Mal for personalreglement – veiledning til malen finnes i Statens Personalhåndbok

Del I Generelt

# Definisjoner, generelt om ansettelsesmyndighet mv.

1.1 Direktør utnevnes av Kongen i statsråd og er følgelig embetsmann.

Alternativer:

* 1. Direktør beskikkes av Kongen i statsråd
  2. Direktør ansettes av x-departementet
  3. Direktør ansettes av styret for virksomheten

1.2 Etter vedtak av x-departementet, er det departementet som ansetter assisterende direktør. Se statsansatteloven § 2 annet ledd.

Alternativer:

* 1. Kongen beskikker assisterende direktør
  2. Assisterende direktør ansettes av ansettelsesrådet for y-stillinger.

1.3 Øvrige stillinger ansettes av ansettelsesråd, se personalreglementet punkt 6.

«Statsansatt» betyr i dette reglement enhver ansatt arbeidstaker i virksomheten.

Alternativer:

* 1. «Statsansatt» betyr i dette reglement enhver stilling som ikke er embete
  2. «Ansatt» betyr i dette reglement både embetsmann og statsansatt i virksomheten, dersom ikke annet er sagt eller klart fremgår av sammenhengen.

# Unntak fra reglementsbestemmelsene

2.1 Reglene i punkt 3-8 gjelder ikke for ansettelse av statsansatte inntil seks måneder. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til offentlig ulysning, innstilling og ansettelse, jf. statsansatteloven § 7 første ledd.

Direktøren (alternativ: en annen ansatt leder), eller den direktøren gir fullmakt, har ansettelsesretten.

2.2 For ansettelser inntil ett år, kan offentlig utlysning av ledig stilling unnlates, se reglementet punkt 3 nr. 2.

Nærmeste leder avgir innstilling og direktøren (alternativ: en annen ansatt leder / ansettelsesrådet), eller den direktøren gir fullmakt, har ansettelsesretten. Se statsansatteloven § 7 annet ledd.

2.3 En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over seks måneder eller ett år, jf. nr. 2.1 og 2.2 ovenfor, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

2.4 Ansettelse etter nr. 2.1 eller 2.2 ovenfor kan bare skje dersom det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9 (eller § 14 om konstitusjon av embetsmenn).

2.5 Ansettelser med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke omfattes ikke av personalreglementets bestemmelser om innstilling og ansettelse. For disse ansettelsene gjelder følgende: ...

Del II Utlysning, innstilling og forslag til ansettelse

# Utlysning av stillinger

3.1 Ledige (embeter og) stillinger skal, med de unntak som er nevnt i pkt. 2.1., 2.2 og 3.2, utlyses offentlig, jf. statsansatteloven § 4 første ledd.

3.2 For ansettelser inntil ett år, kan offentlig utlysning av ledig stilling unnlates.

3.3 Stillinger som utlyses offentlig skal også utlyses internt. Fraværende ansatte skal underrettes om ledige stillinger, med mindre dette ikke er praktisk mulig. Alle som er ansatt i virksomheten, fast eller midlertidig, og innleide arbeidstakere, kan søke stillinger som bare er utlyst internt. Se også arbeidsmiljøloven § 14-1.

3.4 Stillingen som direktør (evt. assisterende direktør/avdelingsdirektør) utlyses av x-departementet. De øvrige stillingene utlyses av virksomheten.

# Uttalelse om innstilling, innstilling, forslag til ansettelse mv.

4.1 x-departementet har fastsatt at når Kongen i statsråd skal utnevne eller konstituere direktør (alternativ: skal beskikke fast eller midlertidig direktør), skal ekspedisjonssjefen i fagavdelingen (alternativ: departementsråden) først gi uttalelse om innstilling til utnevnelsen eller konstitusjonen (alternativ: til beskikkelsen), jf. statsansatteloven § 8.

4.2 x-departementet har videre fastsatt at når Kongen i statsråd skal beskikke assisterende direktør, skal direktøren først utarbeide et forslag til (fast eller midlertidig) beskikkelse, jf. statsansatteloven § 8.

4.3 For øvrige ansatte skal nærmeste leder avgi innstilling, jf. statsansatteloven § 5 første ledd. Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet, avgir vedkommende i stedet forslag til ansettelse, jf. statsansatteloven § 5 annet ledd.

4.4 Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. statsansatteloven § 5 tredje ledd.

# Innsynsrett

Søkernes (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningslovforskriften. Søkerne skal ha den samme innsynsrett i et forslag til ansettelse.

