

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG SOM ER TILLITSVALGT OG SKAL REFORHANDLE VIRKSOMHETENS PERSONALREGLEMENT

ihht. lov om statens ansatte (sal. § 2)

Tjenestemannsloven er opphevet og erstattet med lov om statens ansatte (SAL) fra 1. juli 2017. Som følge av den nye loven skal virksomhetene reforhandle sine personalreglementer, se også NTLs veileder om dette.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har laget en personalmelding (PM 2017-9) om reforhandlingen. PM-2017-9: Ny mal for personalreglement - statsansatteloven fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD), der virksomhetene oppfordres til å sette i gang revisjon av virksomhetens personalreglement.

NTL vil spesielt gjøre oppmerksom på at NTL på et viktig punkt er uenig i den rettsforståelsen KMD har i PMet. Vi har bedt LO Stat ta saken opp med KMD, og avventer nærmere svar derfra.

KMD gir i PMet inntrykk av at reglementet kun kan inneholde de forholdene som er nevnt uttrykkelig i loven: *"KMD gjør oppmerksom på at det kun er de bestemmelsene som er tatt inn i malen som er gjenstand for forhandlinger i virksomheten. Det er dermed ikke anledning til å avtale andre forhold i personalreglementet, jf. at statsansatteloven uttømmende regulerer hvilke temaer som skal reguleres i reglement, jf. statsansatteloven § 4, annet ledd, § 5, § 6, § 7, § 15 sjette ledd, § 33 og § 39."* (Vår utheving)

Vi er uenig i denne fortolkningen. Dersom dette skal forstås som en uttømmende liste over temaer man kan regulere i reglementet, ville dette eksplisitt stått i lovteksten eller i forarbeidene. Det gjør det ikke.

Vår fortolkning støttes også i forarbeidene til loven (Prop. 94 L pkt. 10.4.3 på s. 89), hvor det blant annet sies: *"Departementet foreslår at det fortsatt skal være adgang til å regulere den nærmere fremgangsmåten ved ansettelse i reglement. Dette vil ikke fremgå direkte av loven, men vil være en videreføring av gjeldende rett."* (Vår utheving)

Regulering av den nærmere fremgangsmåten ved ansettelse kan skje på mange måter.

VÅRE ANBEFALINGER TIL PUNKTER SOM KAN INNGÅ I EN SLIK REGULERING (LISTEN ER IKKE UTTØMMENDE):

- Representant for de ansatte skal delta i intervju og ha påtegningsrett til innstilling/forslag om ansettelse
- Ansettelsesrådet skal vurdere unntak fra prøvetid for ansatte som allerede har arbeid i virksomheten
- Der et medlem av ansettelsesrådet ber om skriftlig vurdering av en søker etter statsansatteloven § 6-3 skal søkeren underlegges samme vurdering som øvrige innstilte søkere. Det skal gjennomføres intervju av søkeren.
- Det skal tydelig framgå av utvidet søkerliste hvem som har meldt fortrinnsrett
- Søkerne skal likebehandles både ved bruk av kriterier for utvelgelse til intervju, i intervjusituasjonen, og ved innhenting av opplysninger og uttalelser fra referanser. De som blir valgt ut til intervju, må alle sikres samme mulighet til å gi en fullstendig presentasjon av sine relevante kvalifikasjoner i intervjusituasjonen. Det bør lages en intervjumal før intervjuet med hvilke spørsmål som skal stilles til de søkerne som er innkalt til intervju.
- Den som innstiller må innhente samme type opplysninger og uttalelser fra sammenlignbare referanser
- Hovedpunktene fra intervjuer med søkere og uttalelser fra søkerens referanser må nedtegnes skriftlig underveis, jfr. Sivilombudsmannens krav om forsvarlig saksbehandling
- Søkere som melder fortrinnsrett etter statsansatteloven §§ 7 (1) og (2), 13, 19, 20, 27 (2), 24, 25 (2) bokstav b og/eller etter diskrimineringsregelverket (positiv forskjellsbehandling) skal alltid innstilles dersom de oppfyller de formelle kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten
- Søkere skal få opplyst om sin innsynsrett i saken, jf. bl.a. forvaltningslovforskriften kap. 5
- Saker om ordensstraff, oppsigelse, avskjed og suspensjon skal alltid behandles av et fysisk samlet ansettelsesråd (ikke per telefon, e-post eller lignende)

