

Personalreglement for Arbeids- og velferdsetaten

Innhold

1.	Reglementets virkeområde	2
2.	Kunngjøring av stillinger	2
3.	Kunngjøringens innhold	3
4.	Vilkårene for fornyet kunngjøring	4
5.	Behandling av søknader	4
6.	Innstilling, forslag til tilsetting m.m.	7
7.	Innsynsrett	8
8.	Tilsettingsorgan	8
9.	Saksbehandlingsregler for tilsettingsrådene i tilsettingssaker	11
10.	Administrativ tilsetting	12
11.	Overgang fra midlertidig til fast tilsetting	13
12.	Melding om tilsetting mv.	13
13.	Beregning av tjenestetiden	14
14.	Ordensstraff	14
15.	Vedtaksorgan i saker om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed	14
16.	Saksbehandlingsregler, klage	14
17.	Attest	15
18.	Ikrafttredelse og revisjon	15

1. Reglementets virkeområde

Reglementet gjelder for arbeidstakere i Arbeids- og velferdsetaten med de unntak som følger av tjenestemannsloven.

Direktøren for Arbeids- og velferdsetaten (heretter kalt direktøren) omfattes ikke av dette reglementet. Direktøren omfattes likevel av reglementets §§ 13 og 14.

Kommentar:

I den utstrekning det er tvil om fortolkningen av personalreglementet i forhold til innholdet i tjenestemannsloven, er det loven som gjelder. Personalreglementet er ment i sin helhet å ligge innenfor rammene og bestemmelsene i loven.

Det vises ellers til sidene på NAVET under Organisasjon og HR / Rekruttering.

2. Kunngjøring av stillinger

2.1. Ledige stillinger skal kunngjøres offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.

2.2. Direktøren, eller den direktøren gir fullmakt kan, i samråd med organisasjonene, bestemme at stillinger under ledernivå bare skal kunngjøres internt i den enkelte enhet, alternativt innenfor etatens alle enheter i fylket, eller i hele etaten.

Bestemmelsen kan fattes generelt for en periode, eller i den enkelte tilsettingssak.

Kommentar:

Fullmakten under 2.2 anses generelt gitt til ledere av driftsenheter, som kan delegerer fullmakten videre til underliggende ledere når dette anses hensiktsmessig og forsvarlig.

Dersom det besluttet intern kunngjøring i fylket, skal kunngjøring skje i alle etatens enheter som er plassert i vedkommende fylke, uavhengig av organisatorisk tilknytning.

Med «intern kunngjøring i den enkelte enhet» åpnes det for kunngjøring bare i én organisatorisk enhet, som f. eks. vil være et NAV-kontor, direktoratet, fylkeskontoret, et resultatområde osv.

Det er generelt ønskelig at kunngjøring skjer på en måte som det er enighet om mellom ledelse og tillitsvalgte. Dette gjelder også i forhold til avsnittet under.

Direktøren, eller den direktøren gir fullmakt, kan i samråd med organisasjonene i spesielle tilfeller bestemme at enkelte lederstillinger også skal kunngjøres bare internt. Stillinger i direktørens ledergruppe, fylkeslederne og lederne for resultatområdene innenfor spesialenhetslinjen, skal alltid kunngjøres offentlig.

Kommentar:

Fullmakten nevnt i første periode over, er generelt gitt til ledere av driftsenheter, som kan delegerer den videre.

Når en stilling på statlige vilkår i et NAV-kontor kunngjøres bare internt, skal kommunalt tilsatte i vedkommende kontor kunne søke på stillingen. Kommunalt tilsatte utenfor kontoret kan bare søke

stillingen i den utstrekning dette er avtalt med fylkeskontoret.

2.3. Stillinger som kunngjøres offentlig skal også kunngjøres internt.

Så langt det er mulig skal en fraværende arbeidstaker, også den som har lavere stilling enn den som er kunngjort, er midlertidig tilsatt eller har deltidsstilling, og som har arbeidssted i vedkommende enhet, underrettes om kunngjøringen.

2.4 Personer på tiltak i etaten kan søke på internt utlyste stillinger.

2.5 Stillingen som direktør for etaten besørges kunngjort av Arbeidsdepartementet.

3. Kunngjøringens innhold

3.1. De tillitsvalgte i enheten skal informeres om at det skal utlyses en ledig stilling, og forelegges innholdet i kunngjøringen.

Kommentar:

Det er viktig at det i forkant av kunngjøringen foretas en god behovsvurdering. Denne reguleres ikke av personalreglementet, men skal etter reglene i HA (§ 1, jf. § 12) drøftes med organisasjonene før kunngjøringsutkast lages.

