



Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Personalreglement for departementene og Reglement for personal- forvaltningen i departementene

Gjelder fra 1. juli 2019



Personalreglement for departementene og Reglement for personal- forvaltningen i departementene

Gjelder fra 1. juli 2019

Forord

Personalreglement for departementene inneholder bestemmelser som er forhandlet frem mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene i staten.

Reglement for personalforvaltningen i departementene inneholder bestemmelser som supplerer og utfyller personalreglementets bestemmelser, og dessuten viderefører sentrale bestemmelser som gjelder for departementene.

Det er viktig å se disse to reglementene samlet.

Reglementene gjelder fra 1. juli 2019.

Bakerst i heftet er en veiledning til de enkelte bestemmelsene i reglementene.

Innhold

Forord	3
Personalreglement for departementene	7
§ 1 Virkeområde.....	7
§ 2 Utlysning av stillinger over seks måneder og inntil ett år.....	7
§ 3 Innstillingsråd.....	8
§ 4 Deltagelse i innstillingsråd.....	8
§ 5 Representanter for de ansatte.....	8
§ 6 Ikraftttredelse.....	9
Reglement for personalforvaltningen i departementene	10
Del 1. GENERELT.....	10
§ 1 Virkeområde.....	10
§ 2 Definisjoner mv.....	10
Del 2. UTLYSNING.....	11
§ 3 Utlysning av stillinger.....	11
§ 4 Søknadsfrist.....	11
§ 5 Ny utlysning.....	11
Del 3. BEHANDLING AV SØKNADER.....	11
§ 6 Saksgangen i innstillingsråd.....	11
§ 7 Uttalelser ved besettelse av embeter.....	12
Del 4. ANSETTELSE.....	12
§ 8 Ansettelsesorgan og prøvetid for statsansatte.....	12
§ 9 Melding om utnevning eller konstitusjon av embetsmann.....	13
Del 5. ORDENSSTRAFF, OPPSIGELSE, SUSPENSJON, AVSKJED OG KLAGE....	13
§ 10 Ordensstraff.....	13
§ 11 Oppsigelse, suspensjon og avskjed.....	13
§ 12 Klage over oppsigelse, ordensstraff, suspensjon og avskjed....	13

Del 6. ANDRE BESTEMMELSER	14
§ 13 Arbeidstid, spisepause	14
§ 14 Ikrafttredelse	14
Veiledning til de enkelte bestemmelsene i reglementene	15
Generelt	15
Veiledning til de enkelte bestemmelsene i Personalreglement for departementene	16
Veiledning til de enkelte bestemmelsene i Reglement for personalforvaltningen i departementene	19
Regler som ikke er videreført i reglementene	28

Personalreglement for departementene

Fastsatt av Kongen i statsråd ved Kongelig resolusjon av 14. juni 2019.

§ 1 Virkeområde

- (1) Personalreglementet gjelder for embetsmenn og statsansatte i departementene, unntatt Utenriksdepartementet. Reglementet gjelder tilsvarende for Statsministerens kontor.
- (2) For konstitusjoner eller ansettelser inntil 6 måneder, jf. statsansatte-loven § 7 første ledd, gjelder ikke reglene i §§ 2-5 nedenfor. Det enkelte departement kan fastsette nærmere regler om eventuell utlysning og innstilling i disse sakene. Det samme gjelder hvem som i slike saker skal ha rett til å treffe vedtak om konstitusjon eller ansettelse.
- (3) For konstitusjoner eller ansettelser over seks måneder og inntil ett år, jf. statsansatteloven § 7 annet ledd, gjelder ikke reglene i §§ 3-5. Det enkelte departement kan fastsette nærmere regler om innstilling i disse sakene. Det samme gjelder hvem som i slike saker skal ha rett til å treffe vedtak om konstitusjon eller ansettelse.

§ 2 Utlysning av stillinger over seks måneder og inntil ett år

For konstitusjoner og midlertidige ansettelser over seks måneder og inntil ett år, jf. statsansatteloven § 7 annet ledd, gjelder følgende: Statsråden, eller den statsråden gir fullmakt, bestemmer hvilke stillinger som

- a) ikke skal utlyses
- b) skal utlyses internt i det enkelte departement
- c) skal utlyses i alle departementene eller
- d) skal utlyses offentlig.

Avgjørelse om unntak fra offentlig utlysning kan treffes generelt for enkelte stillinger som ikke er embeter eller i den enkelte sak.

§ 3 Innstillingsråd

- (1) Hvert departement skal ha minst ett innstillingsråd som skal gi innstilling når statsansatt skal ansettes.
- (2) Det er adgang til å benytte mer enn ett innstillingsråd, som i så fall benyttes for forskjellige grupper av ansatte. Medlemmene av innstillingsrådet er:
 1. Departementsråden (rådets leder)
 2. Leder for vedkommende avdeling eller leder for den avdelingen som behandler departementets personalsaker
 3. Stillingens nærmeste leder
 4. To representanter for de ansatte

Departementsråden avgjør om leder for vedkommende avdeling eller leder for den avdelingen som behandler departementets personalsaker, skal være administrasjonens annet medlem. Dersom den ansatte ikke skal knyttes til en bestemt avdeling eller seksjon, avgjør departementsråden hvem som skal tre inn i rådet som administrasjonens tredje representant.

