UNIVERSITETET I BERGEN

Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 41/13
Møtedato: 11. juni 2013

MIDLERTIDIG ENGASJEMENT AV PH.D.-KANDIDATER ETTER INNLEVERING

A. Innledning

Fakultetsledelsen har drøftet hvordan en best mulig skal kunne sikre ph.d.-kandidater finansiering i perioden mellom innlevering av avhandlingen og disputasen. Med grunnlag i disse drøftingene har visedekan for forskning utarbeidet en orienteringssak om rammene for midlertidig engasjement av ph.d.-kandidater etter innlevering. Saken ble lagt fram for Forskningsutvalget som sak 14/13 i møte 05.03.13, og saksnotatet siteres i sin helhet nedenfor.

B. Saksnotat til Forskningsutvalget

«1. Innledning

Det følger av fakultetets strategiplan for 2011-2015 at «[f]akultetet skal ha et trygt og attraktivt arbeidsmiljø for alle ansatte, og jobbe for en optimal ressursutnyttelse gjennom forutsigbarhet og aktivt samarbeid mellom ansatte og studentmedarbeidere i forskning og undervisning».

Ph.d.-kandidater som har levert inn sin doktoravhandling befinner seg normalt i en situasjon der ansettelsesforholdet utløper før den formelle kompetansen ph.d.-programmet skal lede til er oppnådd. Kandidatene er i en periode både uten krav på lønnsmidler fra fakultetet og uten formell kompetanse som ph.d. i eksterne og interne søknadsprosesser. Dette er en situasjon som kan skape en utrygg og lite forutsigbar tilværelse for den enkelte.

De siste årene har fakultetet, så langt det har latt seg gjøre, søkt å sikre ph.d.-kandidater finansiering i perioden mellom innlevering og disputas ved eksterne forskningsmidler. Høy frekvens av tilslag på prosjektmidler fra våre fast ansatte, blant annet fra NFR, har gjort det mulig enten å tilby rene forskerstillinger eller kombinerte forsknings- og undervisnings-stillinger for de fleste kandidatene som har levert. En viktig ekstern finansieringskilde har vært Meltzerfondet. På grunn av lav avkastning i fondet, var det ikke anledning til å søke Meltzerfondet om forskerprosjekter for 2013. Slik prosjektporteføljen ved fakultetet ser ut for øyeblikket, vil det også kunne bli vanskelig å sikre flertallet av stipendiater som ligger an til å levere i 2013 finansiering på annen måte. Vi står dermed overfor en situasjon der utsiktene til finansiering av et ansettelsesforhold frem til ph.d.- graden formelt er oppnådd, er blitt svekket.

Erfaringene med å tilby rene forskerstillinger i mellomperioden for innlevering og disputas har vært blandet. I flere tilfeller har forskningsresultatene latt vente på seg eller uteblitt og det er kanskje heller ikke å forvente at forskningsfokuset og engasjementet for et nytt prosjekt skal være optimalt i en periode der den ansatte også skal forberede prøveforelesning og disputas knyttet til et fullført prosjekt. Det er heller ikke til å komme forbi at det er krevende å finne individuelle prosjektløsninger for den enkelte stipendiat etter innlevering.

Undervisningsbehovet ved fakultetet er stort og det er en vedvarende utfordring å få dekket kursmodellens behov og ambisjoner for kontakt mellom vitenskapelige ansatte og studenter. Strategiplanens målsetning om å videreutvikle «en klar forskningsbasert profil» tilsier et skjerpet og ikke et svekket ambisjonsnivå for kontakt mellom vitenskapelig ansatte og studenter i årene som kommer. Det er ingen tvil om at kandidater som har levert doktoravhandling vil kunne bidra til å realisere fakultetets mål om å gjennomføre «forskningsbasert undervisning på høyt faglig og pedagogiske nivå av forskere i fakultetets forskningsmiljø, basert på forskningens resultater og rettsvitenskapens idealer».

Mot denne bakgrunn har vi sett på mulige ordninger for å tilby stipendiater som er ansatt ved Det juridiske fakultet midlertidige engasjement i perioden mellom innlevering og disputas. Målsetningen med slike ordninger bør være både å sikre stipendiatene større forutsigbarhet i karriereløpet og å bidra til å realisere strategiplanens ambisjoner for forskningsbasert undervisning.

Vi har for det første vurdert ordningen Universitetet i Oslo har etablert med såkalt "Gjennomføringsstipend".

II. "Gjennomføringsstipend" ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo

Oslo-ordningen ble etablert i 2005 som en oppfølging av NFRs evaluering av norsk forsker-utdanning og skulle primært tjene som insentiv «for å få gjennomføringstiden forkortet ... og øke antallet ferdige doktorgrader ved fakultetet». Det er også en uttalt intensjon for gjennom-føringsstipendet at det skal «brukes som et viderekvalifiseringstiltak med det siktemål å øke bredden på stipendiatenes kompetanse». Av hensyn til gjennomstrømningen er levering på tilnærmet normert tid er et vilkår for å kunne søke om gjennomføringsstipend. Retningslinjer for gjennomføringsstipend for doktorgradsstipendiater ansatt ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo følger som vedlegg 1.

Selv om fakultetet i Oslo i sine retningslinjer i hovedsak bruker termen "gjennomførings-stipend", er ikke dette noe skattefritt stipend men et ordinært tilsettingsforhold. Stipendiat benyttes også noen få ganger i retningslinjene. Etter å ha vært tilsatt som stipendiat i kode 1017 (som våre stipendiater) tilsettes Oslo-stipendiatene etter innlevering som stipendiat i kode 1378.

Det er ingen tvil om at en tilsvarende ordning hos oss ville kunne bidra til å sikre stipendiatene våre større forutsigbarhet i karriereløpet og bidra til å realisere strategiplanens ambisjoner for forskningsbasert undervisning ved at det eksempelvis ble lagt 75% undervisningsplikt til et slikt engasjement. En stimulering til levering på normert tid og bidrag til viderekvalifisering er også hensyn som en slik fast ordning kunne ivareta . Den naturlige stillingskategorien for et slikt engasjement vil være universitetslektor, ikke stipendiat. Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat følger som vedlegg 2.