I tillegg skal kunngjøringstekstens innhold forelegges organisasjonene etter særskilt hjemmel i personalreglementet, se pkt. 3.1 over. Lønnplasseringen behandles etter egne regler i HTA § 2.3.8..

3.2 Kunngjøringen skal inneholde en beskrivelse av stillingen, opplysninger om tittel og arbeidsområde, kvalifikasjonskrav, lønnsvilkår, arbeidssted (for tiden) og fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig. Det skal opplyses om søknadsfristen, som bør være minst 2 uker fra publiseringsdato.

Dette gjelder tilsvarende ved kunngjøring av felles leder i et NAV-kontor, også når de vilkår denne skal tilsettes etter (statlige eller kommunale), ikke er avgjort på kunngjøringstidspunktet.

Kommentar:

Opplistingen over av hva kunngjøringen skal inneholde, er et ufravikelig minstekrav.

Formelt ekskluderende kvalifikasjonskrav bør ikke anvendes i større grad enn nødvendig, jf f.eks. ønsket om flere tilsatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

Når det på kunngjøringstidspunktet for felles lederstilling i et NAV-kontor ikke er klarlagt hvilke tilsetningsvilkår som skal gjelde for stillingen, må kunngjøringsteksten også inneholde tilsvarende opplysninger om de tilsetningsvilkår som følger av vedkommende kommunes personalreglement.

3.3. Kunngjøringen skal videre inneholde opplysninger om stillingen er en heltids- eller deltidsstilling, og om det er en fast eller midlertidig stilling. Dersom en lavere stilling kan forventes å bli ledig ved at den utlyste stillingen besettes av intern søker, og den alternativt ledige stillingen ønskes besatt samtidig, skal dette opplyses i kunngjøringen, slik at det også kan søkes på den alternative stillingen.

3.4. Videre skal kunngjøringen nevne hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen m.m.

4. Vilkårene for fornyet kunngjøring

Dersom innstillings- eller tilsettingsmyndigheten, på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal stillingen utlyses på nytt. Se for øvrig pkt. 6.1.

Det samme gjelder dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere og det kan forventes at en ny utlysning vil endre dette forholdet.

Søkere ved tidligere kunngjøring må informeres om at de fortsatt anses som søkere ved ny kunngjøring, dersom de ikke gir beskjed om noe annet.

5. Behandling av søknader

5.1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp utvidet søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis både i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovforskriftens § 15.

Listen sendes så snart den foreligger, til medlemmene av tilsettingsrådet og tillitsvalgte som skal delta på intervjuene.

5.2. Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune, jf. offl. § 25. Opplysninger om en søker kan likevel unntas fra offentlighet dersom søkeren selv anmoder om dette, og stillingen ikke anses som å være av så stor offentlig interesse at unntak likevel ikke bør gis, jf. offl. § 25, 2. ledd.

Kommentar:

Hvor stor offentlig interesse det knytter seg til en stilling, må vurderes konkret.

Generelt kan det sies at jo høyere/viktigere stillingen er i organisatorisk forstand, jo større offentlig interesse er det normalt knyttet til hvem som har søkt/kan tenkes tilsatt. Tilsvarende kan det være stor interesse for lederstillinger i enheter som har løpende bred kontakt med brukere, eks.vis stilling som leder for NAV-kontor.

Hensynet til offentlig interesse må avveies mot den skade det vil være for søkeren å få sin status som søker offentliggjort, og også om offentliggjøring kan ha klart negative konsekvenser med hensyn til å få godt kvalifiserte søkere til stillingen.

Når en søker som har bedt om unntak fra offentlighet, ikke får dette innvilget, skal vedkommende underrettes før offentliggjøring av søkerlisten, slik at søkeren kan vurdere om hun/han likevel vil opprettholde sin status som søker, eller trekke søknaden.

Det skal, dersom unntak blir gjort, likevel fremgå av søkerlisten hvor mange søkere det har vært til stillingen og hvilket kjønn disse har.

5.3. De søkere som etter en vurdering synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Et hvert medlem i tilsettingsrådet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles.

Kommentar:

For at det skal være enkelt å rangere søkere kvalifikasjonsmessig, må kunngjøringen legge et saklig grunnlag for rangeringen. Formelt ekskluderende kvalifikasjonskrav kan bare anvendes når de står som måkrav i kunngjøringsteksten.

Jo mer generell eller upresis kunngjøringens innhold og kvalifikasjonskrav er, jo vanskeligere blir det på saklig grunnlag å rangere søkerne for utvalg til intervju. Dette kan lede til at det må foretas et uhensiktsmessig høyt antall intervjuer for å være sikker på at den potensielt beste søkeren kommer i betraktning.

