INSTRUKS ANSETTELSESPROSESSEN- REGELVERKET

1 HENSIKT

Beskrive lovpålagt regelverk for ansettelsesprosessen ved statlige tilsettinger

2 ANSVAR OG MYNDIGHET

Direktør er ansvarlig for at denne instruks er kjent og overholdes av alle ledere med ansettelsesmyndighet i NND.
Leder skal følge denne instruksen ved ansettelser i NND.
HR har rådgivning og oppfølgingsansvar for at instruksen overholdes

3 OMFANG

Instruksen skal følges ved alle typer ansettelser ved NND.
Det er utarbeidet prosedyrer og maler som skal/kan benyttes til hjelp for å etterleve instruksen.

4 PROSESSTILKNYTNING

HR - Ansettelser

5 BESKRIVELSE

Punktene vil følge den til enhver tid gjeldende versjonen av Statens Personalhåndbok

2.1 Ansettelsesprosessen – regelverket

2.1.1 Utlysning av ledig stilling

2.1.1.1 Hovedregelen om offentlig utlysning

Hovedregelen i staten er at ledige stillinger skal lyses ut offentlig. Dette er nødvendig for å sikre reell konkurranse om ledige stillinger, bredest mulig rekruttering og ivaretakelse av kvalifikasjonsprinsippet.
Statsansatteloven § 4 fastsetter at ledig stilling eller embete skal lyses ut offentlig med mindre annet er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale. Etter arbeidsmiljøloven § 14-1 skal arbeidsgiver også informere egne arbeidstakere om ledige stillinger i virksomheten. Etter arbeidsmarkedsloven § 7 skal videre ledige stillinger som hovedregel meldes til Arbeids- og velferdsetaten (NAV). Er en ledig stilling lyst ut, kan flere ansettes forutsatt at kvalifikasjonskravene i utlysningen er dekkende for alle stillingene.

Etter statsansatteloven er det ikke noen generell hjemmel for å fastsette regler om unntak fra utlysningsplikten i personalreglement, slik tjenestemannsloven tidligere åpnet for. Dette innebærer at det ikke kan fastsettes i personalreglement at visse stillinger eller

stillingskategorier kan lyses ut kun internt. Av samme grunn kan det heller ikke fastsettes i personalreglement bestemmelser om omgjøring fra midlertidig til fast stilling, slik at en midlertidig ansatt kan ansettes fast uten ny offentlig utlysning. Dette gjelder uavhengig av om den midlertidige stillingen er utlyst med opplysninger i stillingsannonsen om at det er mulighet for at stillingen kan bli fast.

Personalreglement med hjemmel i den tidligere tjenestemannsloven er ikke gyldig.

2.1.1.2 Unntak fra kravet om offentlig utlysning mv – administrative ansettelser

Etter statsansatteloven § 7 første ledd gjelder plikten til offentlig utlysning av ledige stillinger ikke for ansettelse og konstitusjon (embetsmenn) for en periode på inntil seks måneder. Utlysningsplikten gjelder heller ikke ved ansettelse og konstitusjon (embetsmenn) for inntil ett år dersom det er fastsatt i personalreglement, jf. statsansatteloven § 7 andre ledd. Se NND sitt personalreglement, lenger ned i dokumentet Loven åpner med andre ord for en forenklet ansettelsesprosedyre for kortvarige arbeidsforhold, hvor arbeidsgiver kan ha behov for å kunne foreta en ansettelse raskt og etter en forenklet prosedyre. Ved slike ansettelser kan det gjøres unntak fra lovens regler om offentlig utlysning, innstilling og ansettelsesorgan. Slike ansettelser kalles ofte for administrative ansettelser. Ved slike ansettelser kan utlysning helt unnlates, og arbeidsgiver kan velge å lyse ut stillingen kun internt. Det kan også gjøres unntak fra lovens regler om innstilling og ansettelse. Loven krever ikke at det avgis innstilling for ansettelsesorgan, slik at innstilling kan helt unnlates. Det må fattes et ansettelsesvedtak, men ansettelsesretten kan legges til et annet organ enn det som følger av statsansatteloven § 6. Ansettelsesretten kan da legges til en enkeltperson, eksempelvis direktøren eller leder av administrasjonsavdelingen.
Dersom en midlertidig ansettelse som er foretatt etter disse forenklede ansettelsesreglene skal forlenges, slik at ansettelsesforholdet vil strekke seg utover seks eller 12 måneder, skal stillingen lyses ut offentlig og behandles etter lovens alminnelige regler om ansettelsesprosedyre.
Det er en forutsetning for å unnlate offentlig utlysning og foreta administrative ansettelser at det er hjemmel i statsansatteloven for midlertidig ansettelse, jf. § 9 første ledd. Lovens § 7 åpner kun for unntak fra de alminnelige ansettelsesreglene, og gir ikke et selvstendig grunnlag for midlertidig ansettelse.
Med tariffavtale som kan gi grunnlag for å unnlate offentlig utlysning etter statsansatteloven § 4 menes sentral særavtale som må inngås mellom KDD og hovedsammenslutningene i staten. Det er ikke hjemmel for å inngå lokal særavtale om unntak fra plikten til offentlig utlysning av ledige stillinger. Se SPH pkt. 9.25.