Det er imidlertid også flere betenkeligheter med en slik ordning som i det følgende vil bli omtalt som et "gjennomføringsengasjement".

III. Utfordringer knyttet til "gjennomføringsengasjement". Særlig om fireårsregelen

Fra universitetet sentralt har fakultetene tidvis fått påminninger om regelverket for midlertidige tilsettinger og bruk av slike stillinger, jf. blant annet oversending av 01.02.12 fra Personal- og organisasjonsavdelingen, hvorfra vi siterer følgende:

«Vi viser til tildelingsbrev fra KD for Universitetet i Bergen for 2011 hvor det i pkt. 2.5.10 Midlertidige tilsettinger står:

> *"Det er et uttalt politisk mål at bruk av midlertidige tilsettinger reduseres til* ***et absolutt nødvendig minimum****. Institusjonene må foreta en gjennomgang av egen andel midlertidige tilsettinger og lovligheten av disse, samt utarbeide en systematisk oversikt over* ***hjemmelsgrunnlag og varighet****. Det må innføres rutiner for systematisk oversikt over utviklingen av midlertidige tilsettinger som løpende sikrer oversikt over individuelle grunnlag og varighet. Det bør lokalt iverksettes systematisk opplæring for å sikre nødvendig kunnskap om grunnlag og premisser knyttet til midlertidige tilsettinger. Departementet ber om at institusjonene gjennomfører årlige drøftinger om bruken av midlertidige tilsettinger med tillitsvalgte."*

POA vil følge opp i forhold til systematisk oversikt over utviklingen av midlertidige tilsettinger, opplæringstiltak og årlige drøftinger med tillitsvalgte. Det er viktig at fakultetene følger opp i forhold til konkrete vurderinger av midlertidige tilsettinger, spesifisere opplæringsbehov og drøfte fakultetets midlertidige tilsettinger årlig i IDU.»

I utgangspunktet er både rekrutterings- og undervisningsutfordringene ved vårt fakultet av en slik art at vi kunne ha grunnlag for å argumentere for at et "gjennomføringsengasjement" som universitetslektor med 75 % undervisningsplikt representerer et "nødvendig minimum" av midlertidighet.

En fast ordning med gjennomføringsengasjement som universitetslektor vil imidlertid kunne bryte med den såkalte "fireårsregelen" som omtales under og som gir den enkelte krav på fast ansettelse. Fakultetet hadde en runde med Personal- og organisasjonsavdelingen våren 2009 hvor vi ba om en rekke avklaringer både når det gjaldt regelverket generelt knyttet til krav på fast ansettelse etter langvarig midlertidighet, og ut fra en rekke konkrete eksemplifiseringer. Nedenfor siteres tilbakemeldingen vi fikk 07.07.09 fra saksbehandler (markering av avsnitt med fet skrift er gjort i forbindelse med denne saksfremstillingen):

Jeg viser til deres e-post til Line Rye og til fakultets tidligere møte med Svein Åge Eilertsen.

I forhold til deres spørsmål knyttet til ulike krav om fast tilsetting har vi i denne omgang kun anledning til å gi generelle svar. Ved behov for mer konkrete svar i forhold til den enkelte sak må vi be om å få oversendt den enkeltes personalmappe.

Fireårs-regelen

Bestemmelsen i tjml § 10 nr. 1 er blitt fortolket slik at tjenestemenn som normalt skulle ha fratrådt en midlertidig stilling uten oppsigelse etter tjml § 7 nr. 2, 1. eller 2. ledd, etter mer enn

fire års sammenhengende tjeneste i virksomheten likevel ikke plikter å fratre - men har i stedet krav på en formell oppsigelse etter § 10.

Sagt på en annen måte innebærer dette at en midlertidig tilsatt tjenestemann etter mer enn fire års sammenhengende tjeneste i virksomheten får status og stillingsvern som om vedkommende var fast tilsatt. Det er dette som kalles fireårs-regelen.

Utgangspunktet er at alle midlertidige tilsatte tjenestemenn har krav på fast tilsetting når de har mer enn fire års sammenhengende tjeneste i virksomheten, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

Det er i loven gjort unntak for " åremålsstillinger eller utdanningsstillinger ", jfr. tjml § 10 nr. 1, 3. ledd, 1. punktum Stipendiat- og postdoktorstillinger er å regne som slike stillinger, jfr. forskrift til tjml § 3 og universitetsloven § 6-4.

I følge forarbeidene er formålet med denne bestemmelsen å markere at en tjenestemann i en åremåls- eller utdanningsstilling må fratre stillingen etter § 7 nr. 2, første ledd, uten oppsigelse når den avtalte perioden er ute, selv om den sammenhengende tjenestetiden overstiger fire år.

Dette må etter vår oppfatning også som utgangspunkt gjelde selv om perioden forut for stipendiatperioden var på mer enn fire år.

I forhold til fireårs-regelen er det tjenestemannens status på oppsigelsestidspunktet som er avgjørende for om vedkommende er fast eller midlertidig tilsatt. Vi antar, ut fra den informasjon vi har fra dere, at det ikke ble gitt noen oppsigelse ved avslutning av arbeidsforholdet forut for stipendiatperioden selv om vedkommende da hadde mer enn fire års sammenhengende tjeneste.

Ved manglende oppsigelse fra arbeidsgiver er det vår oppfatning at arbeidstakeren, dersom vedkommende ønsker å gjøre krav gjeldende i forhold til den stillingen vedkommende på det tidspunkt (forut for stipendiatstillingen) hadde, selv må fremsette krav på fast tilsetting innen rimelig tid i forbindelse med avslutningen av engasjementet. Hva som kan være å anse som rimelig tid er noe uklart - men flere år, slik som i den aktuelle sak, er etter vår oppfatning utvilsomt for lang tid.