Alle ansatte kan søke på ledige stillinger som blir kunngjort, og alle skal vurderes ut fra vanlig kvalifikasjonsprinsipp.

Arbeidsoppgavene og plasseringen av en ansatt innenfor enheten ligger likevel normalt under arbeidsgivers styringsrett.

Dette siste betyr at med mindre tilsettingen ikke innebærer endringer i stillingens grunnpreg (f. eks. fra saksbehandler til lederstilling), vil ikke tilsettingen alltid måtte føre til endringer i oppgaver (eller annen plassering innenfor enheten), dersom ledelsen av tjenstlige grunner finner det strengt nødvendig at tidligere plassering/oppgaver for medarbeideren må opprettholdes.

Tilsvarende kan på den annen side ledelsen, når dette etter saklig avveide behov finnes nødvendig, og det formelle grunnlaget for øvrig er til stede, overføre ansatte til andre oppgaver/plassering uten hinder av bestemmelsene i personalreglementet.

Hvis slik overføring skjer til ledig stilling, faller grunnlaget for tilsetting i denne stillingen bort, og stillingen kan alternativt kunngjøres med annen plassering og oppgaver.

5.4. Ved intervjuet skal stillingens nærmeste overordnede eller en representant for denne delta. Minst en representant fra organisasjonene skal alltid kunne delta under intervjuet. Når stillingens viktighet og art gjør dette hensiktsmessig, kan flere enn én tillitsvalgt delta under intervjuene.

Kommentar:

Om mer enn én representant for organisasjonene skal delta på intervjuene, bør helst avklares under behovsanalysen –jf. vurderingen av kunngjøringens innhold og krav – evt. ved behandlingen av kunngjøringsteksten..

Organisasjonene kan ikke stille med mer enn én representant fordi de ikke blir enige om hvem deres felles representant skal være.

På den annen side bør ikke innstillende myndighet begrense deltakelsen til bare én fra organisasjonene, dersom det anføres rasjonelle grunner for at det bør være flere enn én. Dette vil særlig kunne forekomme ved stillinger med lederansvar, eller stillinger som av andre grunner er av særlig betydning for enheten/de ansatte.

Ved tilsetting av felles NAV-leder på statlige vilkår skal i tillegg én representant fra organisasjon-

ene på kommunal side kunne delta.

Kommentar:

Anledningen som er gitt for at en representant fra kommunal organisasjonsside kan delta i tilsettingsprosessen, gjelder bare ved tilsetting av felles NAV-leder på statlige vilkår. Skjer tilsettingen på kommunale vilkår, reguleres organisasjonenes deltakelse etter vedkommende kommunes personalreglement, evt. av vedkommende samarbeidsavtale mellom etat og kommune.

Det skal settes opp et referat fra intervjuet. Referatet skal følge saken til innstillings- og tilsettingsmyndigheten.

Kommentar:

Referat fra det enkelte intervju skal skrives, og bør være så kortfattet som mulig, men samtidig dekkende for de inntrykk og vurderinger som deltakerne sitter tilbake med fra intervjuet. Referatet bør ikke inneholde faktiske opplysninger, med mindre nye slike er kommet fram under intervjuet, og disse anses å være av betydning for den videre vurdering av søkeren.

Helst umiddelbart – eller så snart som mulig - etter intervjuet bør virksomhetens deltakere i fellesskap oppsummere sine inntrykk, slik at referatet kan bli godt omforent, og for å identifisere hvilke momenter det er mest nødvendig å innhente referanser i forhold til.

5.5. Det skal innhentes ytterligere opplysninger fra nåværende og tidligere arbeidsgivere om de søkerne man vurderer å innstille. At dette gjøres, må på forhånd være godkjent av vedkommende søker.

Kommentar:

Søkeren styrer selv grunnlaget for sin søknad, herunder hvem det kan innhentes referanser fra.

Dette forhindrer ikke at innstillende myndighet kan ytre ønske om bestemte referanser.

Hvis referanser som ønskes, og som anses viktige for vurderingen av søkeren, blir nektet innhentet, må dette respekteres. Søkeren skal da orienteres om at vedkommende blir vurdert videre på grunnlag av den usikkerheten som manglende referanse etterlater.

Ved tilsetting av ledere bør såkalt 360-graders-referanse søkes innhentet.

Også innhentede referanser bør nedfelles i egne referater. Referanser som det legges avgjørende vekt på i rangeringen av søkerne, skal alltid dokumenteres for rådet.