§ 4 Deltagelse i innstillingsråd

Deltagelse i innstillings- og ansettelsesråd er en lovpålagt oppgave og derfor en tjenesteplikt. Medlemmene av rådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å godkjenne/ underskrive møteprotokoll. Dersom enkelte av rådets medlemmer ikke deltar i behandlingen av en sak eller ikke godkjenner/ underskriver møteprotokollen, er rådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver/ godkjenner.

§ 5 Representanter for de ansatte

- (1) Dersom det benyttes to eller flere innstillingsråd, skal representantene for de ansatte tilhøre den samme gruppe av ansatte som den ledige stillingen, jf. § 3 annet ledd.
- (2) Den tjenestemannsorganisasjon som organiserer ansatte i vedkommende gruppe av ansatte og som enten selv eller gjennom

tilslutning til en hovedsammenslutning, er forhandlingsberettiget, oppnevner representanter for de ansatte med personlige vara-representanter. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende gruppe av ansatte, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanter og vararepresentanter.

- (3) Representantene for de ansatte bør oppnevnes for inntil tre år om gangen. Funksjonstiden settes slik at den ikke løper ut samtidig for begge/alle representantene innen samme gruppe av ansatte.
- (4) Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, skal representanter og vararepresentanter for de ansatte oppnevnes etter følgende regler:
 - a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter regelen nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25% av de organiserte ansatte i gruppen. Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
 - b) Dersom to eller flere tjenestemannsorganisasjoner organiserer ansatte i vedkommende gruppe, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall innen gruppen oppnevne hver sin representant med vararepresentant.

§ 6 Ikrafttredelse

Personalreglementet trer i kraft fra 1. juli 2019.

Reglement for personalforvaltningen i departementene

Fastsatt av Kongen i statsråd ved Kongelig resolusjon av 14. juni 2019.

Del 1. GENERELT

§ 1 Virkeområde

- (1) Reglementet gjelder for embetsmenn og statsansatte i departementene, unntatt Utenriksdepartementet. Reglementet gjelder tilsvarende for Statsministerens kontor.
- (2) Reglene i §§ 4-7 og § 8 første og annet ledd gjelder ikke for konstitusjoner eller ansettelse inntil 6 måneder, jf. statsansatteloven § 7 første ledd.
- (3) Reglementet suppleres av bestemmelsene i Personalreglement for departementene.

§ 2 Definisjoner mv.

- (1) Følgende definisjoner gjelder:
 - a) «embetsmann» er den som er utnevnt av Kongen og gitt bestalling som embetsmann, eller den som er konstituert av Kongen i et embete
 - b) «statsansatt» er enhver ansatt som ikke er embetsmann
 - c) «embete» er stilling som underdirektør, lovrådgiver, avdelingsdirektør, ekspedisjonssjef, assisterende departementsråd og departementsråd. Det departementet som sentralt forvalter statens lønns- og personalforhold kan bestemme at også andre departementsstillinger skal være embeter.
 - d) «stilling» er både embete og stilling for statsansatt om ikke annet fremgår av sammenhengen
- (2) Embetsmann som søker og blir utnevnt i et nytt embete eller som blir ansatt i en ny stilling som statsansatt, anses for samtidig å ha søkt avskjed fra sitt tidligere embete.

Del 2. UTLYSNING

§ 3 Utlysning av stillinger

- (1) Ledige stillinger skal utlyses offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse, med de unntak som fremgår av § 1 annet ledd og av Personalreglement for departementene § 2.
- (2) Stillinger som utlyses offentlig skal også utlyses internt. Alle som er ansatt i departementet, fast eller midlertidig, og innleide arbeidstakere, kan søke stillinger som bare er utlyst internt. Fraværende ansatte skal ha enkel tilgang til informasjon om ledige stillinger i departementet. Se også arbeidsmiljøloven § 14-1. Det departementet som sentralt forvalter statens lønns- og personalforhold kan gi nærmere regler om utlysingsmåten og om en sentral utlysningsordning.

§ 4 Søknadsfrist

Søknadsfristen må ikke være kortere enn to uker fra utlysning. Det skal alltid stå hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen.

§ 5 Ny utlysning

- (1) Dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere, kan det ikke ansettes i stillingen, med mindre stillingen lyses ut på nytt.
- (2) Dersom innstillingsrådet eller statsråden ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen, skal stillingen utlyses på nytt. Det samme gjelder om det har gått uforholdsmessig lang tid siden utlysningen, eller om forholdene har endret seg vesentlig.

Del 3. BEHANDLING AV SØKNADER

§ 6 Saksgangen i innstillingsråd

- (1) Før saken behandles av de øvrige medlemmer av innstillingsrådet, skal stillingens nærmeste leder utarbeide et skriftlig forslag til innstilling. Forslaget skal angi i hvilken rekkefølge søkerne bør komme i betraktning og omfatte minst 3 søkere dersom de anses kvalifiserte.

- (2) Innstillingsrådets leder gir til kjenne sitt syn etter at rådets øvrige medlemmer har gjort dette. Hvis det er uenighet om innstillingen eller noen av medlemmene krever det, trer de som har deltatt i behandlingen eller deres stedfortredere sammen til møte.
- (3) Den endelige innstillingen, med mulige dissenser, tas inn i innstillingsprotokollen. Protokollen underskrives eller godkjennes digitalt av alle, og medlemmene av rådet har rett til å begrunne sitt standpunkt.