Skal tjenestetiden som stipendiat medregnes dersom vedkommende går direkte over i for eksempel et vikariat eller engasjement i virksomheten?

Departementet har lagt til grunn at all sammenhengende tjeneste som vedkommende har i virksomheten, skal medregnes, uavhengig av om tidligere tilsettingsforhold i virksomheten faller uten for §§ 9 eller 10, forutsatt at det siste tilsettingsforholdet faller inn under lovens §§ 9 og 10.

Stillingen som universitetslektor, etter endt stipendiatperiode på fire år, faller inn under tjenestemannslovens regler, herunder reglene i §§ 9 og 10. Dette innebærer at vedkommende ved å gå direkte over i et engasjementet som universitetslektor har en sammenhengende tjenestetid i virksomheten på mer enn fire år, og dermed får status og stillingsvern som om vedkommende var fast tilsatt.

Unntak kan gjelde hvor noen tilsettes som vikarer for innehaver av vitenskapelig stilling, jfr. forskrift til tjml § 2 nr. 3. Ved UiB er det fast praksis for at disse plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntrer i stillingen.

Eksternt finansiert oppdrag

Forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4, 1. punktum lyder:

> *" Når en tjenestemann er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, sidestilles bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid etter lovens § 10 nr. 1, jf. ellers forskriftens § 7 nr. 2 b og § 11 nr. 3. "*

Det viktige med bestemmelsen er at de tjenestemenn som omfattes av denne ikke har krav på fast tilsetting selv om deres sammenhengende tjenestetid er mer enn fire år ved avslutning av oppdraget. I slike tilfeller må de imidlertid sies opp med seks måneders varsel ved bortfall av oppdragsinntekter, jfr. § 10 nr. 1, 1. ledd.

Det foreligger ingen presis definisjon av begrepet " eksternt finansiert " men departementet har likevel forsøkt å oppstille en definisjon som kan gi noen holdepunkter:

> *" Med eksternt finansiert personale forstås tjenestemenn som er midlertidig tilsatt i en virksomhet for å utføre oppdrag som helt ut, eller i det alt vesentlig, finansieres ved inntektsoverføring av midler fra en annen virksomhet. "*

Vi har ikke tatt stilling til hvorvidt de aktuelle stillingene hos dere faller inn under begrepet eller ikke.

Oppsummering

De ulike problemstillingene kan som utgangspunkt kort oppsummeres slik:

- *De tilsettingsforholdene som avsluttes med stipendiatstilling eller eksternt finansiert oppdrag gir ikke krav på fast tilsetting selv om sammenhengende tjenestetid er mer enn fire år når stipendiatperioden eller oppdraget avsluttes.*

- *Dersom en arbeidstaker går over i en annen stilling i virksomheten etter endt stipendiatperiode eller endt oppdrag (eksternt finansiert), har den tilsatte krav på status og stillingsvern som om vedkommende var fast tilsatt når sammenhengende tjenestetid, inkludert stipendiatperioden eller oppdragstiden, utgjør mer enn fire år. Her kan det imidlertid forekomme unntak ved noen vikariater.*

Vi håper dette var svar på deres henvendelser. Mer konkrete svar kan som nevnt innledningsvis gis ved oversendelse av den enkeltes personalmappe.»

Deler av Lov om statens tjenestemenn mm (tjenestemannsloven) følger som vedlegg 3

IV. Kommentarer fra leder

På bakgrunn av de redegjørelsene fakultetet har fått om rammene for bruk av midlertidighet og særlig om fireårsreglen, blir det vanskelig å etablere en fast ordning som forutsetter at stipendiater får tilbud om å gå over i midlertidig universitetslektorstilling etter innlevering. Vi kan derfor ikke tilrå at det etableres noen tilsvarende gjennomføringsordning som i Oslo hos oss.

Det er likevel viktig at det skapes en viss trygghet og forutsigbarhet for stipendiatene i perioden mellom innlevering og disputas. Det er heller ingen tvil om at fakultetet har et stort og udekket undervisningsbehov og at rekrutteringsbehovet i overskuelig fremtid er av en slik art at fakultetet vil måtte kunne knytte til seg personer mellom innlevering og disputas for i det hele å ha utsikter til å dekke behovet.

Selv om fakultetets handlingsrom er begrenset når det gjelder å etablere faste ordninger for "gjennomføringsengasjement", viser gjennomgangen over at det er visse engasjementstyper som går klar av fireårsregelen.

For det første gir ikke vikariat rettigheter i forhold til fireårsregelen. Fakultetet må derfor systematisk se på stillinger som er ledige pga. permisjon, og hvordan dette kan tilpasses den aktuelle målgruppen. Det synes å ligge et særlig potensial for vikar-engasjement i ordningen med forskningstermin. Faste ansatte har rett til å ta ut forskningstermin og genererer i slike tilfeller udekket undervisning. Det er Forskningsutvalget som behandler søknader om forskningstermin. Leder vil foreslå at utvalget ved søknadsbehandlingen innarbeider en praksis med å utarbeide oversikt over udekkede undervisningsoppgaver som følger av innvilgede søknader. Listen over vikarbehov bør sendes til styret sammen med innstillingen til innvilgelse av forskningstermin.

For det andre følger det av redegjørelsen over at eksternfinansierte engasjementer etter utløpt stipendiatperiode ikke fører til krav på fast ansettelse. Selv om det er krevende å finne eksternfinansierte løsninger for den enkelte, er det også behov for å arbeide videre for å øke prosjektporteføljen for å kunne tilby midlertidige forskningsengasjement innenfor fagområder der stipendiater nærmer seg utløpsperioden.

Hvorvidt midlertidige engasjement for å dekke helt konkrete undervisningsbehov knyttet til enkeltkurs også vil gå klar av fireårsregelen, bør undersøkes nærmere. Det bør også undersøkes nærmere i hvilken grad det lar seg gjøre å kombinere eksternfinansierte engasjement med konkrete undervisningsoppdrag ved fakultetet. Det ligger imidlertid ikke innenfor forskningsutvalgets mandat å foreta de nærmere avklaringer av disse spørsmålene.