Det er ikke anledning til å legge til grunn opplysninger fra en person som søkeren ikke har godkjent som referanseperson.

Nye faktiske opplysninger om søkeren som fremkommer under referanseinnhenting, og som det ønskes lagt vekt på i den videre vurderingen, skal tas opp med søkeren – jf. kontradiksjonsprinsippet.

5.6. Innstillende myndighet kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas i betraktning.

Kommentar:

Selv om reglementet legger denne myndigheten til innstillende myndighet, må det formelt sett antas at også tilsettingsmyndigheten kan beslutte at det skal tas hensyn til for sent innkomne søknader. Tilsettingsmyndigheten kan derimot ikke utelukke slike søknader dersom innstillingsmyndigheten har valgt å ta dem i betraktning.

5.7 Ved tilsetting av felles NAV-leder må valg av hvilken tilsettingsmyndighet som skal behandle saken, være truffet før innstilling foretas, dersom tilsetting skal kunne skje på statlige vilkår.

Innstillingen foretas ut fra en kvalifikasjonsvurdering av samtlige søkere, uavhengig av hvilke tilsettvilkår den enkelte søker måtte ha oppgitt som preferanse.

Kommentar:

Dette siste er meget viktig. Det vil ikke være anledning for verken innstillende eller tilsettende myndighet å skille mellom søkerne ut fra de tilsettvilkår som søkerne selv har ført opp som et vilkår/ønske ved eventuell tilsetting.

Alle søkerne skal uavhengig av anført preferanse om tilsettvilkår, vurderes/rangeres på lik måte opp mot stillingens innhold og krav.

6. Innstilling, forslag til tilsetting m.m.

6.1. Stillingens nærmeste overordnede leder innstiller. Felles NAV-leder tilsatt på kommunale vilkår er innstillingsmyndighet når vedkommende er tildelt fullmakt til dette fra Arbeids- og velferdsetaten.

Kommentar:

Det forutsettes at fylkesdirektøren gir slik fullmakt. Dersom fylkesdirektøren mener at slik fullmakt til en NAV-leder ikke skal gis, må dette avklares gjennom styringslinjen med direktoratet.

Vurdering fra de organisasjonsrepresentanter som har deltatt på intervjuet, skal følge saken.

6.2. Dersom innstillende myndighet er medlem av tilsettingsrådet, skal vedkommende ikke avgj innstilling i tilsettingssaken, men bare gi forslag til tilsetting overfor rådet. Vedkommende deltar på vanlig måte i rådets behandling av tilsettingssaken.

Kommentar:

Et forslag binder ikke tilsettingsrådet slik en innstilling gjør. Det betyr at rådet, når det er avgitt forslag til tilsetting, står fritt til å tilsette hvem de vil blant søkerne, også de som ikke måtte være omfattet av forslaget.

Innstillende myndighet kan ikke velge å avgj innstilling fremfor å delta i rådsbehandlingen.

Et forslag til tilsetting har samme krav til innhold som gjelder for en innstilling, se pkt. 6.3, og er underlagt samme innsynsrett for søkerne.

6.3. Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. tjml. § 4 nr. 4. Tilsvarende gjelder ved forslag til tilsetting.

Kommentar:

Også ved felles innstilling til flere stillinger, skal innstillingen omfatte minst to flere søkere enn antallet

stillinger, så fremt et tilstrekkelig antall søkere finnes kvalifiserte..

At rådet har flere å velge blant, er et viktig prinsipp. At fremlegget foreslår minst tre søkere (minst to flere enn den/de som foreslås tilsatt som nr. 1), har derfor ekstra stor viktighet når det foretas innstilling.

Det kan forekomme situasjoner når prinsippet om antallet innstilte må eller kan fravikes, f. eks når en av søkerne skiller seg meget klart ut, og man står i fare for å miste denne, samtidig som det vil ta forholdsvis mye tid og innsats for innstillingsmyndigheten på forsvarlig måte å klargjøre kandidaturet/rekkefølgen blant de øvrige.

6.4 Ved tilsetting av sjefslege, overlege, rådgivende overlege eller rådgivende overtannlege skal det før innstilling avgis, innhentes opplysninger fra Helsetilsynet for å sikre at vedkommende lege eller tannlege har nødvendig autorisasjon/lisens.

Kommentar:

Legeforeningen har ikke lenger egen representasjon i rådet ved tilsetting av rådgivende overlege..

7. Innsynsrett

Søkernes (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningslovforskriftens § 19. Søkerne har samme innsynsrett i et forslag til tilsetting.