§ 7 Uttalelser ved besettelse av embeter

- (1) Ved besettelse av embete som leder av en avdeling (normalt ekspedisjonssjef) gis først uttalelse av de øvrige ledere av avdeling etter rekkefølge fastsatt av statsråden, og deretter gis uttalelse av departementsråden. Ved besettelse av lavere embete enn leder av en avdeling gir først leder av avdelingen sin uttalelse. Deretter går saken til de øvrige ledere av avdeling og til slutt til departementsråden.
- (2) Statsråden kan bestemme at antallet ledere av avdeling som skal uttale seg, skal reduseres. Leder av avdelingen som behandler departementets personalsaker og leder av avdelingen som embetet eventuelt sorterer under, jf. første ledd annet punktum, bør likevel alltid gi uttalelse.
- (3) Statsråden kan dessuten bestemme at også andre skal uttale seg.

Del 4. ANSETTELSE

§ 8 Ansettelsesorgan og prøvetid for statsansatte

- (1) Statsråden ansetter de statsansatte etter innstilling fra et innstillingsråd.
- (2) Statsråden kan gi departementsråden fullmakt til å ansette dem som er innstilt av et enstemmig innstillingsråd, se også unntak i § 1 annet ledd og Personalreglement for departementene § 1 annet og tredje ledd.
- (3) Ansettelsesorganet kan fastsette at prøvetid ikke skal gjelde, jf. statsansatteloven § 15 første ledd.

§ 9 Melding om utnevning eller konstitusjon av embetsmann

Ved utnevning eller konstitusjon av embetsmann skal embetsmannen gis skriftlig underretning med opplysning om eventuelle særvilkår.

Del 5. ORDENSSTRAFF, OPPSIGELSE, SUSPENSJON, AVSKJED OG KLAGE

§ 10 Ordensstraff

- (1) Statsråden treffer vedtak om ordensstraff til embetsmann eller statsansatt.
- (2) Før en statsansatt gis ordensstraff, bør det normalt innhentes uttalelse fra innstillingsrådet for den gruppe av ansatte vedkommende tilhører.

§ 11 Oppsigelse, suspensjon og avskjed

- (1) Kongen i statsråd treffer vedtak om suspensjon og avskjed av embetsmann. Avskjed ved oppnådd aldersgrense eller etter søknad gis av statsråden. I slike tilfeller bør embetsmannen gis et avskjedsdokument, undertegnet av statsråden. Avskjed gis ikke ved overgang til annet embete.
- (2) Statsråden treffer vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed av statsansatt. Før det treffes vedtak om oppsigelse eller avskjed, bør statsråden normalt innhente uttalelse fra innstillingsrådet for den gruppe av ansatte som vedkommende tilhører.
- (3) Embetsmann og statsansatt kan i stedet for suspensjon midlertidig overføres til en annen, mindre betrodd tjeneste, jf. statsansatteloven § 29 fjerde ledd. Slikt vedtak treffes av Kongen i statsråd for embetsmann og av statsråden for statsansatt.

§ 12 Klage over oppsigelse, ordensstraff, suspensjon og avskjed

Dersom en statsansatt ønsker å klage over vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, skal klagen fremsettes skriftlig for departementet. Det samme gjelder om en embetsmann klager over vedtak om ordensstraff. Dersom departementet selv ikke tar klagen til følge, sender det saken med sin uttalelse til det departementet som sentralt for-

valter statens lønns- og personalforhold, som legger den frem for Kongen i statsråd. Hvis klageren er ansatt i dette departementet, sendes klagen Justis- og beredskapsdepartementet, som legger den frem for Kongen i statsråd.

Del 6. ANDRE BESTEMMELSER

§ 13 Arbeidstid, spisepause

Alle embetsmenn og statsansatte har rett til 20 minutters spisepause i arbeidstiden.

§ 14 Ikrafttredelse

Reglementet trer i kraft fra 1. juli 2019.

Veiledning til de enkelte bestemmelsene i reglementene

Generelt

Utgangspunktet er at reglementene ikke kan fravikes med mindre det er sagt i den enkelte bestemmelse at dette kan gjøres. Reglementene gjelder for samtlige departementer, unntatt Utenriksdepartementet. Reglementene gjelder tilsvarende for Statsministerens kontor. Både embetsmenn og statsansatte omfattes av reglementet, jf. definisjon av begrepene i statsansatteloven § 1 annet ledd, men det fremgår av flere bestemmelser at de bare gjelder for én av gruppene.

Innleide arbeidstakere er omtalt i Reglement for personalforvaltningen i departementene § 3 annet ledd, se veiledning til § 3 nedenfor. For øvrig gjelder reglementene bare for dem som har et ansettelsesforhold i departementene, dermed ikke for eksempel oppdragstakere eller militært ansatte som er beordret i stilling i departementet.

Reglementene gjelder heller ikke for ledere i underliggende etater/virksomheter. Disse har sitt ansettelsesforhold i etaten/virksomheten, ikke i overordnet departement, selv om departementet utfører hele eller deler av arbeidsgiverfunksjonen for vedkommende.

Veiledning til de enkelte bestemmelsene i Personalreglement for departementene

Til § 1:

I første ledd er **virkeområdet for personalreglementet** angitt, se nærmere omtale under Generelt.

Statsansatteloven § 7 første ledd gjelder for konstitusjoner (embetsmenn) og ansettelser (statsansatte) inntil seks måneder, og inneholder unntak fra lovens §§ 3 – 6, det vil si bestemmelsene om kvalifikasjonsprinsippet, utlysning av stilling og embete, innstilling og ansettelsesorgan. Dette er tatt inn i personalreglementet § 1 annet ledd til orientering, for sammenhengens skyld og for å understreke at det enkelte departement står fritt til å fastsette nærmere regler om utlysning, innstilling og vedtaksorgan i disse sakene. Personalreglementet fastsetter derfor i § 1 annet ledd at personalreglementets bestemmelser i §§ 2 – 5 ikke gjelder.

