG
Inger Marie Larsen	Norsk Musiker- og Musikkpedagogforening

Møtet ble ledet av ekspedisjonssjef Kjelberg.

Han viste innledningsvis til St.meld. nr. 40 for 1990/91 om høgre utdanning og Innst.S. nr. 230 for 1990/91 og St. meld. nr. 28 for 1988/89 om forskning hvor det bl.a. er redegjort for den politikk departementet vil føre på områder hvor staten har styringsrett, og som på enkelte punkter har resultert i

vedtak i Stortinget. Han viste videre til Norsk Forskerforbunds notater av 17. mars og 1. juli 1992, som representerer det syn de tre hovedorganisasjonene står for.

Bestemmelser om arbeidsplikter og fordelingen av disse innenfor arbeidstiden faller inn under arbeidsgivers styringsrett. Siden slike bestemmelser har tilknytning til forhandlingene om lønns- og arbeidsvilkår for vitenskapelig personale ved universiteter og høyskoler har departementet funnet det naturlig å holde et møte og redegjøre for statens synspunkter før forhandlingene slutføres. Departementet vil når forhandlingene er over, sende ut rundskriv med basis i avtalen og de spørsmål som blir behandlet på dette møtet.

I og med at temaet for møtet er arbeidsforholdene til de ansatte, fant departementet det også på sin plass å gi uttrykk for at en på sentralt hold verdsetter høyt den store innsatsen de ansatte har utført de senere år for å kunne gi et godt tilbud til de mange nye studentene som er tatt opp ved høgre utdanningsinstitusjoner.

Under henvisning til ovennevnte uttalte departementets representanter følgende:

#### 1.

#### Arbeidsoppgaver

##### Norgesnettet

Universitetene og høyskolene inngår i et Norgesnett for høgre utdanning og forskning, basert på samarbeid og arbeidsdeling. De enkelte institusjonene har ulike oppgaver innen Norgesnett-samarbeidet. Samlet skal de drive forskning og gi undervisning som er basert på forskning, utviklingsarbeid, erfaringskunnskap og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Universiteter og vitenskapelige høyskoler skal ha ansvaret for hoveddelen av grunnforskningen, og har et særskilt ansvar for å utvikle landets høyeste vitenskapelige kompetanse. Disse institusjonene skal derfor ha hovedansvaret for hovedfags- og forskerutdanningen.

De regionale høyskolene og kunsthøyskolene skal stå for et bredt tilbud av profesjonsrettet utdanning, enten rettet mot kvalifisering til et bestemt yrke eller av mer generell yrkesforberedende art. Innen enkelte spesialområder, der det ikke gis tilsvarende tilbud ved universitetene, vil det kunne tilbys hovedfag. Samtidig skal høyskolene kunne drive forskning, kunstnerisk og annet utviklingsarbeid, fortrinnsvis knyttet til praksisfeltet for sine fag, eller til problemer som er særlig relevante for sin region. Høyt kompetente forskningsmiljøer med tilstrekkelig tyngde vil også kunne spille en rolle i hovedfags- og doktorgradsutdanning i samarbeid med et universitet eller vitenskapelig høyskole.

## Arbeidstakernes arbeidsplikter

Arbeidspliktene til det vitenskapelige personalet følger av oppgavene til den institusjon hvor de er tilsatt.

Departementet forutsetter at personalets arbeidsplikter i hovedsak omfatter undervisning (inkl. for- og etterarbeid), veiledning, utviklingsarbeid knyttet til undervisning, forskning og kunstnerisk virksomhet, formidling og administrasjon, uten at dette tas inn i særskilt instruks.

Det utarbeides ikke særskilte instruksjoner om arbeidsplikter for de ulike stillingene, og de fastsatte instruksjoner for undervisningspersonalet ved de pedagogiske høyskoler og ingeniørhøgskolene faller bort.

## **2**

### Fordeling av arbeidsoppgavene

#### Institusjonene

For institusjonene som helhet og på årsbasis bør fordelingen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler være ca. 50 % til forskning og 50 % til undervisning. Den tiden som går til administrasjon, formidling m.v., bør ikke endre dette fordelingsprinsippet.