V: Forslag til vedtak:

1. **Forskningsutvalget tar redegjørelsen om rammene for midlertidig engasjement av ph.d.-kandidater etter innlevering til orientering og ber fakultetsstyret om å ta initiativ til en planmessig sikring av ph.d.-kandidater gjennom lovlige handlingsalternativer av typen skissert over.**

2. **Ved oversending av innstilling til forskningstermin i 2014 vil Forskningsutvalget vedlegge en oversikt over vikarbehov som følger av at søknadene blir innvilget.»**

C. Kommentarer fra dekan og fakultetsdirektør

Vi er kjent med at Forskningsutvalget gjorde vedtak i samsvar med forslaget i saksnotatet.

Dekan og fakultetsdirektør slutter seg til de beskrivelser og synspunkt som framkommer i visedekanens notat, og ber om styrets tilslutning til at det arbeides videre med saken ut fra dette. Som et ledd i den videre oppfølging har fakultetsledelsen framskaffet opplysninger om hvem som etter planen vil levere sine avhandlinger i 2013 og hvem som har forskningstermin høsten 2013. Ut fra disse opplysningene og avdekket vikarbehov vil det bli holdt samtaler med de aktuelle personene. Slik oppfølging vil bli satt i system i samsvar med notatet fra visedekanen i forbindelse med styrets behandling av forskningsterminer med oppstart våren 2014.

D. Forslag til vedtak

Dekan og fakultetsdirektør vil invitere fakultetsstyret til å gjøre følgende

Vedtak:

1. *Fakultetsstyret tar orienteringen i notat av 18.03.13 fra dekan og fakultetsdirektør til etterretning*
2. *Fakultetsstyret gir sin tilslutning til at fakultetsledelsen følger opp saken med grunnlag i kommentarene fra forskningsutvalgets leder (punkt B IV i notatet), Forskningsutvalgets vedtak og synspunkt som framkom i møtet.*

Asbjørn Strandbakken
Dekan

Øystein Lunde Iversen
Fakultetsdirektør

18.03.13
EIBU

Vedlegg

1. Retningslinjer for gjennomføringsstipend for doktorgradsstipendiater ansatt ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo
2. Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat
3. Utdrag fra Lov om statens tjenestemenn mm (tjenestemannsloven)

Vedlegg 1

UiO : Det juridiske fakultet

Retningslinjer for gjennomføringsstipend for doktorgradsstipendiater ansatt ved Det juridiske fakultet

Retningslinjene er under revidering. Nye retningslinjer vil gjelde for stipendiater ansatt fra og med 1.januar 2008 og innebærer en reduksjon i gjennomføringsstipendperioden til 6 måneder.

Fakultetet vedtok våren 2005 følgende ordning med gjennomføringsstipend:

Stipendiater som fullfører på normert eller tilnærmet normert tid, vil få tilbud om ettårig undervisnings- og gjennomføringsstipend. Slikt tilbud vil bli gitt dersom avhandlingen er levert til bedømmelse senest én måned etter utløpet av opprinnelig fastsatt stipendiatperiode. Dersom stipendiaten er gitt forlengelse etter UiOs retningslinjer for forlengelse punkt 1, eller dersom tilsettingsperioden er forlenget for å kompensere for ulønnet permisjon i løpet av tilsettingsperioden (dog ikke ut over til sammen 12 måneder), forlenges fristen tilsvarende. Det samme gjelder dersom stipendiaten har hatt redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølovens §10-2 nr. 4 på grunn av omsorg for barn eller annen nær familie.

Stipendet vil innebære en forlengelse av stipendperioden på ett år. Lønnen vil være høyere enn den stipendiatene hadde ved utløpet av den opprinnelige stipendperiode og vil ligge i underkant av en post doc.-stilling. Ordningen med gjennomføringsstipend vil bli vurdert løpende.

Bakgrunn for innføring av ordningen:

Norges forskningsråds rapport Evaluering av norsk forskerutdanning konkluderte i 2002 med at en stor andel av norske doktorgradskandidater enten ikke fullfører eller bruker langt mer enn normert tid på sine prosjekter, sammenliknet både med andre fagfelt og med tilsvarende fagfelt i andre vestlige land. Vårt fakultets stipendiater representerer intet unntak her og fakultetsstyret har derfor valgt denne insentivmodellen for å få gjennomføringstiden forkortet for sine stipendiater og øke antallet ferdige doktorgrader ved fakultetet. Intensjonen med ordningen er at gjennomføringsstipendet skal brukes som et videreekvalifiseringstiltak med det siktemål å øke bredden på stipendiatenes kompetanse.

Slik fungerer ordningen:

1	Samtlige doktorgradsstipendiater som leverer doktoravhandlingen til bedømmelse på normert eller tilnærmet normert tid, vil få tilbud om 12 måneders gjennomføringsstipend* . Slikt tilbud vil bli gitt dersom avhandlingen er levert til bedømmelse senest én måned etter utløpet av opprinnelig fastsatt stipendiatperiode. *stipendiater ansatt fra og med 1.januar 2008 vil få tilbud om 6måneders