I personalreglementet § 1 tredje ledd er det bestemt at også for konstitusjoner og ansettelser over seks måneder og inntil ett år, kan en forenklet prosedyre fastsettes. Bestemmelsen er hjemlet i statsansatteloven § 7 annet ledd. Her kan man for det første velge et av alternativene i personalreglementets § 2 når det gjelder utlysning av stillinger. Videre gjelder ikke personalreglementets bestemmelser i §§ 3 – 5. Det enkelte departement kan derfor fastsette nærmere regler om innstilling og ansettelsesorgan for statsansatte i disse sakene.

De sakene som er omtalt her, kalles ofte for «administrative ansettelser». Det er viktig å merke seg, at også i disse sakene må det foreligge lovlig hjemmel for å ansette midlertidig. Vi viser her særlig til statsansatteloven § 9 (statsansatte) og § 14 (embetsmenn).

Til § 2:

I denne bestemmelsen er listet opp de valg departementet har når det gjelder **utlysning av stillinger** over seks måneder og inntil ett år. Bestemmelsen er hjemlet i statsansatteloven § 7 annet ledd. Statsråden, eller den statsråden gir fullmakt, bestemmer om ledig embete eller stilling ikke skal utlyses. Alternativt kan man velge utlysning internt i departe-

mentet, i alle departementene eller offentlig utlysning. Som hovedregel velges et av alternativene når slik ledighet oppstår, men det er også adgang til å velge generelt, for eksempel slik at ledig stilling som seniorsekretær eller førstekonsulent alltid utlyses internt i departementet når slik stilling blir ledig over seks måneder og inntil ett år. I slike tilfeller kreves da unntak dersom man ikke bare skal utlyse stillingen internt i departementet.

Listen med alternativer er uttømmende, og man kan derfor ikke velge intern utlysning for eksempel i to bestemte departementer eller i departementet og én eller flere underliggende etater.

Til § 3:

Denne bestemmelsen regulerer nærmere **innstillingsråd**. Bestemmelsen gjelder følgelig ikke embeter. I departementet skal det være minst ett innstillingsråd, sammensatt etter de nærmere reglene i paragrafen. Det er departementet selv som velger om man skal ha ett eller flere innstillingsråd. Dersom man velger flere, skal disse benyttes for hver sin gruppe av stillinger for statsansatte, og det enkelte departement må presisere dette i interne regler. Dette kan eksempelvis være ett innstillingsråd for saksbehandlerstillinger (inkludert rådgiverstillinger, prosjekt- og utredningsledere) og ett innstillingsråd for kontorstillinger (øvrige stillinger).

Innstillingsrådet skal bestå av fem medlemmer, tre fra administrasjonen og to representanter for de ansatte. Rådet skal ledes av departementsråden. Administrasjonens annet medlem er enten leder for vedkommende avdeling eller leder for den avdelingen som behandler departementets personalsaker. Det er departementsråden som bestemmer hvem av disse to som skal være medlem. Administrasjonens tredje medlem er nærmeste leder for den ledige stillingen. I de tilfellene hvor den ansatte ikke skal knyttes til en bestemt avdeling eller seksjon, avgjør departementsråden hvem som skal være administrasjonens tredje medlem. Stedfortreder (varamedlem) for administrasjonens representanter er de personer som normalt fungerer i deres stillinger. Se nedenfor om rådets beslutningsdyktighet for situasjoner der heller ikke disse kan møte.

Til § 4:

I denne bestemmelsen er det understreket at **deltagelse i innstillingsråd** er en tjenesteplikt for den som er medlem av rådet, enten vedkommende er medlem av rådet ut fra sin stilling (administrasjonen) eller er oppnevnt som representant for de ansatte. Tilsvarende prinsipp gjelder for deltagelse i ansettelsesråd utenfor departementene. Brudd på denne tjenesteplikten kan resultere i advarsel eller formell reaksjon hjemlet i statsansatteloven, for eksempel ordensstraff. Dersom et medlem av rådet har rettmessig fravær (for eksempel sykdom, feriefritid, permisjon, inhabilitet) eller av andre grunner ikke deltar i behandlingen av en sak, og heller ikke varamedlemmet kan delta, er rådet beslutningsdyktig (det vil si kan treffe vedtak) om minst halvparten (det vil si minst tre personer) møter og underskriver/godkjenner protokollen. De ansattes representanter skal ha personlige vararepresentanter, jf. § 5.

Til § 5:

I denne bestemmelsen er det nærmere regulert hvem som er **representanter for de ansatte i innstillingsråd**. Disse bestemmelsene er i all hovedsak videreføring av tidligere regler på dette området. De ansatte skal ha to representanter i innstillingsrådet, og disse skal ha hvert sitt personlige varamedlem. Tjenestemannsorganisasjonene er gitt rett til å oppnevne, forutsatt at de har medlemmer i departementet (dersom det er ett innstillingsråd) eller medlemmer i den aktuelle gruppe av statsansatte (dersom det er to eller flere innstillingsråd). For å unngå situasjoner hvor begge representanter for de ansatte har lite erfaring fra slikt arbeid, bør disse oppnevnes for inntil tre år om gangen, og med forskjellig opphør av funksjonstiden. Utgangspunktet er at de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap oppnevner medlemmer og varamedlemmer, men dersom de ikke blir enige, er det nærmere regler om oppnevningen i fjerde ledd.