For de regionale høyskolene foreslo departementet i St.meld. nr. 40 en anbefaling med det mål å kunne sette av ressurser slik at 75 % av den samlede arbeidstid kunne nyttes til undervisning og 25 % til forskning. Stortinget gikk imidlertid i sin innstilling inn for at det ikke settes noen absolutt grense for hvor stor andel av arbeidsåret vitenskapelig ansatte ved de regionale høyskoler samlet sett skal bruke til forskning, faglig utviklingsarbeid og ekstern kontaktvirksomhet. Departementet tolker Stortingets intensjon slik at det kan legges til grunn som en generell regel at dagens forskningsnivå bør opprettholdes som et minimum og med muligheter for videreutvikling.

#### Fordeling av arbeidsplikter på de enkelte arbeidstakere innenfor ordinær arbeidstid.

Den faglige og administrative ledelse har ansvaret for bl.a. fordeling av arbeidsoppgavene. Det settes opp arbeidsplaner for den enkelte tjenestemann, som viser hvilke oppgaver vedkommende skal utføre i en periode, og hvor mye tid som skal avsettes til de ulike oppgaver.

Lokal arbeidsgiver har ansvar for at det foreligger tilfredstillende dokumentasjon for at arbeidspliktene, herunder forskningsplikten, er oppfylt i henhold til arbeidsplanen. Lokal arbeidsgiver har personalansvar for å stimulere og motivere den enkelte tjenestemann til en mest mulig positiv utvikling.

Dersom det er klart at forskningsplikten ikke oppfylles, skal en større del av arbeidstiden belegges med andre relevante oppgaver. Før slike tiltak iverksettes, må arbeidsgiver aktivt ha ivaretatt sitt personalansvar.

Fordeling av arbeidsoppgaver, herunder tid til forskning, innenfor arbeidstiden skjer i henhold til Hovedavtalen for statens arbeidstakere uten at det fastsettes kvoter for hvor stor del av arbeidstiden den enkelte tilsatte til enhver tid skal bruke til de ulike oppgavene.

Oppgavene bør fordeles med utgangspunkt i den enkelte medarbeiders særlige forutsetninger. Oppgavene kan variere over tid. Dette innebærer at noen arbeidstakere i perioder bruker en større del av sin arbeidstid til undervisning, mens det i andre perioder legges større vekt på forskning og faglig utvikling eller på administrasjon. Det vil være ønskelig å endre arbeidsoppgavene i takt med interesser og forutsetninger. Som følge av dette vil personalet ved samme institusjon ikke alltid ha like mye undervisning og like mye tid til annet faglig arbeid. Det må imidlertid være rimelig adgang til egenutvikling for alle grupper.

### 3.

#### Ressurssituasjonen

Bevilgningen til universiteter og høyskoler tildeles ikke adskilt til undervisning og forskning. De politiske prioriteringer som ligger til grunn for ressurstildelingen framgår av den årlige budsjettsproposisjonens og komiteinnstillings vektlegging av de ulike mål og oppgaver innenfor de høgre utdanningsinstitusjonenes virkeområder. Departementet viste også til de senere års budsjettreformer, der bl.a. resultater i stadig større grad danner grunnlag for budsjettildeling.

En samlet kirke- og undervisningskomite har understreket samfunnets økende behov for kompetanse (Innstilling S nr. 230.) Videre er det uttalt at høyere utdanning må være integrert med forskning, for å styrke kvaliteten på både utdanningen og forskningen. Både grunnforskning og anvendt forskning er viktige forutsetninger for kompetansebygging i det høyere utdanningssystem. I tråd med dette understrekes også målsettingen om en realvekst til forskning på 5 % pr. år, dels gjennom nye midler og dels gjennom omprioriteringer fra andre tiltak. (Innst. S. nr. 228 for 1988-89).

Videre understrekes det at universitetene, som har hovedansvar for grunnforskning, må få tilført ressurser som står i forhold til de oppgaver de er satt til å forvalte. Komiteen peker på at når det opprettes studieplasser, må ressursene inneholde en forskningsandel, som sikrer midler både til undervisning og forskning.

Departementet viser i den forbindelse til at når det er tildelt nye stillinger og budsjettmidler i forbindelse med

studentøkningen de seneste årene, har en slik forskningsandel vært lagt inn i beregningene.