	gjennomføringsstipend
2	Ordningen omfatter alle doktorgradsstipendiater på det juridiske fakultets PhD-program og som fakultetet har arbeidsgiveransvar for.
3	Ordningen gjelder ikke dr.philos-kandidater.
4	Dersom stipendiaten er gitt forlengelse etter UiOs retningslinjer for forlengelse punkt 1 (langvarig sykefravær, svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon eller annen velferdspermisjon), eller dersom tilsettingsperioden er forlenget for å kompensere for ulønnet permisjon i løpet av tilsettingsperioden (dog ikke ut over til sammen 12 måneder), forlenges fristen i henhold til punkt 1 ovenfor tilsvarende. Det samme gjelder dersom stipendiaten har hatt redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølovens § 10-2 nr. 4 på grunn av omsorg for barn eller annen nær familie. Fristen forlenges ikke ved sykdoms- og annet fravær av kortere varighet enn to uker. Etter særskilt søknad kan fristen forlenges ved korte, hyppige sykefravær som har skjedd over et lengre tidsrom og som derved har gitt vesentlig tap i forskertid. Slike sykdomsforhold må dokumenteres ved legeerklæring.
5	Stipendiatene må selv påse at det ved søknad om permisjon avklares om den medfører at man ikke kan få gjennomføringsstipend fra fakultetet.
6	Gjennomføringsstipendet gis for 12 måneder og det gis som hovedregel ikke forlengelser i denne perioden, med unntak for lovfestede permisjoner som gir grunnlag for forlengelse på samme måte som for stipendiater. Jf. "7.3.15.x: Retningslinjer for adgang til forlengelse i stipendiatstillinger - interimsbestemmelser, pkt. 1 Forlenget tilsettingstid ved lov- og tariffestede permisjoner".
7	De som ønsker gjennomføringsstipend og tror de vil klare å levere avhandlingen innenfor tidsgrensene, skal skriftlig varsle sitt institutt, ved instituttleder, så snart som mulig og senest 3 måneder før planlagt innlevering. Instituttlederne er forpliktet til å holde seg orientert om sine stipendiaters progresjon, med tanke på å kunne inkludere mottakerne av gjennomføringsstipend i sine planer. Instituttene skal gi beskjed til fakultetsadministrasjonen om personer som er kvalifisert for og ønsker gjennomføringsstipend så snart instituttene selv er varslet.
8	Mottakerne av stipendet skal som hovedregel gjennomføre undervisnings- og eksamensarbeid tilsvarende minst 50 % av stillingen og gjennomføre den pedagogiske basisopplæringen for universitetslærere. Unipeds kurs har oppstart ved begynnelsen av hvert semester. Se Uniped: kursnett . Stipendiatene må selv fylle ut påmeldingsskjema til Uniped, men det er administrasjonen ved instituttet som skal sende inn påmeldingen sammen med en melding om at stipendiaten omfattes av ordningen med gjennomføringsstipend. Stipendiater med gjennomføringsstipend gis 1. prioritet av fakultetet. Påmeldingen

	sendes så snart som mulig og innen 3 måneder før planlagt innleveringsdato til: Fagområdet for universitetspedagogikk, pb. 1092 Blindern, 0317 Oslo
9	Under følger eksempler på andre oppgaver som kan inngå i ordningen: - Hospitering i undervisning hos en annen foreleser. - Undervisningsvikariater. - Deltakelse i sensurarbeid. - Kurs i prosjektledelse - - Kurs i ledelse - Utarbeidelse av undervisningsplaner og annet faglig relevant prosjektarbeid. - Utarbeidelse og gjennomføring av evalueringsopplegg og utføring av annet kvalitetssikringsarbeid. - Deltakelse i arbeidet med planlegging og gjennomføring av faglige seminarer og konferanser. - Deltakelse i utforming av relevante forskningsprosjekter og/eller søknader om ekstern finansiering. - Utforming av post doc.-prosjekter eller andre forskningsprosjekter. - Vitenskapelig arbeid i forlengelse av doktorgradsavhandlingen, f.eks. skrive vitenskapelig artikkel. - Popularisering av egen forskning eller annet formidlingsarbeid. Det kan være aktuelt å knytte stipendiatene til faglig relevant arbeid ved andre enheter.
10	Det nærmere innholdet i gjennomføringsstipendet for den enkelte avtales med instituttleder og godkjennes av dekanen. Det må her tas hensyn til hvilke kompetansehevingstiltak det enkelte institutt kan tilby, samt hvilke tiltak som er særlig aktuelle for kandidaten. Hoveddelen av arbeidet skal normalt knyttes til oppgaver som hever stipendiatens pedagogiske kompetanse. Når stipendiatperioden avsluttes, skal instituttleder attestere hvilke kompetansefremmende oppgaver kandidaten har gjennomført.
12	Fakultetet forutsetter at det vil være snakk om meritterende og faglig relevant arbeid, og det skal inngås en skriftlig avtale om innholdet i pliktarbeidet ved avtaleperiodens start. Denne avtalen skal legges fram for dekanen til godkjenning.
13	Mottakerne av stipendet skal som hovedregel tiltre umiddelbart etter avlevering av avhandlingen.
14	Fakultetet fullfinansierer ordningen.

Publisert 3. nov. 2006 10:56 - Sist endret 2. feb. 2012 09:27

Vedlegg 3

Lov om statens tjenestemenn m.m. [tjenestemannsloven].

Annet kapittel. Tjenestens opphør, ordensstraff, avskjed m.m.

§ 7. *Opphør av midlertidig tjeneste.*

1. Når en embetsmann er konstituert i embetet og grunnen til at konstitusjonsformen ble nyttet, er falt bort, skal vedkommende pålegges å fratre embetet. Er embetsmannen utnevnt i åremålsstilling, plikter vedkommende å fratre når åremålet er utløpt. Har konstitusjonen eller åremålsstillingen vart mer enn ett år, skal vedkommende ha minst en måneds varsel. Men har embetsmannen vært konstituert av Kongen etter forutgående kunngjøring, kan vedkommende i stedet utnevnes uten ny kunngjøring. Embetsmann utnevnt i åremålsstilling kan ikke utnevnes i embetet uten ny kunngjøring.

2. Tjenestemann som er tilsatt for et bestemt tidsrom, på åremål eller i utdanningsstilling, fratrer uten oppsigelse når tiden er ute.

Tjenestemann som er tilsatt som vikar, fratrer uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntrer i stillingen.

Har den midlertidige tjenesten vart mer enn ett år, skal tjenestemannen ha minst en måneds varsel.

Andre midlertidige tjenestemenn sies opp med slike frister som er fastsatt i §§ 8, 9 og 10.

Endret ved lov 15 juni 2001 nr. 34 (ikr. 1 juli 2001 iflg. res. 15 juni 2001 nr. 663).