Veiledning til de enkelte bestemmelsene i Reglement for personalforvaltningen i departementene

Til § 1:

Virkeområdet for Reglement for personalforvaltningen i departementene er det samme som for Personalreglement for departementene, se nærmere omtale under Generelt.

For konstitusjoner (embetsmenn) og ansettelser (statsansatte) inntil seks måneder gjelder ikke bestemmelsene i reglementet §§ 4 – 7 og § 8 første og annet ledd. Dette omfatter bestemmelsene om søknadsfrist, ny utlysning, saksgangen i innstillingsråd, uttalelser ved besettelse av embeter og ansettelsesorgan for statsansatte. Dette unntaket følger av statsansatte-loven § 7 første ledd. Se omtalen av § 1 annet ledd i Personalreglement for departementene ovenfor.

Til § 2:

I denne bestemmelsen er tatt inn noen sentrale **definisjoner**. Embetsmann og statsansatt er definert på samme måte som i statsansatteloven § 1 annet ledd. Det fremgår av dette, at en person som er konstituert i et embete av et departement (maksimalt inntil ett år), ikke er embetsmann, det vil si vedkommende har ikke det samme vern som en embetsmann. De stillinger som for tiden er embeter i departementene er oppregnet i bestemmelsen. Embetet som byråsjef benyttes ikke lenger i departementene, og er derfor fjernet fra opplistingen, uten at dette fratår byråsjefer status som embetsmenn. I reglementet benyttes betegnelsen «stilling» både om embete og stilling som statsansatt, om ikke annet fremgår av sammenhengen.

Dersom en embetsmann søker og blir utnevnt i et nytt embete eller søker og blir ansatt i en ny stilling som statsansatt, anses vedkommende samtidig å ha søkt avskjed fra sitt tidligere embete. Det er ikke delegert noen adgang til departementene, slik at en embetsmann kan bibeholde status som embetsmann i slike saker. Departementene er heller ikke gitt noen fullmakt til å omgjøre et besatt embete til stilling som statsansatt.

Til § 3:

Her fastslås hovedregelen om offentlig **utlysning** av alle ledige embeter og stillinger, og dermed en sentral del av kvalifikasjonsprinsippet, jf. statsansatteloven §§ 3 og 4. Bortsett fra unntakene nevnt i neste avsnitt nedenfor, er det ikke hjemmel for å gi en person i et departement en annen stilling enn den vedkommende er utnevnt eller ansatt i, heller ikke en lavere stilling. Endringer i arbeidsinnhold/arbeidsoppgaver kan derimot skje basert på statlig arbeidsgivers styringsrett, jf. statsansatteloven § 16 første ledd. I tillegg kan nevnes endringer i arbeidsoppgaver regulert i bestemmelsen om ansatte på særskilt kontrakt, jf. statsansatteloven § 16 annet ledd, og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6.

En ansatt (ikke embetsmann) kan gis ordensstraff i form av midlertidig eller varig omplassering til en annen stilling, jf. statsansatteloven § 25 annet ledd bokstav b. Dessuten kan en ansatt få en annen stilling (men ikke embete) ved lokale forhandlinger, dersom vilkårene for dette er oppfylt, jf. hovedtariffavtalenes bestemmelser om dette.

Unntak fra hovedregelen om offentlig utlysning fremgår av reglementet § 1 annet ledd og Personalreglement for departementene § 2, se ovenfor.

Det kreves at stillinger som utlyses offentlig også utlyses internt. Også fraværende ansatte og innleide arbeidstakere skal ha enkel tilgang til informasjon om ledige stillinger i departementet, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1. Når det gjelder fraværende arbeidstakere er det imidlertid ikke krav om omfattende informasjonstiltak. Det er tilstrekkelig med en generell meddelelse som for eksempel slås opp på et sentralt sted i virksomheten, legges ut på internett/intranett eller publiseres i et internblad. Det kreves ikke at informasjonen skal formidles individuelt til den enkelte ansatte. Det kreves derimot en viss egenaktivitet fra den ansattes side for å oppsøke den informasjon som departementet forpliktes å gi. Det er de som har et ansettelsesforhold i departementet, både faste og midlertidige, samt innleide arbeidstakere, som er søkeberettigede ved interne utlysninger.

Det er gitt hjemmel for at det departement som sentralt forvalter statens lønns- og personalforhold kan gi nærmere regler om utlysingsmåten og om en sentral utlysingsordning.

Til § 4:

Søknadsfristen skal ikke settes kortere enn to uker, heller ikke for interne utlysninger. En kontaktperson samt kontaktdetaljer må oppgis i utlysningsteksten.

Til § 5:

I saker hvor administrasjonen mener at det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere, kan man ikke ansette i stillingen. Da har man to valg: Enten kan man lyse ut stillingen på nytt, eventuelt med endrede kvalifikasjonskrav. Eller så kan man her, som i andre situasjoner hvor ingen har fått (retts)krav på stillingen, velge å stanse ansettelses-saken. En stansing forutsetter at det ikke kan sies å være et krav om at stillingen blir besatt, noe som kan være tilfellet for øverste administrative leder i et departement.