2.1.1.3 Fortrinnsrett for deltidsansatte

Etter statsansatteloven § 13 har deltidsansatte i virksomheten fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Bestemmelsen gjelder ikke for embetsmenn. Bestemmelsen innebærer at en deltidsansatt arbeidstaker på visse vilkår kan få utvidet sin stillingsbrøk fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Det kan derfor være hensiktsmessig at arbeidsgiver undersøker internt i virksomheten om deltidsansatte kan være kvalifiserte for en ledig stilling, og om de er interessert i utvidet stillingsandel, før en stilling lyses ut som ledig.

Retten til utvidelse av stilling gjelder for fast ansatte, jf. forskrift til statsansatteloven § 8 første ledd. Det er et vilkår for å hevde fortrinnsrett til utvidet stilling at arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen, jf. statsansatteloven § 13 annet ledd. Det kan tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger ved vurderingen av om en arbeidstaker er kvalifisert for stillingen. Etter en endring av statsansatteloven § 13 første ledd, som ble gitt virkning 1. januar 2019,

kan fortrinnsretten også gjelde en del av en stilling. Forutsetningen er også i disse tilfellene at fortrinnsretten kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Slik vesentlig ulempe kan være at arbeidsgiver blir sittende igjen med en reststilling som det vil være vanskelig å rekruttere kvalifiserte søkere til, eller resultatet blir at virksomheten får flere, og ikke færre, ansatte på deltid.

Dersom en ansatt hevder fortrinnsrett som deltidsansatt etter at stillingen er utlyst, må arbeidsgiver midlertidig stanse ansettelsessaken og vurdere kravet nærmere. Det kan da bli aktuelt å stanse hele ansettelsessaken, dersom den deltidsansatte gis rett til å få utvidet sin stilling.

I statsansatteloven § 13 tredje ledd er det bestemt at omplassering etter §§ 19 annet ledd, 20 annet ledd og 27 annet ledd («intern fortrinnsrett») går foran fortrinnsretten for deltidsansatte. Fortrinnsrett for deltidsansatte skal imidlertid gå foran ekstern fortrinnsrett, da denne må vurderes før en stilling i virksomheten kunngjøres. Fortrinnsretten for deltidsansatte gjelder ikke for ansatte i bistillinger, jf. forskrift til statsansatteloven § 8 fjerde ledd.
Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 13 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.

2.1.2 Krav til den som ansettes

2.1.2.1 Kvalifikasjonsprinsippet

I staten gjelder kvalifikasjonsprinsippet, som innebærer at den som er best kvalifisert for stillingen skal ansettes, jf. statsansatteloven § 3. Kvalifikasjonsprinsippet bygger på grunnleggende og ulovfestede prinsipper om likebehandling, rettferdighet og saklighet. Kriteriene i kvalifikasjonsvurderingen er utdanning, erfaring og personlig egnethet.
Ved ansettelser i staten kommer flere av forvaltningslovens saksbehandlingsregler og de alminnelige kravene til forsvarlig saksbehandling etter de ulovfestede forvaltningsrettslige prinsippene til anvendelse.