Det er ikke gitt signaler om at omfanget av forskningsaktiviteten ved universitetene og høyskolene skal nedprioriteres. Det legges samtidig stor vekt på å gi et godt tilbud til alle studentene som er tatt opp ved institusjonene de siste årene.

#### 4.

##### Organisasjonenes synspunkter

Forskerforbundets representanter ga uttrykk for at det er et hovedprinsipp ved norske universiteter at samtlige lærere skal drive aktiv forskningsvirksomhet og at det overhodet ikke kan reises tvil om at retten til å drive forskning av om lag samme omfang som undervisning tilligger hver enkelt vitenskapelig ansatt.

Det er like klart at den enkelte forsker innenfor gitte ressursrammer og anerkjente forskningsetiske regler selv har full frihet til å velge forskningsoppgaver og forskningsmetoder.

Disse rettighetene utgjør de grunnleggende forutsetninger for den akademiske frihet vi har ved norske universiteter i dag.

Den retten universitetslærere har til å drive forskning i halvparten av arbeidstiden impliserer også en klar plikt til å forske. Dersom det er klart at den ansatte ikke oppfyller/kan oppfylle sin forskningsplikt må grunnenhetens (instituttets) styre kunne pålegge en større del av arbeidstiden til andre oppgaver enn forskning. Det må være en forutsetning at instituttet, før slike tiltak iverksettes, aktivt har ivaretatt sitt personalansvar.

Forskerforbundet er innforstått med at prinsippet om at omlag halvparten av tiden til forskning og halvparten til undervisning praktiseres på en fornuftig måte. Det vil være nødvendig å se fordelingen på årsbasis og ta hensyn til at den enkelte ansatte etter avtale kan ta mer undervisning i en periode mot å kunne konsentrere seg om forskning i en annen periode. Det må ved instituttet kunne inngås forpliktende avtaler om midlertidige avvik fra regelen om halve tiden til forskning på årsbasis når faglige forhold tilsier det. Etter Forskerforbundets mening er synspunktene ovenfor godt i samsvar med St. meld. nr. 40. Det vises spesielt til følgende (side 150):

"Departementet mener en må unngå bindinger til fastsatte kvoter for hvor stor del av arbeidstiden den enkelte tilsatte til enhver tid skal bruke til de ulike oppgaver (vår understreking). Slik er det heller ikke i dag. Oppgaver bør fordeles med utgangspunkt i den enkelte medarbeiders særlige forutsetninger. Oppgavene kan variere til forskjellige tider. Dette innebærer at noen arbeidstakere i perioder bruker en større del av sin arbeidstid til undervisning, mens det i

andre perioder legges større vekt på forskning og faglig utvikling eller på administrasjon. Det kan også være ønskelig å la arbeidsoppgavene variere over en livskarriere, ettersom interesser og forutsetninger kan skifte med alderen."

og

"Ved universiteter og høyskoler har den enkelte tjenestemann tradisjonelt hatt stor frihet i sitt faglige arbeid. Det gjelder valg av forskningsoppgaver, bruk av tid til faglig oppdatering og kompetanseoppbygging. Et nytt system skal ikke rokke ved den enkeltes rett til faglig initiativ. Det har vist seg helt avgjørende når det gjelder å åpne nye forskningsområder og bygge opp nye faglige spesialiteter. Men den tilsatte må redegjøre for sine faglige planer, og ledelsen for den enkelte grunnenhet eller avdeling skal se til at det samsvarer med og kan innpasses i den totale faglige virksomhet."

Forskerforbundet pekte videre på at undersøkelser har vist at stadig flere universitetslærere ikke får anledning til å bruke halvparten av arbeidstiden til forskning. Pålagte plikter, blant annet i forbindelse med administrasjon og deltakelse i komiteer, tar mer og mer av den tid som egentlig skulle brukes til forskning. Etter forskerforbundets mening er det viktig at forholdene blir lagt bedre til rette for at universitetslærere får de beste muligheter til forskningsvirksomhet. Ansvar for at dette skal kunne gjennomføres er både universitetenes og de bevilgende myndigheters.