Det er ikke adgang til å ansette noen som ikke oppfyller krav til kvalifikasjoner som er fastsatt i utlysningen. Hvis enten statsråden eller innstillingsrådet ønsker å ansette en søker som ikke oppfyller slike krav, skal stillingen utlyses på nytt. Det er ikke tilstrekkelig at bare et mindretall i innstillingsrådet ønsker dette. Dersom utlysningen ikke inneholder krav, men bare ønsker om kvalifikasjoner eller annet, kan disse fravikes uten at ny utlysning er nødvendig.

Ny utlysning må foretas dersom det har gått lang tid siden utlysningen ble foretatt, eller forholdene ellers har endret seg vesentlig. Hva som er «lang tid» vil måtte vurderes i den enkelte sak. Det kan være stor forskjell på ledige stillinger i så måte. Dersom det gjelder en stilling hvor det kan forventes et sterkt begrenset antall søkere, som følge av at svært få er aktuelle som søkere, vil det kanskje ikke være nødvendig med ny utlysning selv om utlysningen (utløpet av søknadsfristen) er nærmere seks måneder gammel. Er det derimot en stilling hvor det kan forventes et stort antall søkere, for eksempel fordi kravene til søkerne er lave eller det er aktuelt å ansette nyutdannede, og der hvor det nettopp er utdannet et nytt kull, hvor mange kan forventes å søke, vil kanskje tre måneder være en grense. Det er administrasjonen som må foreta, og som står ansvarlig for, denne vurderingen.

Det skal her også nevnes at selv om utlysningsteksten er formulert slik at det bare er aktuelt å ansette én søker, er dette ikke til hinder for at flere

ansettes. Da må imidlertid alle som ansettes oppfylle kravene i utlysningen, og alle vilkår med hensyn til stillingstittel, arbeidsområde, lønn osv., som måtte være fastsatt i utlysningen, må oppfylles. Dersom man derimot ønsker å ansette søker med andre kvalifikasjoner, i annen stilling, med annet arbeidsområde, annen lønn osv., må ny utlysning foretas.

Til § 6:

Den ledige stillingens nærmeste leder skal utarbeide et **skriftlig forslag til innstilling**. I tillegg til generell omtale av søkermassen m.m., vil forslaget normalt inneholde omtale av flere søkere som er undergitt særlig behandling samt søkere som har vært innkalt til intervju. Statsansatte- loven § 5 tredje ledd krever at vanligvis skal tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning. Dette forutsetter naturligvis at det er minst tre kvalifiserte søkere til stillingen. Det er ikke noe til hinder for å innstille flere søkere.

Lederens forslag forelegges for de øvrige medlemmene av innstillingsrådet. Medlemmenes plikt er å finne frem til den best kvalifiserte søkeren, vurdert ut fra utlysningsteksten. Dette betyr at medlemmene må gis tilgang til utvidet søkerliste, jf. forskrift til forvaltningsloven 15. desember 2006 nr. 1456 § 15, og andre relevante opplysninger, for eksempel referat fra intervjuer, referanser m.m. Det er fastsatt at innstillingsrådets leder skal gi til kjenne sitt syn etter at rådets øvrige medlemmer har gjort dette. Årsaken til dette er at øvrige medlemmer ikke skal påvirkes av lederens syn.

Dersom medlemmene av innstillingsrådet er uenige i innstillingen, eller dersom noen av medlemmene krever det, avholdes møte om saken. I innstillingsprotokollen tas den endelige innstillingen inn. Eventuelle dissenser skal klart fremgå og alle medlemmene skal underskrive eller godkjenne protokollen digitalt. Samtlige medlemmer har rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen.

Til § 7:

Bestemmelsen er i stor grad en videreføring av tidligere bestemmelse om **uttalelser ved besettelse av embeter**, og gir en svært stor grad av frihet til det enkelte departement. Begrepet «besettelse» omfatter i utgangspunktet både utnevning (fast) og konstitusjon (midlertidig) av

embetsmann, men ikke fungering som pålegges av arbeidsgiver. Unntaket i reglementet § 1 annet ledd medfører imidlertid, at ved kortvarige konstitusjoner inntil seks måneder kommer ikke bestemmelsen til anvendelse. Bestemmelsen skiller ikke mellom konstitusjoner som gjøres av Kongen i statsråd og såkalte departementskonstitusjoner (maksimalt inntil ett år).

Til § 8:

Denne bestemmelsen gjengir hovedregelen om at statsråden har retten til å ansette statsansatte i et departement. Statsråden kan likevel gi departementsråden fullmakt til å ansette søkere som er innstilt av et enstemmig innstillingsråd. Dette er en praktisk regel, som også medfører at medlemmene i innstillingsrådet vil forsøke å diskutere seg frem til enighet om hvem som er best kvalifisert og derfor bør ansettes.

Statsrådets ansettelsesrett kan dessuten i enkelte andre saker delegeres, enten til departementsråden eller andre ansatte. Det vises her til unntaksbestemmelsene i reglementet § 1 annet ledd og Personalreglement for departementene § 1 annet og tredje ledd. Dersom disse unntakene benyttes fullt ut, kan ansettelsesmyndigheten i det enkelte departement legges til andre enn statsråden i saker om ansettelse inntil ett år.