Ansettelsesmyndigheten må ha et tilstrekkelig grunnlag for å kunne vurdere søkernes personlige egenskaper. For å ivareta hensynet til dokumentasjon og etterprøvbarhet må ansettelsessaker være basert på skriftlighet. Det skal føres referat fra intervjuer, og vurderingen av søkerne, herunder deres personlige egenskaper, skal fremgå av de dokumentene som danner grunnlaget for innstillingen. Begrepet erfaring favner videre enn bare yrkeserfaring, og er innført i kvalifikasjonsprinsippet slik det defineres i statsansatteloven for å øke antallet søkere som kan delta i konkurranse om ledige stillinger i staten. For visse stillinger vil det være tilstrekkelig at søkeren er nyutdannet, for andre stillinger vil det være relevant å legge vekt på erfaring fra organisasjonsarbeid eller fra arbeid i privat eller frivillig sektor. Det kan også for noen stillinger være aktuelt å ikke stille bestemte kvalifikasjonskrav for å legge til rette for rekruttering for søkere som har såkalt «hull i cv».

Rekruttering i staten skal legge til rette for en mangfoldig arbeidsstyrke, og må ikke bidra til at bestemte grupper ekskluderes fra å søke. Det er avgjørende at kvalifikasjonskravene er kjent for alle søkerne på forhånd ved offentlig utlysning slik at det er reell konkurranse om ledige stillinger. Dersom kvalifikasjonskravene endres etter at stillingen er lyst ut, må stillingen lyses ut på nytt. Det vises videre til bestemmelsene i § 3a i forskriften til statsansatteloven.

Det er arbeidsgiver, som i kraft av styringsretten, bestemmer hvilke oppgaver som er lagt til en stilling, og hvilke krav som skal stilles for å være kvalifisert for å søke stillingen. De tillitsvalgte skal, etter hovedavtalen § 31 nr. 3, ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen lyses ut. Etter hovedtariffavtalene i staten punkt 2.5.5. kan de tillitsvalgte kreve å få drøfte lønnsplasseringen.

Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere til en utlyst stilling, og arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som ikke fyller kvalifikasjonskravene i utlysningen, følger det av kvalifikasjonsprinsippet at stillingen må lyses ut på nytt med de nødvendige endringer i kvalifikasjonskravene. Dette er nødvendig for at andre interesserte kan få mulighet til å søke stillingen, i tråd med de endrede kvalifikasjonskravene til stillingen. Dersom arbeidsgiver i slike tilfeller ikke utlyser stillingen på nytt, vil det kunne gi grunnlag for mistanke om usaklighet eller vilkårlighet ved ansettelsen. Tilsvarende gjelder dersom arbeidsgiver ønsker å fravike andre sentrale forhold i utlysningen, f.eks. stillingens lønn.

En vurdering om at en søker er «overkvalifisert», vil etter Sivilombudets praksis ikke gi et saklig grunnlag for ikke å ansette vedkommende. Det faktum at en søker har flere og bedre kvalifikasjoner enn dem som trengs, vil ikke være diskvalifiserende så lenge vedkommende har alle de nødvendige kvalifikasjoner, og er den best kvalifiserte blant de søkere som fyller kvalifikasjonskravene i utlysningen.

Kvalifikasjonsprinsippet er ikke til hinder for bruk av positiv særbehandling ved ansettelse innenfor rammene av diskrimineringslovgivingen. En egen bestemmelse om positiv særbehandling av søkere med funksjonsnedsettelse er også tatt inn i forskrift til statsansatteloven § 4. Forutsetningen for bruk av positiv særbehandling er at den aktuelle søkeren er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. Dersom kvalifikasjonene ikke vurderes som tilnærmet like gode, vil særbehandling være i strid med både kvalifikasjonsprinsippet og diskrimineringslovgivningen. Videre kan en ansatt eller ekstern søker ha fortrinnsrett til en stilling. I slike tilfeller er det ikke et krav at vedkommende er best kvalifisert, men vedkommende må fylle de kravene som stilles til stillingen. Videre vises til bestemmelser om søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring i § 4a i forskriften til statsansatteloven og søker med innvandrerbakgrunn i § 4b i forskriften til statsansatteloven.

