

# Retningslinjer for sidegjøremål ved Universitetet i Stavanger

Vedtatt av Universitetsstyret den 12.06.2008

Formålet med retningslinjene er å verne om universitetets omdømme og de tilsattes tillit og integritet, ved at det legges opp til åpenhet om mulige interessekonflikter og håndtering av slike.

1. Med sidegjøremål forstås arbeid som utføres og verv som innehas i tillegg til den ordinære universitetsstillingen, uansett om det er lønnet eller ikke. Også arbeid som utføres gjennom et foretak eller selskap som helt eller delvis eies av den ansatte, anses som sidegjøremål.

*Kommentar: Bestemmelsen definerer begrepet sidegjøremål og angir dermed også anvendelsesområdet for retningslinjene. Bestemmelsen i pkt. 3, som gjelder meldeplikt for eierinteresser i foretak og selskaper, gjelder imidlertid også tilfeller hvor det ikke dreier seg om sidegjøremål. Reglementet omfatter alle tilsatte ved universitetet, se pkt. 9.*

2. Følgende sidegjøremål skal ikke meldes:
  - A. medlemskap i eksterne bedømmelseskomiteer,
  - B. ekstern sensorvirksomhet,
  - C. enkeltstående mindre ressurskrevende undervisningsoppdrag ved annen institusjon,
  - D. enkeltstående oppdrag i forbindelse med etter- og videreutdanningskurs i regi av andre,
  - E. enkeltstående faglige foredrag som ledd i universitetets formidlingsplikt i forhold til samfunnet,
  - F. opplysningsvirksomhet som fagekspert gjennom deltakelse i media eller lignende, unntatt hvor dette utgjør fast virksomhet over lengre tid,
  - G. annen lignende virksomhet av begrenset omfang og varighet som kan anses som et ledd i oppfyllelsen av universitetets samfunnsansvar og
  - H. ubetalte verv av mindre omfang og sporadisk vederlagsfri innsats for almennyttige institusjoner.

*Kommentar: Bestemmelsen gir en ikke uttømmende oppregning av eksempler på sidegjøremål som det ikke er nødvendig å melde fra om. Men merk at det likevel kan gjelde meldeplikt for slike sidegjøremål dersom de innebærer bruk av universitetets ressurser eller skal utføres i normalarbeidstiden, ut over det bagatellmessige; i slike tilfeller reguleres meldeplikten av pkt. 4 a) og b).*

3. Det skal meldes fra om ansattes enkeltpersonforetak og andeler i selskaper, unntatt hvor foretakets eller selskapets virksomhet utvilsomt ikke har noen betydning for universitetets virksomhet.

*Kommentar: Ansatte skal ikke kontrahere med universitetet gjennom selskaper eller foretak, og bestemmelsen tar sikte på å sikre at det foreligger nødvendige*

*opplysninger for å håndheve denne regelen. Meldeplikten gjelder alle selskapsformer: enkeltpersonforetak, ansvarlige selskaper, aksjeselskaper og stiftelser. Unntaket om at selskapets virksomhet ikke har betydning for universitetets virksomhet innebærer for eksempel at aksjeposter i børsnoterte selskaper i alminnelighet faller utenfor meldeplikten. – I motsetning til det som gjelder etter pkt. 4, er det her bare tale om en meldeplikt og ingen plikt til å søke arbeidsgivers samtykke. Enkeltpersonforetak som består i faglig forfatterskap, skal ikke meldes etter denne bestemmelsen.*

4. Sidegjøremål som nevnt nedenfor, er ikke tillatt uten i henhold til skriftlig avtale med universitetet:
  - A. Sidegjøremål som innebærer bruk av universitetets ressurser, ut over det bagatellmessige; en slik avtale skal regulere vilkårene for bruken av ressursene, herunder betaling,
  - B. sidegjøremål som helt eller delvis forutsettes utført i normalarbeidstiden, ut over det bagatellmessige,
  - C. sidegjøremål som kan komme i konkurranseforhold til universitetets egen virksomhet,
  - D. sidegjøremål av langvarig eller spesielt omfattende karakter,
  - E. sidegjøremål som kan være egnet til å skape tvil om den ansattes vilje eller evne til å utføre sitt arbeid ved universitetet på den måten stillingens og universitetets formål forutsetter, herunder sidegjøremål som mer enn sporadisk kan være egnet til å gjøre den ansatte inhabil i saker han har ansvar for ved universitetet.

*Kommentar: Dette er retningslinjenes mest sentrale bestemmelse. Den trekker opp grensen for når det kreves samtykke til sidegjøremål. Det er altså ikke tilstrekkelig at den ansatte melder fra om slike sidegjøremål, det kreves også at det foreligger samtykke i form av en skriftlig avtale med arbeidsgiveren. Det er den enkelte arbeidstakers ansvar å vurdere om vedkommendes sidegjøremålsaktivitet omfattes av samtykkeplikten. Dersom den tilsatte er i tvil, skal arbeidsgiver kontaktes.*

5. Arbeidsgiveren kan pålegge en ansatt å gi opplysninger om sidegjøremål.

*Kommentar: Slikt pålegg kan være aktuelt både når den tilsatte har meldt fra om planlagte sidegjøremål og arbeidsgiveren trenger flere opplysninger om forholdet, og hvor arbeidstakeren ikke har meldt fra, men hvor sidegjøremålet likevel er kjent for arbeidsgiveren.*

6. Nektelse av rett til å påta seg eller fortsette med et sidegjøremål – herunder nektelse av å inngå avtale som nevnt i nr. 4 – skal gis en kort begrunnelse hvor den det gjelder anmoder om det.

Nektelse som nevnt i første ledd, kan den ansatte påklage til sidegjøremålsnemnda som består av et utvalg på tre personer som utgår fra forskningsetisk utvalg.

Utvalget består av:

- 1 eksternt medlem med juridisk kompetanse (Nemndas leder)
- 2 2 medlemmer fra den faste vitenskapelige staben

7. Opplysninger om sidegjøremål oppbevares ved den ansattes grunnenhet. Opplysningene skal bare være tilgjengelig for grunnenhetens ledelse og andre ved universitetet som har saklig interesse i å kjenne til dem.
8. Ved brudd på retningslinjene gjelder tjenestemannslovens bestemmelser.
9. Disse retningslinjene gjelder for alle tilsatte ved UiS, uavhengig av stillingsstørrelse.

*Kommentar: Retningslinjene gjelder som utgangspunkt for alle tilsatte ved universitetet og altså både for vitenskapelig tilsatte og for teknisk og administrativt tilsatte.*