

# Samarbeid om utformingen av personalreglementet

Ifølge statsansatteloven skal alle statlige virksomheter ha et personalreglement. Personalreglementet inneholder blant annet regler for hvordan ansettelse, oppsigelse og lignende skal håndteres i virksomheten. Utformingen av personalreglementet gir derfor viktige føringer for de tillitsvalgte medbestemmelse i nettopp disse sakene. Det er ledelsen i virksomheten og de tillitsvalgte som sammen skal bli enige om innholdet i personalreglementet. Et personalreglement må ikke stride mot lovbestemmelser eller sentrale tariffavtaler.

## Hvem samarbeider om utformingen av personalreglementet?

Det er ledelsen i virksomheten og tillitsvalgte fra de arbeidstakerorganisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven. Dette betyr at det er de samme partene som etter Hovedtariffavtalen. I forhandlinger om personalreglement representerer den tillitsvalgte sin arbeidstakerorganisasjon.



## Hvilke arbeidstakerorganisasjoner har forhandlingsrett om personalreglementet?

Selv om Hovedavtalen, § 19 nr. 2 bokstav d slår fast at personalreglementet er en forhandlingssak, er det ikke Hovedavtalen som definerer hvilke arbeidstaker-organisasjoner som har rett til å forhandle om personalreglement i hver virksomhet.

Ifølge statsansatteloven § 2 er det kun arbeidstakerorganisasjoner som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven som har rett til å delta i forhandlingene om personalreglement. Tjenestetvistloven § 3 stiller krav til at en arbeidstakerorganisasjon må være av en viss størrelse og representativitet for å ha rett til å forhandle om tariffavtale med staten. Ved forhandlinger om personalreglement gjelder imidlertid ikke kravet om organisering av minst 10 % av de ansatte, jf. Hovedavtalen § 14 nr. 1 bokstav a

Det er derfor de samme arbeidstakerorganisasjonene som har forhandlingsrett etter Hovedtariffavtalen som skal være med å forhandle om personalreglementet.

**Les mer i [Statens Personalhåndbok](#).**



## Egne regler gjelder for departementene

Det er et felles personalreglement for alle departementene unntatt Utenriksdepartementet: «Reglement for personalforvaltningen i departementene». Per 01.05.2016 er det Kommunal- og moderniseringsdepartementet og hovedsammenslutningene i staten som er forhandlingsparter ved utformingen av personalreglementet i departementene. For Utenriksdepartementet er det etablert et eget personalreglement.

En gruppe av virksomheter kan inngå et felles personalreglement, slik blant annet fylkesmannsembetene har gjort.





### Når utarbeides et nytt personalreglement?

- når en ny statlig virksomhet etableres
- ved sammenslåinger av virksomheter
- ved endring av lov
- ved sentral tariffavtale
- når det er faktiske forhold som gjør at reglementet er ulovlig eller tariffstridig
- dersom en av partene eller den som har rett til å stadfeste reglementet (Kommunal- og moderniseringsdepartementet) krever det

### Før samarbeidet kan begynne

Før forhandlingene om personalreglementet kan begynne, må fagdepartementet bestemme hvilke arbeidstakere som skal ansettes av Kongen eller av departementet. Vanligvis er det bare virksomhetens leder som ansettes av Kongen. Embetsmenn skal etter Grunnloven utnevnes av Kongen.

Departementet kan også bestemme om det er et styre eller et ansettelsesråd som skal ha retten til å ansette arbeidstakere i virksomheten. Normalt er dette lagt til et ansettelsesråd.

I tillegg kan departementet bestemme hvor mange ansettelsesråd virksomheten eventuelt skal ha, og hvilken type arbeidstakere hvert ansettelsesråd kan ansette.

### Hva skal et personalreglement inneholde?

I personalreglementet blir partene enige om regler for fremgangsmåte ved ansettelser og oppsigelser, og lignende saker. Statsansatteloven skiller mellom regler som personalreglementet *skal* inneholde, og regler som reglementet *kan* inneholde. Se eksempler:



#### Personalreglementet skal inneholde:

- Regler om sammensetningen av innstillingsrådet og oppnevning av representanter for arbeidstakere ved ansettelse i et departement. Statsansatteloven § 5. nr. 5.
- Regler om sammensetningen av ansettelsesråd og hvordan oppnevning av representanter for arbeidstakere skal skje. Statsansatteloven § 6 nr. 1 og 2.



#### Personalreglementet kan inneholde:

- Regler om unntak fra kravene til innstilling og ansettelse i statsansatteloven §§5 og 6 for ansettelser nevnt i statsansatteloven § 7.
- Regler om på hvilken måte og etter hvilke kriterier det i oppsigelsessaker i prøvetid skal avgjøres om opplæringen for arbeidstakere som er ansatt med plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, er tilfredsstillende fullført eller ikke. Statsansatteloven § 15 nr. 6.
- I personalreglementet kan man avtale at annen myndighet enn departementet er klageinstans for vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed. Statsansatteloven § 33.
- Regler om hvilke ytelser det er forbudt å motta i tjenesten. Statsansatteloven § 39.

Selv om personalreglementet kan inneholde andre regler, gjelder det noen begrensninger.

Personalreglementet kan ikke inneholde regler som er i strid med eksisterende lover og avtaler. For eksempel kan ikke partene avtale i reglement at kunngjøring av alle stillinger unnlates i sin helhet, da det vil være i strid med kvalifikasjonsprinsippet i staten.

Personalreglementet kan heller ikke inneholde regler som kan virke urimelige overfor en gruppe arbeidstakere eller arbeidssøkere.

### **Hvordan skjer samarbeidet om personalreglementet?**

Det er altså ikke Hovedavtalen som definerer hvem som skal delta i forhandlingene om personalreglement. Statsansatteloven § 2 nr. 1, jf. Hovedavtalen § 19 nr. 2 bokstav d, slår fast at personalreglementer er en forhandlingssak. Dette betyr at det er saksbehandlingsreglene i Hovedavtalen som skal følges. Ledelsen i virksomheten og de tillitsvalgte med forhandlingsrett skal derfor forhandle til de blir enige om et personalreglement. Dersom partene ikke kommer til enighet, så er det saksgangen for tvisteløsning i Hovedavtalen § 24 som skal følges.

### **Når er personalreglementet gyldig?**

Et nytt personalreglement er først gyldig når det er inngått avtale mellom ledelsen for virksomheten og tjenestemannsorganisasjonene om et slikt reglement.

**Unntak:** For departementene og Statsministerens kontor er det Kongen i statsråd som stadfester personalreglementet.