§ 8. *Prøvetid.*

1. I de første seks måneder er tjenestemannen tilsatt på prøve. Tilsettingsorganet kan bestemme at slik prøvetid også skal gjelde, selv om tjenestemannen går direkte over fra en annen statsstilling. I særlige tilfelle kan det avtales at prøvetid ikke skal gjelde. Under prøvetiden skal tjenestemannen gis nødvendig veiledning og vurdering av sitt arbeid.

Tjenestemannen skal gjøres skriftlig kjent med prøvetidsreglene før tiltredelsen og skal bekrefte underretningen skriftlig.

2. I prøvetiden kan tjenestemannen sies opp med tre ukers frist så fremt vedkommende ikke kan tilpasse seg arbeidet eller ikke tilfredsstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet.

Når prøvetiden er ute, skal tjenestemannen gjøres kjent med om vedkommende ikke kan fortsette i tjenesten. I så fall sies tjenestemannen opp med tre ukers frist.

3. Tjenestemann som er tilsatt med plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, skal sies opp med tre ukers frist, hvis opplæringen ikke er fullført på en tilfredsstillende måte. Ved reglement kan det i særlige tilfelle fastsettes lengre oppsigelsesfrist. Ved reglement kan videre fastsettes på hvilken måte og etter hvilke kriterier det skal avgjøres om opplæringen er tilfredsstillende fullført eller ikke.

§ 9. *Oppsigelse i de første tjenesteår.*

Fast tilsatt tjenestemann med mindre enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tilsatt tjenestemann med mindre enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp fra sin stilling når det har saklig grunn i virksomhetens eller tjenestemannens forhold. Etter utløpet av en eventuell prøvetid er oppsigelsesfristen en måned hvis tjenestetiden er ett år eller mindre. Er tjenestetiden ett år eller mer, er oppsigelsesfristen tre måneder.

Regler om beregning av tjenestetiden fastsettes ved reglement.

§ 10. *Oppsigelse etter de første tjenesteår.*

1. Fast tilsatt tjenestemann med mer enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen inndras eller arbeidet faller bort.

Regler om beregning av tjenestetiden fastsettes ved reglement.

Disse regler gjelder ikke åremålsstillinger eller utdanningsstillinger. Ved forskrift kan Kongen fastsette særlige regler for slike stillinger.

2. Tjenestemann kan videre sies opp med samme frist når vedkommende
   a. på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste,
   b. ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen, eller av andre grunner er varig uskikket for stillingen.

3. Embetsmann kan avskjediges i slike tilfelle som er nevnt under nr. 2 bokstavene a og b.

4. En tjenestemann tilsatt i ledende stilling ved anlegg eller virksomhet av forretningsmessig art, kan sies opp når det har saklig grunn i virksomhetens eller tjenestemannens forhold, selv om tjenesten har vart mer enn fire år.

Ved reglement fastsettes hvilke stillinger dette gjelder.

5. For øvrig gjelder arbeidsmiljøloven §§ 15-8 og 15-9.

Endret ved lov 21 des 2005 nr. 136 (ikr. 1 jan 2006).

§ 11. *Tjenestemannens rett til å si opp.*

En tjenestemann har alltid rett til å si opp sin stilling. Oppsigelsesfristene er, medmindre annet er fastsatt ved reglement:

i prøvetiden: tre uker,

om tjenestetiden er ett år eller mindre: en måned,

om tjenestetiden er ett år eller mer: tre måneder.

Ved reglement eller tariffavtale kan fastsettes kortere frister.

§ 12. *Plikt til å overta annen stilling.*

Embetsmann ved regjeringens kontorer og enhver tjenestemann er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten. Er vilkårene for oppsigelse eller avskjed etter §§ 9 eller 10 til stede, kan vedkommende i stedet pålegges å overta annen likeverdig stilling i virksomheten eller stå til rådighet for spesielle oppdrag. Med dette gjøres ingen endring i plikten til å motta forflytninger etter utenrikstjenesteloven § 9 eller i plikten til å la seg disponere mv. i forsvarspersonellloven § 7. Heller ikke er det gjort noen endring i retten til midlertidig å omdisponere tjenestemenn når tjenestens tarv krever det.

Endret ved lover 3 mai 2002 nr. 13 (ikr. 1 sep 2002 iflg. res. 3 mai 2002), 21 des 2005 nr. 136 (ikr. 1 jan 2006).

§ 12A. *Omplassering av embets- og tjenestemenn som lønnes etter særskilt kontrakt*

Embets- og tjenestemenn som ikke omfattes av hovedtariffavtalen i staten og som får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i særskilt kontrakt, er forpliktet til å finne seg i omplassering til andre arbeidsoppgaver i virksomheten eller pålegg om å stå til rådighet for spesielle oppdrag, dersom avtalefestede krav til resultater ikke innfris. Dette gjelder selv om vilkårene for oppsigelse eller avskjed etter §§ 9 eller 10 ikke er til stede. Bestemmelsene i paragrafen her gjelder ikke embetsmenn som omfattes av Grunnloven § 22 annet ledd.

Tilføyd ved lov 4 sep 1992 nr. 104.

§ 13. *Fortrinnsrett til ny stilling. Ventelønn.*

1. Før en tjenestemann blir sagt opp fordi:
   a. stillingen blir inndratt eller arbeidet er falt bort,
   b. vedkommende på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste,
   c. vedkommende ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen,

skal tjenestemannen om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten dersom vedkommende har minst ett års sammenhengende tjeneste. Det samme gjelder tjenestemann som sies opp etter § 10 nr. 4.

2. Blir tjenestemannen likevel sagt opp, skal vedkommende så vidt mulig tilbys annen passende stilling i staten, jfr. § 5 nr. 4. Rett til ny stilling har bare fast tjenestemann som har vært tilsatt sammenhengende i minst to år, eller midlertidig tjenestemann med sammenhengende tjeneste i minst fire år.

3. Fortrinnsretten gjelder bare der tjenestemannen har de nødvendige faglige og personlige egenskaper for stillingen. Kan manglende kvalifikasjoner rettes ved hensiktsmessig tilleggsutdanning, kan vedkommende tilsettes på vilkår av at tilleggsutdanningen tas innen en fastsatt frist.