2.1.2.2 Statsborgerskap

Det gjelder som hovedregel ikke noe krav om at statens ansatte skal være norske statsborgere. Ifølge Grunnloven § 114 kan imidlertid som hovedregel bare norske borgere utnevnes til embetsmenn. De må også tale landets språk og skal enten ha norsk innfødsrett eller ha oppholdt seg i riket i 10 år. Enkelte lover stiller krav om norsk statsborgerskap. I henhold til politiloven § 18 må ansatte med alminnelig politimyndighet være norske statsborgere. Dommere må være norske statsborgere etter domstolloven § 53. Utenrikstjenesteloven § 9 krever norsk statsborgerskap av utsendt utenrikstjenestemann. Etter forsvarsloven § 44 gjelder det samme for militært ansatte og etter § 50 også for dem som skal utføre tjeneste i internasjonale operasjoner.

2.1.2.3 Sikkerhetsklarering

Til enkelte stillinger er det nødvendige tjenstlige behov for å behandle dokumenter og opplysninger som forutsetter at stillingsinnehaver er sikkerhetsklarert i henhold til sikkerhetsloven. Ved utlysning av slike stillinger bør det opplyses at sikkerhetsklarering er en forutsetning for å kunne tiltre stillingen. Viser det seg at den ansatte ikke kan bli sikkerhetsklarert før vedkommende har tiltrådt stillingen, kan manglende sikkerhetsklarering innebære en bristende forutsetning for ansettelsen slik at den kan bringes til opphør. Blir det klart at vedkommende ikke kan bli sikkerhetsklarert først etter at vedkommende har tiltrådt stillingen, må arbeidsforholdet bringes til opphør gjennom formell oppsigelse.

2.1.2.4 Alder

En person som er over 18 år, kan inngå arbeidsavtale og selv bestemme om han vil si den opp. Ungdom mellom 15 og 18 år kan også binde seg til et arbeidsforhold ved avtale. Arbeidsgiver skal for denne aldersgruppen vurdere om vedkommende vil utsettes for noen risiko i arbeidet, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 12-1. Både

arbeidsmiljøloven og forskriften setter klare begrensninger for hva slags arbeid som kan utføres av barn og ungdom og for deres maksimale arbeidstid.
Reglene ovenfor gjelder også for lærlinger, jf. opplæringslova § 3-1.
Barn under 15 år kan ikke inngå rettslig bindende arbeidsavtale, og det er forbudt å sette barn i arbeid ved en virksomhet som kommer inn under arbeidsmiljøloven, jf. aml. § 11-1 første ledd, jf. annet ledd. Barn over 13 år kan, med vergens samtykke, settes til lettere arbeid, jf. aml. § 11-1 første ledd, bokstav b). Det er satt sterke begrensninger på arbeidstiden for arbeid utført av barn.
Sivilombudet har i sak 95/1491 (Årsmelding 1997) uttalt at høy alder ikke er saklig grunn til å anse en søker som uaktuell for en stilling. I den konkrete saken hadde vedkommende mer enn fem års tjenestetid igjen til pensjonsalder.
Det er ingen aldersgrense for valg til styrer, råd og utvalg.

Oppnådd aldersgrense for stillingen kan være til hinder for ansettelse. Dersom søkeren har passert aldersgrensen som er fastsatt for stillingen, kan vedkommende ikke ansettes. I slike tilfelle kan vedkommende likevel engasjeres på de vilkårene som gjelder for engasjement av alderspensjonister. Arbeidsmiljøloven § 15-13 a), hvor aldersgrensen for oppsigelse er fastsatt til 72 år, gjelder ikke for embetsmenn og statsansatte. Lov om aldersgrenser for offentlige statsansatte m.fl. gjelder som spesiallov på dette området.