I denne forbindelse understreket Forskerforbundets representanter at som institusjon har universitetet et overordnet og strategisk ansvar for den samlede virksomhet. Det er behov for å øke bevisstheten om dette ansvaret for å disponere de samlede ressurser, både menneskelige og økonomiske, mer fleksibelt til forskning og undervisning enn i dag.

Norsk Tjenestemannslags representanter ga uttrykk for at målsettingen er en felles lov og et felles regel/avtaleverk for sektoren. En utbygging av Norgesnett og felles lov om høgre utdanning betinger felles særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår. Det er viktig å opprettholde forskningsaktiviteten på et høyt nivå i dag og å sikre forskningsandelen for den enkelte.

NTL er i store trekk positive til signalene i redegjørelsen fra KUF. NTL merket seg at forskningsdelen ble vektlagt nå og at denne delen på sikt skal økes for dem som i dag ikke har fordelingen 50/50. Å opprettholde dagens ordning/fordeling er et minimum. Det må arbeides for å øke kompetansen i hele sektoren. En forutsetning og et viktig incitament for å få til dette er den enkeltes rett til forskning.

I en situasjon der de enkelte institusjoner for høgre utdanning har personale med forskjellig kompetanse, må politikken være å styrke de "svake" slik at den enkeltes ressurser blir best mulig utnyttet. Ingen må få dårligere

arbeidsvilkår enn før.

Det må tilføres og sikres ressurser slik at de enkelte institusjonene ikke "faller for fristelsen", i en overgangsfase, og som følge av økt studenttilstrømming å forsøke å overføre en større del av ressursene til undervisning. Individuell forskningsrett vil også være et viktig incitament for den enkelte til å yte mer, og dermed "gi mer igjen for pengene".

5.

I anledning organisasjonenes synspunkter, uttalte departementets representanter at fordeling av arbeidsplikter innenfor ordinær arbeidstid er drøftingsgjenstand etter Hovedavtalen. Etter Hovedavtalen skal slike drøftinger finne sted ved den enkelte virksomhet.

Når det gjelder forskningsandelen ved regionale høyskoler og andre statlige høyskoler legges til grunn at dagens forskningsomfang opprettholdes som et minimum og med muligheter for videreutvikling.

Når det gjelder forskningsandelen ved universiteter og de vitenskapelige høyskoler skal forskningsandelen som hovedregel være like stor som undervisningsandelen, men for den enkelte kan dette endres når forskningsplikten ikke oppfylles, eller man er kommet fram til en annen fordeling.

Organisasjonene hadde ikke merknader til dette.

## PROTOKOLL

År den 5. oktober 1992 ble det i Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet ført forhandlinger om særavtaler/ordninger som videreføres for personale ved visse regionale høyskoler.

Til stede på møtet var:

Eva Sibbern	Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet
Egil Høstan	"
Erling Steen	"
Aina Tvensberg	"
Jon Inge Grønningsæter	"
Toril Johansson	"
Inger Wætnes	"
Anders Trodal	"
Ole Petter Syrrist	"
Astrid Roll-Hansen	"
Godtfred Bøen	Justisdepartementet
Anstein Lyngstad	Landbruksdepartementet
Kari A. Olsen	"
Sigmund R. Stenbekk	Forsvarets Overkommando
Tore Berg	"
Martin Svendsen	Norsk forskerforbund
Sigrid Lem	"
Else Bjørnæs	"
Harry Karlsen	Lærernes Yrkesforbund
Karl Nico Haaland	"
Odd Langklopp	Norsk Musikerforbund
Maj-Liss Grynning Mydske	"
Eldar Juliebø	Norges Ingeniørorganisasjon
Nina-M. Kristiansen Skalle	"
Harald Jesnes	Norsk Sykepleierforbund
Harald Støvind	"
Aud J. Førsvund	"
Christian Schjoldager	Norske Sivilingeniørers Forening
Lars Norum	"
Arne J. Haugland	"
Birger Emblem	Norsk Ingeniørhøgskolelag
Ola Hovind	"
Solvor Christensen	Norsk Barnevernpedagogforbund, Norsk Sosionomforbund og Norsk vernepleierforbund.
Berit Borgenvik	Norsk Tjenestemannslag
Guri Paulsen	"
Arne Klausen	"
Willy Berger	"
Rolf Andreassen	"
Trygve Johnsen	"
Björg Valvik	"
Roar Grøttvik	Norsk Undervisningsforbund
Bjørn Saugstad	"
Kjell Johnsen	Norsk Lærerlag