4. Kongen fastsetter ved forskrift nærmere regler om fortrinnsrett. Det kan fastsettes at fortrinnsretten ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra nærmere bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved tilsetting i nærmere bestemte stillinger.

5. Tjenestemann som nevnt under nr. 1 skal, ved oppsigelse eller varsel om oppsigelse, gjøres kjent med sine rettigheter etter denne paragraf. Det kan da samtidig pålegges tjenstemannen innen en fastsatt frist å melde fra om fortrinnsretten ønskes gjort gjeldende.

Får tjenestemannen tilbud om ny, passende stilling og det ikke er akseptert innen 14 dager, faller fortrinnsretten endelig bort.

Kan tjenestemannen tilbys ny stilling i samme virksomhet, tilsettes vedkommende av tilsettingsorganet uten at stillingen kunngjøres ledig og etter at innstillingsorganet har uttalt seg om tjenestemannens skikkethet for stillingen.

6. Blir tjenestemann som nevnt i nr. 1 sagt opp og det antas at det ville være vanskelig å skaffe annet høvelig arbeid, kan vedkommende gis ventelønn om det ikke foreligger krav på pensjon. Ventelønn skal fastsettes for høyst tre år om gangen. Ventelønnen gis ikke til fast tjenestemann med mindre enn to års tjeneste eller midlertidig tjenestemann med mindre enn fire års tjeneste. Nærmere regler om ventelønn fastsettes av Kongen ved forskrift.

7. Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende også for embetsmenn uansett tjenestetid.

§ 14. *Ordensstraffer.*

1. En embetsmann som ikke er dommer, eller tjenestemann som ikke ved lov er underlagt annen disiplinærmyndighet, kan ilegges ordensstraff for:
   a. overtredelse av tjenesteplikter eller unnlatelse av å oppfylle tjenesteplikter,
   b. utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten som skader den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.

2. Som ordensstraff kan embets- eller tjenestemann ilegges skriftlig irettesettelse, eller tap av ansiennitet fra én måned til to år.

Tjenestemann kan videre som ordensstraff, enten varig eller for en begrenset tid, settes ned i en lavere stilling.

En alminnelig tjenestlig tilrettevisning er ikke ordensstraff.

3. Ordensstraff føres på rulleblad eller personalkort. Det fastsettes ved reglement når anmerkningen skal slettes.

Enhver kan forlange utskrift av sitt rulleblad eller personalkort.

§ 15. *Avskjed.*

En embets- eller tjenestemann kan avskjediges når vedkommende:
a.

har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine tjenesteplikter eller trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine tjenesteplikter,

b. ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdig til sin stilling eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.

Bestemmelsen i denne paragraf begrenser ikke adgangen til å fradømme en embets- eller tjenestemann stillingen som straff i medhold av straffelovgivningens regler.

§ 15a. *Avskjed av embetsmann.*

Tilføyes ved lov 20 mai 2005 nr. 28 (ikr. fra den tid som fastsettes ved lov) som endret ved lov 19 juni 2009 nr. 74.

§ 16. *Suspensjon.*

1. Dersom tjenestens tarv krever det, kan en embets- eller tjenestemann med øyeblikkelig virkning fjernes midlertidig fra sin stilling (suspenderes) når det er grunn til å anta at vedkommende har gjort seg skyldig i atferd som kan føre til avskjed etter § 15. Foreligger ikke lenger slik grunn, skal suspensjonen straks oppheves. En suspensjon skal også oppheves om innledet strafforfølgning innstilles eller avskjedssak for domstolene trekkes tilbake.

2. Suspensjon skal videre oppheves om vedtak om avskjed ikke er truffet innen seks måneder. Men er det reist tiltale for atferd som kan begrunne avskjed etter § 15, eller kan medføre tjenestens tap som straff, eller det er reist sivilt søksmål til fradømmelse av stillingen etter straffelovens ikrafttredelseslov § 10, kan suspensjonen forlenges med inntil seks måneder om gangen til saken er endelig avgjort. Suspensjonen kan også forlenges med inntil seks måneder om gangen om embets- eller tjenestemannen har en særlig betrodd stilling og det ville virke skadelig for tjenesten om vedkommende gjenopptok arbeidet før avgjørelse er truffet eller vedkommende kan forspille bevis som trengs ved avgjørelse av avskjedssaken.

3. Er det truffet vedtak om suspensjon, skal avskjedssaken fremmes uten unødig opphold.

4. I stedet for suspensjon kan tjenestemenn, samt embetsmenn ved regjeringens kontorer, i forsvaret eller utenrikstjenesten midlertidig overføres til annen, mindre betrodd tjeneste. For slik overføring gjelder ellers de samme regler som for suspensjon.

5. Inntil det foreligger avskjedsvedtak, har en suspendert embets- eller tjenestemann krav på stillingens lønn. Påklages vedtaket har tjenestemannen rett til stillingens lønn inntil det er fattet vedtak i klagesaken. I embets- og tjenestemannens lønn kan det gjøres fradrag for inntekt vedkommende måtte få ved å ta annet arbeid i suspensjonstiden.

Endret ved lov 11 juni 1993 nr. 67. Endres ved lov 20 mai 2005 nr. 28 (ikr. fra den tid som fastsettes ved lov) som endret ved lov 19 juni 2009 nr. 74.

§ 17. *Om hvem som kan treffe vedtak.*

1. Embetsmann som omhandlet i Grunnlovens § 22 annet ledd, kan før oppnådd aldersgrense bare avskjediges ved dom. Embetsmann som omhandlet i Grunnlovens § 22 første ledd, kan også avskjediges av Kongen i statsråd. Kongen i statsråd treffer vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter § 16.

2. Kongen kan gi vedkommende departement fullmakt til å gi embetsmann avskjed etter søknad eller ved nådd aldersgrense, vedta opphør av suspensjon eller konstitusjon eller ilegge ordensstraff. Det samme gjelder tjenestemann som tilsettes av Kongen i statsråd.