2.1.2.5 Alderspensjonister
Etter bestemmelsene i lov om Statens pensjonskasse, er det en forutsetning at alderspensjonen som hovedregel skal avløse lønnen og ikke utbetales i tillegg til denne. Statsansatte som er fratrådt med alderspensjon kan engasjeres på pensjonistvilkår i staten. Se nærmere retningslinjer om engasjement av alderspensjonister i SPH pkt. 10.12.2.

2.1.3 Innstilling

2.1.3.1 Intervju og referansesjekk
Utvelgelse av søkere til intervju er ikke lovregulert. Slik utvelgelse må ikke være vilkårlig eller diskriminerende, og det må heller ikke tas usaklige eller utenforliggende hensyn. Det er arbeidsgiver som bestemmer hvem som skal innkalles til intervju. I mange statlige virksomheter er det praksis for at en representant for de ansattes organisasjoner deltar ved intervjuene. Opplysninger som fremkommer i intervjuene skal nedtegnes og følge saken, jf. forvaltningsloven § 11d andre ledd. Det samme gjelder opplysninger som gis i forbindelse med innhenting av referanser.

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal minst én av disse søkerne innkalles til intervju før innstilling avgis. Dette følger av forskrift til statsansatteloven § 4, og har til formål å bidra til en mangfoldig rekruttering i staten og å øke mulighetene i arbeidslivet for personer med funksjonsnedsettelse. Videre skal statlige virksomheter innkalle minst én søker som oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring til intervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert, jf. § 4a i forskrift til statsansatteloven. Tilsvarende gjelder søker med innvandrerbakgrunn, jf. § 4b i forskriften.

2.1.3.2 Innstilling
Det skal som hovedregel gis en formell innstilling til alle stillinger for statsansatte. En innstilling er et forslag om hvilken søker som bør ansettes i den ledige stillingen. Nærmeste leder til en stilling avgir innstilling, jf. statsansatteloven § 5 første ledd. Dette er for å sikre en to-trinns behandling av saken.

Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet, avgir vedkommende ikke innstilling, men gir i stedet forslag til hvem som bør ansettes, se lovens § 5 andre ledd.

Begrunnelsen for dette er at lederen ellers ville få for stor påvirkning på ansettelsesorganets valgmuligheter. Forskjellen på en innstilling og et forslag til ansettelse blir synlig dersom det er uenighet i ansettelsesorganet om ansettelse, se nedenfor.
Hvis det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. § 5 tredje ledd. Ved at flere kvalifiserte søkere innstilles, sikres ansettelsesorganet et reelt valg mellom flere søkere, og det bidrar til effektiv rekruttering ved at man unngår å måtte starte arbeidet med innstilling på nytt dersom en søker trekker seg.

Kongen kan etter statsansatteloven § 8 fastsette regler om hvem som skal ha rett til uttalelse om innstilling til utnevning eller konstitusjon av embetsmann. Det samme gjelder rett til å utarbeide forslag når statsansatte skal beskikkes fast eller midlertidig av Kongen. Kongens rett etter disse bestemmelsene er delegert til det enkelte departement. For embetsmenn og statsansatte som beskikkes i statsråd, vil innstillingen være den kongelige resolusjonen som fremmes for Kongen i statsråd. Dokumentet blir først en formell innstilling når saken foredras der av statsråden. I praksis omtales ofte bare én søker i resolusjonen.

Unntak fra lovens regler om innstilling gjelder for ansettelser i inntil henholdsvis seks eller 12 måneder, og ved gruppevis inntak av elever og aspiranter, samt ansettelsesforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke, jf. § 7. Ved slike ansettelser kan virksomhetens personalreglement gi regler om hvem som avgir innstilling. Unntaket for gruppevis inntak av elever og aspiranter er begrunnet med den store mengden av søkere. Unntaket for ansettelsesforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke er begrunnet med at loven legger til rette for en forenklet ansettelsesprosedyre for små arbeidsforhold.

Ved ansettelse i departementene gis innstilling av et innstillingsråd, jf. statsansatteloven § 5 fjerde ledd. Begrunnelsen for dette er at ansettelse i departementene ikke vedtas av et kollegialt organ, jf. Reglement for personalforvaltningen i departementene. Regler om oppnevning og sammensetning av innstillingsråd i departementene er regulert i statsansatteloven § 5 femte ledd og Reglement for personalforvaltningen i departementene § 8.