I bestemmelsens tredje ledd er en praktisk viktig regel. Statsansatteloven har i § 15 første ledd en bestemmelse om at statsansatte har en **prøvetid** på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetiden ikke skal gjelde. Hovedregelen om prøvetid kommer til anvendelse også når det treffes ansettelsesvedtak for en ansatt som har arbeidet i annen stilling i samme departement. I proposisjonen om statsansatteloven er det sagt at dersom den nye stillingen ikke er av vesentlig annen karakter enn tidligere stilling, vil det som regel ikke være behov for ny prøvetid. Dersom arbeidstaker ansettes i ny stilling i samme virksomhet, vil det som oftest heller ikke være behov for ny prøvetid. Ansettelsesorganet er det organ som har myndighet til å treffe vedtak om ansettelse i den aktuelle sak, eventuelt etter delegering, jf. omtalen ovenfor. Det er viktig at ansettelsesorganet nøye vurderer om det skal gjøres unntak fra hovedregelen om prøvetid i slike tilfeller. En slik beslutning skal tas på grunnlag av anbefaling fra innstillingsrådet. Viktig i denne forbindelse er at ny prøvetid medfører svekkelse av den ansattes stillingsvern, noe som vil kunne hindre at arbeidstakere søker annen stilling i departementet. Det er ikke ønskelig at prøvetidsreglene er til hinder for intern mobilitet. I stor

utstrekning vil disse hensynene også gjelde der hvor søkeren kommer fra et annet departement.

Det er enkelte ganger ønskelig å treffe ansettelsesvedtak «i rekke». Loven setter ikke noe forbud mot dette, og det kan være praktisk dersom man frykter at den som er best kvalifisert og som blir tilbudt stillingen, av en eller annen grunn avslår tilbudet. Dersom man da direkte ønsker å tilby nest beste søker den ledige stillingen, må ansettelsesorganet (statsråd eller departementsråd) ha truffet vedtak om ansettelse i rekke av flere søkere. Dette må i så fall klart fremgå av vedtaket om ansettelse. Hvis dette ikke er gjort, må man i slike saker legge et nytt utkast til innstilling frem for innstillingsrådet, og deretter behandle saken videre på vanlig måte. Dette gjelder dersom man ikke ønsker å stanse ansettelsessaken, eventuelt foreta ny utlysning. Det vises her også til bestemmelsen i reglementet § 5 annet ledd annet punktum, som er omtalt ovenfor, for de tilfellene hvor det har gått lang tid siden utlysningen.

Til § 9:

I denne bestemmelsen er det tatt inn en regel om at en embetsmann skal gis **skriftlig underretning** med opplysning om eventuelle særvilkår ved utnevning (fast) eller konstitusjon (midlertidig). Bestemmelsen er tatt inn i reglementet, da dette ikke er lovbestemt slik som for statsansatte; se for sistnevnte gruppe regelen i statsansatteloven § 6 femte ledd.

Til § 10:

Det er statsråden i departementet som treffer vedtak om **ordensstraff** enten saken gjelder embetsmann eller statsansatt. Denne myndigheten kan ikke delegeres. Det vises til statsansatteloven § 31 annet ledd, jf. delegasjon i Kgl. res. av 16. juni 2017 nr. 764, for embetsmenn, og statsansatteloven § 30 første ledd for statsansatte.

Det er videre bestemt at det normalt bør innhentes uttalelse fra innstillingsrådet (evt. innstillingsrådet for den gruppe som den statsansatte tilhører) før en statsansatt gis ordensstraff. Noe tilsvarende gjelder ikke for embetsmenn. «Normalt» vil si at dette som hovedregel bør gjøres, men det vil ikke være noe som innstillingsrådet eller den statsansatte har krav på, og det vil heller ikke være noen saksbehandlingsfeil dersom dette ikke gjøres.

Dokumenter som inneholder opplysninger om ordensstraff kan lagres i personalmappe i fem år, jf. statsansatteloven § 25 femte ledd. Dette medfører ikke at dokumentene skal slettes etter dette tidspunkt, men de skal altså ikke lenger være tilgjengelig i personalmappen. Videre behandling av dokumentene reguleres av annet regelverk.

Til § 11:

Kongen i statsråd kan treffe vedtak om **suspensjon og avskjed av embetsmenn**. Myndigheten kan ikke delegeres. I slike saker må det derfor fremmes kongelig resolusjon om saken. Derimot er myndigheten til å gi avskjed ved oppnådd aldersgrense eller etter søknad delegert til statsråden i det enkelte departement, jf. statsansatteloven § 31 annet ledd og Kgl. res. av 16. juni 2017 nr. 764. Embetsmenn kan ikke sies opp og kan heller ikke selv si opp sitt embete. Plikt til å fratre ved aldersgrensen er fastsatt i Grunnloven § 22 tredje ledd første punktum og lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. Det vil si pliktig fratreden ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd. I aldersgrenseloven § 3 er det bestemt at det enkelte departement kan samtykke i fortsatt tjeneste ut over aldersgrensen, etter nærmere regler. Ved søknad om avskjed er det departementet som bestemmer når embetsmannen kan fratre embetet. Dette kan først skje når forsvarlig bestyrelse av embetet er ivarettatt, noe som normalt vil la seg gjøre innen ordinær oppsigelsesfrist for statsansatte.

I tilfeller hvor avskjed gis ved oppnådd aldersgrense eller etter søknad, bør det gis et avskjedsdokument til embetsmannen, som undertegnes av statsråden. Det er presisert at avskjed ikke gis ved overgang til annet embete. Dersom en embetsmann søker og blir utnevnt i et annet embete, vil vedkommende automatisk bli løst fra sitt tidligere embete. Dette gjelder selv om utnevningen ikke gjelder samme departement.

