

# **NYTT PERSONALREGLEMENT FOR POLITIDIREKTORATET MED UNDERLIGGENDE ENHETER TRER I KRAFT 1. JULI 2019**

## **I. INNLEDNING**

I forhandlingene om nytt personalreglement har POD kommet til enighet med alle tjenestemannsorganisasjonene med unntak av PF. PF har tatt ut stevning i saken.

På bakgrunn av ovennevnte har partene i protokolltilførsel av 29. mai d.å. blitt enige om at reglementet for øvrig, dvs. med unntak av personalreglementets § 2 nr. 3 og 3 nr. 2 som beror inntil saken er rettslig avgjort. Disse bestemmelsene er overstrøket i reglementet.

Dette nye personalreglementet trer i kraft 1. juli 2019. Fra samme tidspunkt oppheves någjeldende personalreglement, med tilhørende rundskriv (rundskriv 2016/011).

Personalreglementet med ovennevnte protokolltilførsel er å finne i politi- og lensmannsetatens elektroniske personalhåndbok (EPH).

Vi ber om at alle medarbeidere gjøres oppmerksom på at etaten har fått et nytt personalreglement, og hvor de finner dette.

## **II. GENERELT OM PERSONALREGLEMENTET**

### **Færre bestemmelser i personalreglement**

Det nye personalreglementet tar utgangspunkt i malen utarbeidet av Kommunal- og moderniseringsdepartementet, og har dermed færre bestemmelser enn i tidligere personalreglement.

### **Språklige endringer**

Det nye personalreglementet er oppdatert i samsvar med den språklige moderniseringen i statsansatteloven. Dette innebærer bl.a. at kunngjøring er erstattet med *utlysning*, tjenestemann med *statsansatt*, nærmeste foresatte med *nærmeste leder*, tjenestemannsgrupper med *ansattegrupper* osv.

### **Materielle endringer**

"Ny" statsansattelov og nytt personalreglement innebærer også flere materielle endringer. Noen av disse vil bli omtalt nærmere i del III nedenfor.

## **III. POD GJØR SPESIELT OPPMERKSOM PÅ FØLGENDE:**

### **Administrative ansettelse**

Bestemmelser om unntak fra lovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse ved midlertidig ansettelse og konstitusjon for inntil seks måneder er videreført i statsansatteloven § 7 første ledd, jf. reglementets § 2 nr. 2. Vi presiserer at bestemmelsen kun gir mulighet for en forenklet ansettelsesprosess, og at forutsetningen for å benytte slike såkalte administrative ansettelse er at det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9 eller etter § 14 om konstitusjon av embetsmenn.

I slike saker kan arbeidsgiver, som et alternativ til å unnlate utlysning eller foreta offentlig utlysning, også utlyse stillingen internt. Justisdepartementet er ansettelsesmyndighet ved konstitusjon av embetsmenn og midlertidig beskikkelse av statsansatte. Øverste leder eller den han/hun bemyndiger har, som tidligere, ansettelsesretten for øvrige ansatte.

### **Innstillende myndighet/nærmeste leder**

I personalreglementets § 4 nr. 5, jf. statsansatteloven § 5 første ledd, er det fastsatt at innstilling/forslag skal gis av stillingens nærmeste leder. Hvem som er stillingens nærmeste leder vil normalt fremgå av organisasjonskartet. Eksempelvis vil en seksjonssjef være innstillende myndighet for ansatte i sin seksjon.

### **Ikke lenger adgang til omgjøring fra midlertidig til fast ansettelse uten ny utlysning**

Det er ikke lenger adgang til å fastsette bestemmelser om omgjøring fra midlertidig til fast stilling i personalreglement. Bestemmelsen i tidligere personalreglements § 12 om overgang fra midlertidig til fast ansettelse er dermed bortfalt.

En midlertidig ansatt må m.a.o. konkurrere om fast stilling, med mindre stillingsvern er oppnådd etter tre år, jf. statsansatteloven § 9 tredje ledd.

### **Tjenestemannsorganisasjonenes drøftings- og uttalellesrett før utlysning av stilling**

I tråd med KMDs mal for personalreglement er det ikke inntatt bestemmelser om tjenestemannsorganisasjonenes drøftings- og uttalellesrett i det nye personalreglementet.

De tillitsvalgtes rett til å kreve *drøftinger* om stillingens *lønnsplassering* er regulert i hovedtariffavtalenes § 2.5.5. nr. 1. Videre fremkommer det av hovedavtalens § 31 nr. 3 at de tillitsvalgte skal ha anledning til å *uttale seg* om utlysningsteksten før stillingen utlyses.

Før utlysning av ledig stilling skal utlysningen sendes den/de tillitsvalgte med en rimelig frist for å kreve drøftinger om stillingens lønnsplassering og/eller for å avgi uttalelse om utlysningsteksten.

### **Ansattegrupper/ansettelsesråd**

Det er foretatt endringer i ansattegruppene bl.a. for tilpasning til ny organisasjonsstruktur, se reglementets § 7. Vi anbefaler at arbeidsgiver foretar en gjennomgang med de tillitsvalgte.

Med *leder/lederstilling* menes *leder av organisatorisk enhet*.

### **Reglene om mindretallsanke og avgjørelse av høyere organ når rådet vil ansette søker som ikke er innstilt, er opphevet**

Bestemmelsene om avgjørelse av høyere organ ved uenighet innad i ansettelsesrådet (mindretallsanke) og i de tilfeller der ansettelsesrådet vil ansette noen som ikke er innstilt, er ikke videreført i den nye statsansatteloven. Dette innebærer at alle saker avgjøres av ansettelsesrådet ved alminnelig flertallsbeslutning. Ved stemmelikhet har lederen av ansettelsesrådet dobbeltstemme, jf. reglementets § 8 nr. 3

Dersom et medlem av ansettelsesrådet vil ansette noen som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av den som ønskes ansatt fra den som har avgitt innstilling, jf. reglementets § 8 nr. 4, jf. statsansatteloven § 6 tredje ledd. Etter å ha mottatt slik skriftlig vurdering treffer ansettelsesrådet avgjørelse ved alminnelig flertallsbeslutning, og kan da enten ansette en søker som er innstilt eller en søker som det er gitt skriftlig vurdering av.

Ansettelsesrådet kan m.a.o. nå ansette en søker som ikke er innstilt, forutsatt at rådet har mottatt en skriftlig uttalelse om denne søkeren.

Bestemmelsen i statsansatteloven § 6 tredje ledd gjelder kun der det er fremmet en formell innstilling. I de tilfeller der nærmeste leder avgir forslag til hvem som bør ansettes, kan ansettelsesrådet fritt velge en av dem som er foreslått, eller en av de andre søkerne, uten at loven krever at nærmeste leder skal uttale seg om denne. Forslag til ansettelse er for øvrig regulert i reglementets § 4 nr. 5 og statsansatteloven § 5 andre ledd