2.1.4 Ansettelse

2.1.4.3 Ansettelsesmyndighet

En ansettelse er et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2 andre ledd, og skal treffes av kompetent myndighet. Etter statsansatteloven § 6 skal en statsansatt enten ansettes av Kongen, eller om Kongen fastsetter det, av et departement, ett eller flere ansettelsesråd eller et styre for en virksomhet eller gruppe av virksomheter. Kongens myndighet er delegert til det enkelte departement.
Før det forhandles om personalreglement for en virksomhet, fatter departementet vedtak om hvilke statsansatte som skal ansettes av Kongen eller departementet, se statsansatteloven § 2 annet ledd. Det enkelte departement fastsetter også antall ansettelsesråd i virksomheten, og hvilke ansattegrupper de forskjellige ansettelsesrådene skal ha ansettelsesretten for, jf. § 6 første ledd. Dersom departementet ikke bestemmer noe om dette, blir spørsmålet dermed ikke forhandlingsgjenstand i virksomheten. Man må da se det slik at virksomhetens administrasjon er delegert myndighet til å bestemme antall ansettelsesråd.
Grunnloven § 28 bestemmer at alle saker av viktighet må behandles i statsråd. Ved ansettelse av statsansatte i de høyeste stillinger i staten, skjer ansettelsen ved at Kongen i statsråd beskikker vedkommende i stillingen, enten fast eller midlertidig. For øvrig står Kongen fritt i avgjørelsen av hvilke statsansatte han selv vil ansette, men Kongen må følge de regler som ellers er fastsatt i statsansatteloven eller i andre lover. Embetsmenn utnevnes i statsråd, jf. Grunnloven § 28.

2.1.4.4 Ansettelsesråd

I et ansettelsesråd skal det være like mange medlemmer fra arbeidstakersiden som fra arbeidsgiversiden. I tillegg oppnevner arbeidsgiver lederen av rådet, jf. lovens § 6 andre ledd. Ellers skal det fastsettes ved personalreglement hvordan ansettelsesrådet skal sammensettes og medlemmene skal oppnevnes. I de virksomhetene hvor et styre har ansettelsesmyndigheten, skal minst to representanter for de statsansatte delta i behandlingen av ansettelsessaker, jf. lovens § 6 fjerde ledd. Ansettelsesmyndigheten er dermed lagt til kollegiale organer, og de ansatte er gitt medbestemmelsesrett.
Hovedregelen er at vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjon skal oppnevne representanten for de ansatte, og denne har vært forstått slik at representanten bør tilhøre vedkommende gruppe av ansatte der det benyttes flere ansettelsesråd. Det må fastsettes i personalreglementet at alle medlemmene skal ha vararepresentanter. Ved oppnevning av representanter i innstillings- og ansettelsesråd skal administrasjonen følge likestillingsloven § 13, se også forskrift om representasjon av begge kjønn i statlige utvalg, mv.
Innstillings- og ansettelsesorganene regnes som egne forvaltningsorganer, som har sin myndighet fastsatt i lov. Medlemmene kan ikke instrueres uten gjennom generelle retningslinjer gitt av Kongen. Medlemmene av et ansettelsesråd, eller et innstillingsråd i et departement, er ikke underlagt instruksjonsmyndighet av noen, verken av lederen for det enkelte organ eller av ledere i virksomheten. Arbeidstakernes representanter kan heller ikke instrueres av den organisasjon de eventuelt har medlemskap i. Medlemmene har taushetsplikt, og har ikke anledning til å diskutere saken med kolleger utenfor rådet eller med noen i den organisasjonen de er medlem i. Deltakelse i ansettelsesråd er en tjenesteplikt. Medlemmene av rådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen. Rådet er beslutningsdyktig om minst halvparten deltar i avgjørelsen.