Eiliv Ulltveit Moe	"
Berit Østereng	"
Olav Helge	Norges Handelslærerlag
Øystein Sørebo	"
Lars Norsletten	Den norske lægeforening/LVS (Rikshospitalet)
Eva Songe-Møller	Norsk Faglærerlag
Solveig Seem	Statsviternes Yrkesorganisasjon
Gunnar Follesø	"
Bjarne Hjeltnes	Norsk Bioingeniørforbund/LG
Inger Marie Larsen	Norsk Musiker- og Musikkpedagogforening
Inge Kr. Olsen	Etatsansattes Landsforbund
Bjørn Dalbakk	Landsforbund for universitets-, høgskole- og forskningspersonell,
Harald Snekvik	"
Frank Sarnes	"
Johs. Bruvik	Norsk Psykologforening
Ragnhild Solbakken	Norges Farmaceutiske forening

Erling Steen ledet møtet.

Han viste til protokolltilførsel til protokoll av 5.10.92 om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskningspersonale ved universiteter og høgskoler, om lønnsvilkår som skal opprettholdes inntil videre og behandles i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

1.

Ingeniørhøgskoler - Maritime høgskoler:

Funksjonen som avdelingsleder: 2 ltr. i tillegg til lønn etter kompetanse og tjenesteansiennitet.

Funksjonen som hovedlærer: 1 ltr. i tillegg til lønn etter kompetanse og tjenesteansiennitet.

Sensorgodtgjørelse utbetales i henhold til protokoller av 25.9.86 og 1.12.87 og pkt. II nr, 5 i kjennelse av 21. juni 1991.

Sikringsbestemmelsen i pkt II nr. 5 i kjennelsen av 21. juni 1991.

2.

Pedagogiske høgskoler.

Funksjonen som avdelingsleder: Høgskolelærer og høgskolelektor lønnes 2 ltr. høyere enn vedkommende ville hatt i undervisningsstilling, dog ikke utover ltr.22.

3.  
Kommunal- og sosialhøgskoler:

Funksjonen som linjeleder: Høgskolelærer og høgskolelektor gis lønnstillegg tilsvarende 2 ltr. til lønn etter kompetanse og tjenesteansiennitet.

4.  
Norsk journalisthøgskole:

Funksjonen som studieleder godtgjøres med 2 ltr.

5.  
Distriktshøgskolene:

Funksjonene som avdelingsleder m.v. ved distriktshøgskolene i samsvar med protokoll av 10. april 1992.

6.  
Statens balletthøgskole, Statens teaterhøgskole:

Kunstnerisk virksomhet ved teaterene og Den Norske Opera regnes med ved beregning av tjenesteansiennitet. Likeså godskrives annen relevant privat praksis.

Timebetalte lærere godtgjøres på grunnlag av middellønn som høgskolelærer/høgskolelektor.

7.  
Statens håndverk og kunstindustrihøgskole og Statens høgskole for kunsthåndverk og design, Bergen.

I tjenesteansienniteten godskrives også relevant praksis.

Timebetalte lærere godtgjøres på grunnlag av middellønn som høgskolelærer/høgskolelektor.

8.  
For øvrig opphører de tidligere særavtaler, som er sagt opp ved KUFs brev av 4. mars 1992.

~~Esa Sævi~~ NBF/NOSO/WVF  
Harry Laue L.Y.

Pålit Brynath NTL

Kaar Birkund NUSO

Pjinn Ballabak LUHF

Juqz H. Olsen ELF

Olar Helye NHL

- Grete Mossige NFF

Jan Nordbøtt  
Dnyf

~~Olav~~ NTR

Harald James NSF

- Elda Tjebk NITO

Stavina NHL

Christian Schjoldager NIF

Dagmy Liestøl NSL

Rolv Gjelle SY

Kjell Olsen

Inger Marie Larsen NMM

Barna Helnes VOBi

Alle Provas Nord-Fordereforbundet  
Sigrun Fosell NPF