Del III Ansettelse

# Ansettelsesorgan

6.1 Statsansatte som ikke beskikkes av Kongen i statsråd eller ikke ansettes av x-departementet, se reglementets punkt 1 nr. 1.1, ansettes av ansettelsesråd (alternativ: styret), med unntak av de kortvarige ansettelsene som er omtalt i reglementets punkt 2.

6.2 x-departementet har bestemt at det skal være ett ansettelsesråd for ansettelse av (y-stillinger) og ett ansettelsesråd for ansettelse av (z-stillinger), jf. statsansatteloven § 6.

6.3 Ansettelsesrådet for (y-stillinger) skal bestå av direktøren (rådets leder), avdelingsdirektøren i den aktuelle avdelingen, personalleder og to representanter for de ansatte, jf statsansatteloven § 6 annet ledd.

6.4 Ansettelsesrådet for (z-stillinger) skal bestå av assisterende direktør (rådets leder), avdelingsdirektøren i den aktuelle avdelingen, personalleder og to representanter for de ansatte, jf. statsansatteloven § 6 annet ledd.

6.5 Stedfortredere for administrasjonens representanter er de personer som normalt fungerer i deres stillinger.

# Oppnevning av representanter for de ansatte

7.1 Representantene for de ansatte skal tilhøre den samme gruppe av ansatte som den ledige stillingen, jf. reglementets punkt 6.2.

7.2 Den tjenestemannsorganisasjon som organiserer ansatte i vedkommende gruppe og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning, er forhandlingsberettiget, oppnevner representanter for de ansatte med personlige vararepresentanter. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende gruppe av ansatte, oppnevner organisasjonene i fellesskap representantene med vararepresentanter. Representantene for de ansatte representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

7.3 Representantene for de ansatte bør oppnevnes for en periode på to år om gangen. Funksjonstiden settes slik at den ikke løper ut samtidig for begge representantene innen samme gruppe av ansatte. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, oppnevnes to representanter for de ansatte med vararepresentanter etter følgende regler:

1. For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25% av de organiserte ansatte i gruppen.
2. Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
3. Dersom to eller flere tjenestemannsorganisasjoner organiserer ansatte i vedkommende gruppe av ansatte, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall innen gruppen oppnevne hver sin representant med vararepresentant.

# Saksbehandlingen i ansettelsesrådet

8.1 Innstillingen/forslaget til ansettelse sendes først til personalleder, deretter til administrasjonens andre medlem, så til representantene for de ansatte og til slutt til rådets leder.

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

8.3 Det endelige ansettelsesvedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle, alternativt ved elektronisk saksbehandling. Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning.

8.4 Dersom et medlem av et ansettelsesråd eller et styre ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. statsansatteloven § 6 tredje ledd. Dette gjelder ikke ved forslag til ansettelse.

# Nærmere regler om ansettelse

9.1 Ved utnevning eller konstitusjon av embetsmann skal embetsmannen gis skriftlig underretning med opplysning om eventuelle særvilkår. (Utelates hvis det ikke er embetsmenn i virksomheten.)

9.2 Nærmere regler om ansatte som har plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, jf. statsansatteloven § 15 sjette ledd.

Del IV Andre bestemmelser

# Klageorgan

Dersom en statsansatt i medhold av forvaltningsloven påklager et vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstansen departementet.

Alternativer: annen overordnet virksomhet eller et styre for virksomheten.

# Forbud mot gaver i tjenesten

Nærmere regler om bestemmelser om forbud mot gaver i tjenesten, jf. statsansatteloven § 39.

# Ikrafttredelse og revisjon

12.1 Dette personalreglementet er forhandlet frem mellom ledelsen i virksomheten og de tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven. Personalreglementet omfatter de forhold som er fastsatt som forhandlingsgjenstand i statsansatteloven, og er i samsvar med kravene i lovens § 2 fjerde ledd.

12.2 X-departementet har, før avtale ble inngått, truffet vedtak om hvilke statsansatte som skal ansettes av departementet eller beskikkes av Kongen i statsråd samt avklart om stillinger i virksomheten er embeter, og i så fall hvilke dette er.

12.3 Personalreglementet trer i kraft ... i samsvar med det partene er enige om, jf. statsansatteloven § 2 første ledd og hovedavtalens § 19 nr. 2 bokstav d.

12.4 Hver av partene i virksomheten og x-departementet kan når som helst kreve at personalreglementet tas