2.1.4.5 Uenighet i ansettelsesrådet

I forbindelse med behandlingen av en sak om ansettelse kan det oppstå uenighet i ansettelsesrådet eller styret.
For det første kan det oppstå en uenighet om hvem av de innstilte som skal ansettes. Da er det med andre ord ingen uenighet mellom innstillende myndighet og ansettende myndighet om hvem av søkerne som er av de best kvalifiserte og skal innstilles. I slike saker avgjøres ansettelsen ved alminnelig flertallsbeslutning. Det er ikke lenger ankeadgang i slike saker (tidligere kalt mindretallsanke).

Den andre situasjonen som kan oppstå, er at ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er blant de innstilte. Det har altså oppstått en uenighet mellom innstillende myndighet og ansettelsesorganet om hvem som i utgangspunktet skal anses som best kvalifisert. I slike situasjoner skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstilling, jf. statsansatteloven § 6 tredje ledd. Etter å ha mottatt uttalelsen, treffer ansettelsesrådet vedtak ved alminnelig flertallsbeslutning. Ansettelsesrådet kan dermed også ansette en søker som ikke var innstilt, men som det har mottatt uttalelse om.
Bestemmelsen i lovens § 6 tredje ledd gjelder bare der hvor det er fremmet en formell innstilling. Dersom nærmeste leder er medlem av det organet som har ansettelsesretten, avgir vedkommende ikke innstilling, men gir i stedet forslag til hvem som bør ansettes, se lovens § 5 annet ledd. I disse tilfellene kan ansettelsesorganet fritt velge å ansette enten en av dem som er foreslått av nærmeste leder, eller en av de andre søkerne, uten at loven krever at nærmeste leder skal uttale seg om denne/disse.

2.1.4.6 Stans av ansettelsesprosessen

Administrasjonen i virksomheten kan på ethvert tidspunkt frem til det er inngått bindende avtale eller gitt bindende tilbud til en søker, velge å stanse ansettelsesprosessen.
Stansing kan være naturlig hvis administrasjonen konstaterer at det finnes spesielle omstendigheter som bør føre til at man enten har behov for å endre kvalifikasjonskravene for stillingen og dermed må foreta ny utlysning eller av andre grunner finner å ville stanse

ansettelsesprosessen. Dette kan for eksempel være tilfelle om det fremmes krav om utvidelse av stilling fra deltidsansatt, jf. statsansatteloven § 13. Andre eksempler kan være at arbeidsgiver i stedet for å rekruttere ønsker å endre oppgavene for dem som allerede er ansatt (omdisponere personalet), eller fordi det er besluttet reduksjon i bevilgninger e.l. Beslutning om å stanse en ansettelse må ha et saklig grunnlag. Det er ikke et saklig grunnlag at en søker hevder ekstern fortrinnsrett til stillingen.

2.1.4.7 Underretning til søkerne

Etter statsansatteloven § 6 femte ledd skal den som ansettes underrettes skriftlig om ansettelsesvedtaket. Dette vil i realiteten være et tilbud om ansettelse. Det skal settes en frist for å svare. Svaret må være skriftlig. For å sikre at avtale er inngått, eller for at arbeidsgiver eventuelt skal kunne gå videre i ansettelsesprosessen ved å gi tilbud til søker som er innstilt som nr. 2 (ved ansettelser «i rekke»), skal det settes en frist for mottakeren til å svare. Underretningen skal gi opplysninger om særlige vilkår som gjelder for stillingen. Dette må også inkludere informasjon om prøvetidsreglene dersom vedkommende blir ansatt på prøve, jf. statsansatteloven § 15. Ved ansettelse i midlertidig stilling skal underretningen også inneholde opplysninger om perioden ansettelsen gjelder for, samt eventuelt hvilke konkrete oppdrag som skal utføres.
Alle søkerne skal underrettes om ansettelsesvedtaket etter at vedtak er truffet i henhold til forvaltningsloven § 27 første ledd.