8. Tilsettingsorgan

8.1 Det sentrale tilsettingsrådet

Ledere med arbeidssted i Arbeids- og velferdsdirektoratet og som er leder for en avdeling, samt fylkeslederne, ledere for resultatområder og ledere for en økonomienhet utenfor direktoratet, tilsettes av det sentrale tilsettingsrådet.

Dette rådet består av Arbeids- og velferdsdirektøren, leder for Arbeids- og tjenesteavdelingen, leder for Ytelsesavdelingen, leder for Økonomi- og styringsavdelingen og leder for HR-avdelingen. Arbeids- og velferdsdirektøren er rådets leder.

Hvis en av de ovennevnte ikke kan delta på rådsbehandlingen, deltar i stedet den som fungerer i vedkommende stilling.

I tillegg oppnevnes ett medlem med personlige varamedlemmer fra hver av de fire hovedsammenlutningene.

Klageorgan iht. tjml § 4 nr. 5 og § 5 nr. 3 er Arbeidsdepartementet.

8.2 Tilsettingsråd for Arbeids – og velferdsdirektoratet

Øvrige stillinger md arbeidssted i Arbeids- og velferdsdirektoratet (jf. pkt. 8. 1) tilsettes av tilsettingsrådet for Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Dette rådet består av leder for Personalkontoret, leder for IT-avdelingen og leder for Kommunikasjonsavdelingen. Leder for Personalkontoret er rådets leder.

Hvis en av de ovennevnte ikke kan delta på rådsbehandlingen, deltar i stedet den som fungerer i vedkommende stilling.

I tillegg oppnevnes to medlemmer med personlige varamedlemmer av organisasjonene i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Disse medlemmene oppnevnes av en organisasjon som enten selv eller gjennom en tilslutning til en hovedsammenslutning er forhandlingsberettiget.

Klageorgan iht. tjml. § 4 nr. 5 og § 5 nr. 3 er Det sentrale tilsettingsrådet.

8.3 Fylkestilsettingsråd

Øvrige stillinger med arbeidssted på fylkesleddet, statlige stillinger ved NAV-kontor (herunder leder på statlige vilkår) og stillinger med arbeidssted ved øvrige enheter i tjenestelinjen, tilsettes av vedkommende fylkestilsettingsråd. Se for øvrig under pkt. 8.4.

Rådet består av vedkommende fylkesleder, leder for største interne enhet i fylkesleddet og statlig ansatt leder for det NAV-kontor i fylket som disponerer flest statlige årsverk. Fylkeslederen er rådets leder.

Hvis en av de ovennevnte ikke kan delta på rådsbehandlingen, deltar i stedet den som fungerer i vedkommende stilling.

I tillegg oppnevnes to medlemmer med personlige varamedlemmer av organisasjonene i fylket. Disse medlemmene oppnevnes av en organisasjon som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning er forhandlingsberettiget.

Klageorgan iht. tjml § 4 nr. 5 og § 5 nr. 3 er Det sentrale tilsettingsråd.

8.4 Tilsettingsråd for det enkelte resultatområde i styringslinjene

Øvrige stillinger med arbeidssted i resultatområder og deres underliggende enheter, tilsettes av vedkommende tilsettingsråd for resultatområdet.

Rådet består av leder av resultatområdet, og lederne for de to største enhetene innenfor området. Leder av resultatområdet er rådets leder.

Hvis en av de ovennevnte ikke kan delta på rådsbehandlingen, deltar i stedet den som fungerer i vedkommende stilling.

I tillegg oppnevnes to medlemmer med personlige varamedlemmer av organisasjonene i resultatområdet. Disse medlemmene oppnevnes av en organisasjon som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning er forhandlingsberettiget.

Klageorgan iht. tjml § 4 nr. 5 og § 5 nr. 3 er Det sentrale tilsettingsråd.

8.5 Tilsettingsråd i økonomienheter utenfor direktoratet

Øvrige stillinger med arbeidssted i en økonomienhet utenfor direktoratet, tilsettes av tilsettingsrådet for enheten.

Rådet består av øverste leder for vedkommende enhet og lederne for de to største seksjonene i enheten.

Hvis en av de ovennevnte ikke kan delta på rådsbehandlingen, deltar i stedet den som fungerer i vedkommende stilling.

I tillegg oppnevnes to medlemmer med personlige varamedlemmer av organisasjonene i enheten. Disse medlemmene oppnevnes av en organisasjon som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammen-

slutning er forhandlingsberettiget.

Klageorgan iht. tjml § 4 nr. 5 og § 5 nr. 3 er Det sentrale tilsettingsråd.