Det er statsråden som kan treffe vedtak om **oppsigelse, suspensjon eller avskjed av statsansatte**. Myndigheten kan ikke delegeres. Også i slike saker (unntatt suspensjonssaker) bør det normalt innhentes uttalelse fra innstillingsrådet (evt. innstillingsrådet for den gruppe som den statsansatte tilhører) før slike vedtak treffes, jf. omtalen til § 10 ovenfor.

Både for embetsmann og statsansatt kan man i stedet for suspensjon midlertidig overføre vedkommende til en annen, mindre betrodd tjeneste.

Dette er bestemt i statsansatteloven § 29 fjerde ledd. De samme reglene som for suspensjon gjelder slike saker. Også for disse gjelder at det er Kongen i statsråd som treffer vedtak for embetsmann og statsråden for statsansatt. Myndigheten kan ikke delegeres.

For hastevedtak knyttet til suspensjon eller overføring til annen tjeneste av statsansatt, vises ellers til statsansatteloven § 30 annet ledd.

Til § 12:

I denne bestemmelsen er det tatt inn regler om **behandling av klager** over vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed for statsansatt. Også ved klage fra embetsmann over vedtak om ordensstraff er det gitt nærmere regler. Vedtak om suspensjon og avskjed av embetsmann, som er truffet av Kongen i statsråd, kan ikke påklages. I slike saker må embetsmannen eventuelt reise søksmål, se statsansatteloven § 36 fjerde og følgende ledd.

Dersom departementet mottar klage over vedtak som kan påklages, jf. forrige avsnitt, skal departementet foreta de undersøkelser som klagen gir grunn til, se nærmere forvaltningsloven § 33, og kan eventuelt oppheve det påklagede vedtaket. Dersom klagen ikke tas til følge, sendes saken med departementets uttalelse til det departement som forvalter statens lønns- og personalforhold. Hvis klageren er ansatt i dette departementet, sendes klagen til Justis- og beredskapsdepartementet. Klageorgan er i slike saker Kongen i statsråd, jf. statsansatteloven § 33 første ledd annet punktum. Dersom det departement som forbereder saken for Kongen i statsråd finner at det foreligger saksbehandlingsfeil eller forhold som tilsier at klagen tas til følge, bør det departement som har truffet vedtaket underrettes om dette. Sistnevnte departement kan da selv velge å omgjøre sitt vedtak, for på denne måten å unngå behandling av Kongen i statsråd.

Klageinstansen kan ikke endre vedtaket til skade for klageren, jf. statsansatteloven § 33 annet ledd. Det vises for øvrig til forvaltningsloven § 34.

Til § 13:

Her er regelen om at ansatte i departementene har rett til 20 minutters spisepause i arbeidstiden, tatt inn. Pausen regnes følgelig som en del av arbeidstiden. Spisepausen er ikke regulert i annet regelverk, og er derfor fastsatt her.

Regler som ikke er videreført i reglementene

Regler om permisjoner (velferd, opplæring/utdanning og overgang til annen stilling), ferie og utvidet rett til attest er ikke videreført. Flere av disse reguleringene følger av annet lov- eller avtaleverk, og disse er derfor ikke tatt inn i reglementet. For eksempel er bestemmelser om utdanningspermisjon fastsatt i arbeidsmiljøloven § 12-11 og rett til attest fastsatt i arbeidsmiljøloven § 15-15. Regler om permisjon ved overgang til annen stilling kan det enkelte departement selv fastsette ut fra sin styringsrett.

Bestemmelsen om personalregistrering er også fjernet, da den er antatt å være unødvendig, se statens særavtale om lønns- og personalregistre mv.

Når det gjelder bestemmelser om hvem som skal delta på intervjuer, kan det enkelte departement fastsette egne interne regler om dette. Det bør være en selvfølge at stillingens nærmeste leder deltar, dersom dette er mulig. Eventuell deltakelse av én eller flere representanter for de ansatte kan også fastsettes av det enkelte departement.

Som en følge av bortfall av muligheten til å fastsette generelle unntak i reglement fra hovedregelen om offentlig utlysning av ledig embete eller stilling, er det ikke lenger mulig å ha en bestemmelse om forenklet overgang fra midlertidig til fast stilling for statsansatte. Bestemmelsen i tidligere reglement § 12 er derfor ikke videreført. En overgang fra midlertidig ansettelse til fast kan dermed kun skje dersom den statsansatte får rett til fast ansettelse etter statsansatteloven § 9 tredje ledd (treårsregelen, se her også § 9 femte ledd i forskriften til statsansatteloven) eller det blir avsagt dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold etter § 38 første ledd. For det sistnevnte tilfellet kan det legges til, at arbeidsgiver også må kunne akseptere at en statsansatt har rett til fast ansettelse fordi det foreligger brudd på bestemmelsene om midlertidig ansettelse i §§ 9 eller 10, uten at saken må avgjøres av en domstol.

For embetsmenn gjelder at bare Kongen i statsråd kan utnevne en embetsmann. En eventuell ulovlig konstitusjon gir ikke embetsmenn noen rett til utnevning i et embete. I statsansatteloven § 18 fjerde ledd finnes imidlertid en bestemmelse om adgang for Kongen til utnevning av konstituert embetsmann uten ny kunngjøring i bestemte tilfeller.

Utgitt av:
Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Publikasjonskode: H-2452 B

Trykk:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
07/2019 - opplag 250