3. Vedtak om at en tjenestemann skal sies opp, ilegges ordensstraff, gis avskjed eller suspenderes, treffes av tilsettingsorganet, medmindre det ved reglement er bestemt at vedtaket skal treffes av et innstillingsråd. Ved reglement kan det videre bestemmes at vedtaket skal treffes av et kollegialt styre eller et sentralt tilsettingsråd om tilsettingsretten ellers er lagt til et lokalt eller regionalt tilsettingsråd.

4. Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter § 16 også treffes av foresatt tjenestemyndighet.

Vedtaket skal straks meldes fra til den som ellers skulle truffet det og til det departement virksomheten hører under. Vedkommende organ eller departement kan omgjøre vedtaket og kan også treffe vedtak etter § 16 om vilkårene for det foreligger.

§ 18. *Saksbehandlingsregler.*

1. Før en tjenestemann ilegges ordensstraff, sies opp eller gis avskjed, skal vedkommende – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven -gis høve til å forklare seg muntlig for den myndighet som skal avgjøre saken. Skal Kongen treffe avgjørelsen, kan forklaringen skje for vedkommende departement. Det samme gjelder embetsmann, hvis departementet vil fremme forslag om avskjed eller ordensstraff.

Vedkommende har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver.

2. Er det i et styre eller råd ikke flertall for oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av vedkommende departement eller den myndighet som er bestemt ved reglement. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet.

3. Når spørsmål om avskjed er tatt opp av den myndighet som avgjør eller forbereder saken, kan også embets- eller tjenestemann kreve bevisopptak som nevnt i domstolslovens § 43 annet ledd.

§ 19. *Embetsmanns og tjenestemanns rett til å klage og reise søksmål.*

1. Når en tjenestemann i medhold av forvaltningsloven påklager vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstansen vedkommende departement eller den myndighet som er bestemt ved reglement. Kongen er klageinstans dersom vedtaket er truffet av departementet. Det samme gjelder ved klage fra embetsmann over ordensstraff.

2. Tjeneste- eller embetsmann kan reise søksmål for å få prøvd lovligheten av klageinstansens vedtak, jfr. nr. 4. Fristen for søksmål er åtte uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet fram til embets- eller tjenestemannen. Fristen er likevel seks måneder dersom embets- eller tjenestemannen bare krever erstatning eller saken bare gjelder irettesettelse som ordensstraff. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

3. Klage etter nr. 1 og søksmål etter nr. 2 har bare oppsettende virkning i den utstrekning dette følger av bestemmelsene nedenfor:

a) Vedtak om oppsigelse, ordensstraff eller avskjed, kan ikke iverksettes før klagefristen er ute. Påklages vedtaket innen klagefristens utløp, kan det ikke iverksettes før klagen er avgjort.

b) Klageinstansens vedtak om oppsigelse eller ordensstraff kan ikke iverksettes før to uker etter at underretning om vedtaket er kommet frem til tjenestemannen. Det samme gjelder ved klage fra embetsmann over ordensstraff. Første punktum gjelder tilsvarende for avskjed gitt i medhold av § 10 nr. 3.

c) Dersom tjenestemannen reiser søksmål i løpet av de to ukene som er nevnt i bokstav b første punktum, eller skriftlig varsler arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen fristen etter nr. 2, kan vedtak om oppsigelse eller ordensstraff ikke iverksettes før det foreligger rettskraftig dom eller kjennelse, eller før fristen i nr. 2 er utløpt i tilfeller hvor det ikke er reist søksmål.

Ved vedtak om oppsigelse gjelder det samme dersom søksmål er reist, eller varsel som nevnt i første punktum er gitt, innen oppsigelsesfristens utløp.

Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel ved kjennelse bestemme at vedtaket skal iverksettes før saken er rettskraftig avgjort, dersom retten finner det urimelig at søksmålet gis oppsettende virkning. Retten skal samtidig fastsette frist for iverksettelsen av vedtaket.

d) Bokstav c første og tredje ledd gjelder tilsvarende for avskjed gitt i medhold av § 10 nr. 3. For øvrig har ikke søksmål om avskjed oppsettende virkning, med mindre retten bestemmer dette ved kjennelse. Bokstav c første punktum gjelder tilsvarende når en embetsmann reiser søksmål om ordensstraff.

4. For søksmål gjelder domstolloven og tvisteloven, med de særregler som følger av denne paragraf og arbeidsmiljøloven §§ 17-1 fjerde ledd, 17-6 og 17-7. Retten kan utsette behandlingen av saken i inntil åtte uker om saken tas opp til fornyet behandling i forvaltningen og vedkommende forvaltningsorgan gir retten melding om det.

5. I forbindelse med søksmål om lovligheten av klageinstansens vedtak kan retten behandle spørsmål om oppgjør av lønn og feriepenger og tvist om andre bestemmelser i denne lov om forskrifter gitt med hjemmel i loven.

Det samme gjelder krav som står i sammenheng med hovedkravet eller helt eller delvis kan bringes til motregning, dersom dette ikke vil være til vesentlig ulempe for rettens behandling av vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed. Rettens avgjørelse etter foregående punktum kan ikke angripes.

6. Forliksmegling finner ikke sted for hovedkravet eller andre krav som behandles sammen med det.

7. Arbeidsmiljøloven § 15-12 og § 15-14 tredje og fjerde ledd gjelder tilsvarende. Ved søksmål i forbindelse med virksomhetsoverdragelse gjelder ikke arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum og § 16-4 tredje ledd for embets- og tjenestemenn.

Endret ved lover 11 juni 1993 nr. 67, 21 des 2005 nr. 136 (ikr. 1 jan 2006), 17 juni 2005 nr. 90 (ikr. 1 jan 2008 iflg. res. 26 jan 2007 nr. 88) som endret ved lov 26 jan 2007 nr. 3.

Første | Forrige | Neste

Databasen sist oppdatert 3. juni 2013