8.6 Lokale råd

Forutsatt at vilkårene i fjerde avsnitt nedenfor er oppfylt, kan leder av en driftsenhet i samråd med organisasjonene opprette lokale tilsettingsråd for underliggende enheter med minst 20 stillinger, i NAV-kontor med minst 20 stillinger på statlige vilkår. Rådet kan gjøres felles for flere NAV-kontor/enheter, forutsatt at disse til sammen disponerer minst 20 stillinger på statlige vilkår.

Kommentar:

Den nedre grensen på 20 stillinger, er satt av hensyn til generelle krav om habilitet, profesjonalitet og kompetanse.

Ved eventuell tvil om hva som ligger i dette tallet, skal antall fast ansatte legges til grunn.

Det lokale rådet skal bestå av den lokale enhetslederen, eller lederen for den største enheten hvis rådet er felles for flere enheter, samt to medlemmer med varamedlemmer utnevnt av driftsenhetslederen.

I tillegg utnevnes to medlemmer med personlige varamedlemmer av organisasjonene i enheten/enhetene, i NAV-kontor av de statlige organisasjonene. Disse medlemmene oppnevnes av en organisasjon som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning er forhandlingsberettiget.

Opprettelse av lokalt råd forutsetter at leder for driftsenheten sammen med organisasjonene sikrer at det er nødvendig kompetanse og profesjonalitet til stede i rådet og vedkommende enheter, slik at tilsettingssakene blir behandlet på korrekt måte og med tilfredsstillende resultat.

Kommentar:

For at en felles NAV-leder på kommunale vilkår skal kunne sitte i det lokale tilsettingsrådet, må nødvendige fullmakter være gitt av fylkesdirektøren, jf. pkt. 6.1.

Det er meget viktig å sikre at også lokale råd har nødvendig profesjonalitet og kompetanse på rekrutteringsarbeidet, og at habilitetskrav blir nøye ivaretatt.

Dersom lokale råd opprettes, skal partene på driftsenhetsnivå i fellesskap gjennomføre nødvendig opplæring av rådets medlemmer og andre viktige deltakere i den lokale rekrutteringsprosessen.

Det lokale rådet tilsetter i alle stillinger under enhetsleder. I NAV-kontor gjelder dette bare for tilsettinger på statlige vilkår.

Klageorgan iht. tjml § 4 nr. 5 og § 5 nr. 3 er Fylkestilsettingsrådet/tilsettingsrådet for resultatområdet/driftsenheten.

8.7 Vedrørende eventuell uenighet om ansattes representasjon

Dersom organisasjonene ikke skulle bli enige om medlemmer og varamedlemmer til et tilsettingsråd, foretas oppnevningen av hver av de organisasjoner som organiserer minst 25 % av de organiserte innenfor rådets virkeområde.

Dersom flere organisasjoner har mer enn 25 %, oppnevner de to største hvert sitt medlem. Fyller bare en organisasjon 25 %, oppnevner denne to medlemmer.

8.8 Medlemmenes funksjonstid m.v

Oppnevningen av organisasjonenes medlemmer med personlige varamedlemmer til rådene gjelder for to år av gangen. Funksjonstiden fastsettes slik at den ikke utløper samtidig for alle medlemmene.

Ved første gangs oppnevning skal halvparten av organisasjonenes medlemmer med personlige varamedlemmer oppnevnes for bare ett år. Organisasjonene skal utnevne medlemmer på grunnlag av dokumentert medlemstall pr. utgangen av tredje kvartal i det foregående år.

Kommentar:

Når ett eller flere av administrasjonens medlemmer i et tilsettingsråd er såkalt funksjonsdefinert, dvs. sitter i kraft av å være tilsatt i en bestemt stilling, betyr dette at det er den som til en hver tid er stillingsinnehaveren, som er medlem av rådet.

Når stillingsinnehaveren har forfall, møter i stedet den som i denne sammenheng fungerer i stillingen. Det er derfor ikke oppnevnt eget varamedlem i disse tilfellene.

Funksjonsdefinerte medlemmer har på grunn av stillingstilknytningen ingen angitt funksjonstid i rådet..

9. Saksbehandlingsregler for tilsettingsrådene i tilsettingssaker

9.1 Som hovedregel skjer saksbehandlingen i møte, men den kan skje skriftlig når det er hensiktsmessig. Rådet sammenkalles dersom det foreligger uenighet i den skriftlige saksbehandlingen, eller når noen av medlemmene krever det. Uenighet skal begrunnes og følge saken til møtet i rådet.

Kommentar:

Rådsmøte kan skje ved bruk av videoutstyr, når dette av geografiske eller tidsmessige grunner anses nødvendig for en rasjonell og effektiv avvikling.

Bruk av telefonmøte anses på linje med skriftlig saksbehandling, dvs. at det ved eventuell uenighet skal sammenkalles til rådsmøte.

Når rådet skal treffe vedtak i egenskap av disiplinærmyndighet, gjelder ikke avsnittene over, se kommentarene til pkt. 15.1 under

9.2 Endelig vedtak tas inn i protokoll og underskrives av alle. Protokollen følger saken til eventuelt høyere organ.

9.3 Dersom tilsettingsmyndigheten vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes uttalelse om søkeren fra innstillingsmyndigheten. Også et mindretall i tilsettingsrådet kan be om en slik uttalelse.

Kommentar:

Et hvert medlem av rådet har rett til å kreve søkere nærmere vurdert, eventuelt intervjuet, av innstillingsmyndigheten.

Det er bl.a. av denne grunn viktig at prosessen i forkant av fremlegget for rådet, er grundig og mest mulig omforent mellom de parter som deltar i rådsbehandlingen. Rekrutteringsprosessen kan ellers ta unødvendig lang tid, og gi økt risiko for at man kan miste gode søkere.

Blir søkeren fortsatt ikke innstilt og tilsettingsmyndigheten fastholder sitt standpunkt, skal saken avgjøres av høyere tilsettingsmyndighet, jf. § 8. Se eller tjenestemannslovens § 4 nr. 5.

Hvis ett eller flere av tilsettingsrådets medlemmer er uenige med flertallet om hvem som skal tilsettes, kan hvert medlem kreve at saken avgjøres av høyere tilsettingsmyndighet ("mindretalls-anke"). Slike krav varsles i møte, protokollføres og fremsettes for rådet i begrunnet form snarest og senest innen fem påfølgende virkedager. Se ellers tjenestemannslovens § 5 nr. 3.

9.4 Tilsettingsrådets forhandlinger er fortrolige og alle rådets medlemmer har taushetsplikt jf. forvaltningslovens regler.

Kommentar:

Dette innebærer at de som arbeider med en rekrutteringsprosess, ikke kan bringe opplysninger til, eller diskutere med, andre personer enn de som deltar i saks- og beslutningsprosessen.

Prinsipielle og personalpolitiske spørsmål kan likevel diskuteres med andre, når dette ikke skaper risiko for kompromittering av personopplysninger, eller på annen måte krysser nødvendige personvern hensyn.

9.5 Deltagelse i tilsettingsråd er en tjenesteplikt. Medlemmene av rådet kan derfor ikke hindre vedtak i rådet ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll.

Rådet er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene møter og underskriver møteprotokollen.

9.6 Avgjørelser i tilsettingsrådet treffes ved en flertallsbeslutning blant de medlemmer som er tilstede. Dersom hver av to søkere får halvparten av stemmene, blir den tilsatt som rådets leder har stemt på.

10. Administrativ tilsetting

Midlertidig tilsetting innenfor seks måneder kan gjøres administrativt uten kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre.

Nærmeste leder avgir innstilling om hvem som skal tilsettes. Tilsetting foretas av nærmeste overordnede leder.

Organisasjonene skal informeres om tilsettingen. Administrativ tilsetting ut over 6 og inntil 12 måneder kan bare skje etter avtale med organisasjonene. Partene på driftsenhetsnivå avklarer hvilke parter som kan avtale administrativ tilsetting ut over 6 måneder i underliggende enheter.

Kommentar:

Begrepet "driftsenhetsnivå" har samme innhold som tilsvarende begrep i etatens tilpasningsavtale til Hovedavtalen.

Partene på driftsenhetsnivå kan delegerer myndigheten til å inngå avtale etter pkt. 10, tredje avsnitt over, til partene i underliggende enhet(er). Eventuell delegering forutsetter enighet mellom alle parter.

Også en administrativ tilsetning er underlagt de særskilte lovkrav som må være oppfylt for at en midlertidig tilsetning i staten skal være lovlig, jf tjenestemannslovens regler på området.

Ved slik forlenget administrativ tilsetning skal det foretas kunngjøring.

Vanlig tilsetningsprosedyre skal følges i alle tilfeller når det er sannsynlig at grunnlaget for tilsetningen vil gå utover ett år.

11. Overgang fra midlertidig til fast tilsetning

En midlertidig tilsatt tjenestemann, tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsetningsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og tilsetningsprosedyre.

Kommentar:

Tilsetning i fast stilling, dersom ovennevnte kriterier er oppfylte, kan gjøres uten videre tilsetningsprosedyre av den leder som har de nødvendige personalfullmaktene.

En midlertidig ansatt som er tilsatt uten offentlig kunngjøring, kan ikke tilsettes på denne måten i fast stilling.

En midlertidig ansatt, herunder administrativt, og som ikke fyller vilkårene i avsnittet over, kan likevel søke og bli fast tilsatt etter kun intern kunngjøring, forutsatt at tilsetningen skjer med full tilsetningsprosedyre og rådsbehandling.

12. Melding om tilsetning mv.

12.1 Ved tilsetning av tjenestemann skal den tilsatte, i samsvar med tjml. § 5 nr. 5, gis skriftlig underretning med opplysning om eventuelle særvilkår.

Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal underretningen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene, og underretningen skal bekreftes skriftlig, jf. tjml. § 8. Det kan utferdiges standardformularer for slike underretninger.

Kommentar:

Det kan normalt ikke gis reell prøvetid til ansatte som kommer fra annen stilling i etaten.

Prøvetid skal alltid gis for ansatte som kommer fra ikke-statlig stilling, herunder kommunalt tilsetningsforhold. Hvis tilsetningen skjer i et NAV-kontor, og den kommunale praksis er fra en stilling i kontoret under samme felles leder, kan likevel prøvetid unnlates.

I særskilte tilfeller kan det gis prøvetid til også ansatte som kommer fra annen statlig stilling. Dette må det i tilfelle treffes vedtak om i tilsetningsrådet.

12.2 Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap. 14 både for faste og midlertidige tilsetningsforhold.

12.3 Alle søkere skal underrettes når stillingen er besatt, jf. fvl. § 27 første ledd. Underretningen

skal inneholde navnet på den søker som er tilsatt i stillingen.

13. Beregning av tjenestetiden

13.1 Ved beregning av tjenestetid etter tjml. §§ 9 og 10 medregnes all sammenhengende tjeneste i virksomheten og i de tidligere etatene som inngår i Arbeids- og velferdsetaten.

Kommentar:

Eventuell tjenestetid fra kommunal sektor kan ikke medregnes. Heller ikke tjeneste fra NAV-kontor med felles statlig leder kan regnes med, så lenge tilsettingsforholdet har vært på kommunale vilkår.

13.2 Dersom hele eller deler av en annen statlig virksomhet overføres til etaten, skal på samme måte all sammenhengende tjeneste fra den tidligere virksomhet medregnes.

14. Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjml. § 14 slettes etter fem år.

15. Vedtaksorgan i saker om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed

15.1 Vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, treffes av vedkommende tilsettingsorgan, jf. pkt. 8.

For saker vedrørende ansatte der lokale råd er tilsettingsmyndighet etter 8.6, er disiplinærmyndigheten lagt til tilsettingsrådet på vedkommende driftsenhetsnivå.

Kommentar:

Av rettsikkerhetsgrunner, jf også fortolkningen av tjml. § 18, skal vedtak i saker om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed alltid treffes i møte.

15.2 Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter tjml. § 16, også treffes av foresatt tjenestemyndighet, se nærmere tjml. § 17 nr. 4.

NAV-leder ansatt på kommunale vilkår, kan av Arbeids- og velferdsetaten tillegges fullmakter som foresatt tjenestemyndighet iht. til denne bestemmelsen.

Kommentar:

Her gjelder tilsvarende fullmaktsforhold som beskrevet under pkt. 6.1

16. Saksbehandlingsregler, klage

16.1. Dersom det i tilsettingsrådet ikke er flertall for et vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av klageorganet, jf. § 8.

Det samme gjelder når et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet.

Kommentar:

Merk: Mindretallets klagerett gjelder ikke ved vedtak om suspensjon. Se ellers pkt. 16.2

16.2 Vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages av vedkommende arbeidstaker i samsvar med reglene i tjml. § 19 og forvaltningsloven.

Klagen fremsettes skriftlig for vedtaksorganet.

17. Attest

Ansatt som fratrer sin stilling, eller når vedkommende ber om det, har krav på å få skriftlig attest, jf. aml. § 15-15.

Attesten skal inneholde den ansattes navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell fratredelse fra stillingene(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder den ansatte har hatt.

Attesten kan videre gi en vurdering av ansatte og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av den ansatte selv.

Kommentar:

Det er normalpraksis at attester gis med vurdering som nevnt i siste avsnitt over, selv når den ansatte ikke eksplisitt har bedt om det.

18. Ikrafttredelse og revisjon

Reglementet er gjeldende fra 1. juli 2013, og med ajourføring av avdelingsnavn pr. 14.januar 2016.

Hver av partene i virksomheten og stadfestelsesmyndigheten kan når som helst kreve at reglementet tas opp til revisjon, jf. tjml. § 23 nr. 3