2.1.5 Fastsetting av lønn

2.1.5.1 Forholdet til utlysningen

Fastsetting av lønn må skje innenfor den lønnsrammen eller det lønnsspennet som stillingen er utlyst med. Før stillingen kunngjøres skal organisasjonene i virksomheten orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og de kan be om å få drøfte lønnsplasseringen, se statens hovedtariffavtaler pkt. 2.5.5.
Det er ikke uvanlig at en søker stiller krav om en lønn som er høyere enn det stillingen er utlyst med. I slike tilfeller oppstår spørsmålet om arbeidsgiver har anledning til å gå ut over den lønn som er utlyst. Dette har betydning i to relasjoner; for det første i forhold til faktiske og potensielle søkere. Dersom stillingen hadde vært utlyst med den lønn arbeidsgiver er villig til å gi, kan det tenkes at flere ville søkt stillingen. Det andre forholdet gjelder organisasjonene i virksomheten, som er blitt informert – og eventuelt har drøftet seg frem til enighet – om en annen lønn enn den som faktisk blir tilbudt.
Arbeidsgiver kan derfor ikke ansette vedkommende i en høyere lønn enn det stillingen er utlyst med. Etter statens hovedtariffavtaler pkt. 2.5.5 nr. 3 skal arbeidsgiver vurdere arbeidstakerens lønnsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer inntil 12 måneder etter ansettelse. Det samme gjelder ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse.

2.1.5.3 Lønn ved tiltredelse – statsansatte

Statsansatte har krav på den avtalte lønnen fra tiltredelsesdagen, ikke fra ansettelsesdagen. Dersom en statsansatt tiltrer den første virkedag (arbeidsdag) i en måned, skal likevel full månedslønn utbetales. Dette gjelder selv om den første i måneden faller på en frilørdag, søndag, helgedag eller offisielle fridager og tiltredelse først skjer den påfølgende virkedag. Det samme gjelder når en statsansatt fratrer den siste virkedag i en måned.
Ved overgang fra en stilling som statsansatt til en annen, skal den nye stillingens lønn utbetales fra tiltredelsesdagen.

2.1.6 Arbeidsavtalen

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5. Avtalen skal foreligge snarest mulig og senest én måned etter at arbeidsforholdet begynte, dersom dette har en samlet varighet av mer enn én måned. I arbeidsforhold som gjelder

ansettelse av kortere varighet enn én måned eller utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale. Mal for standard arbeidsavtale finnes på arbeidsgiverportalen. I arbeidsmiljøloven § 14-6 er det videre gitt bestemmelser om hva en arbeidsavtale minst skal omfatte. Dersom det er inngått en midlertidig ansettelse skal det fremgå av arbeidsavtalen hva som er grunnlaget for at det er inngått et midlertidig arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav e) og statsansatteloven §§ 9 eller 10.
Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav f, skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om eventuelle prøvetidsbestemmelser. Etter statsansatteloven § 15 skal statsansatt som hovedregel ha seks måneders prøvetid. Dette må klargjøres ved ansettelsen, og det forutsettes at det tas inn i arbeidsavtalen. Bestemmelser om prøvetid er tatt inn i standard arbeidsavtale.

Arbeidsgiver må også i enkelte tilfeller vurdere om stillingens karakter tilsier at det bør tas inn en klausul i arbeidskontrakten om at karantene og saksforbud kan ilegges ved overgang til stilling eller verv utenfor statsforvaltningen, eller ved etablering av næringsvirksomhet. Dette er regulert i karanteneloven § 14. Avgjørende for om stillingens karakter gir saklig grunn til at det fastsettes en slik klausul er om ansvaret eller arbeidsoppgavene som ligger til stillingen, og tilgangen til strategisk informasjon arbeidstakeren vil få, tilsier at en direkte overgang kan gi noen særlige fordeler, eller fremstå som en uheldig rolleblanding utad, og dermed svekke tilliten til forvaltningen. Arbeidsgiver må vurdere dette i forbindelse med ansettelsen, da en slik klausul i arbeidsavtalen som den klare hovedregel er en forutsetning for at det kan ilegges karantene og saksforbud i forbindelse med en senere overgang når den statsansatte slutter i stillingen. I standard arbeidsavtale er det tatt inn en rubrikk som skal fylles ut dersom det skal være en karanteneklausul for stillingen.
Ved ansettelse i de høyeste stillingene for statsansatte, hvor ansettelse foretas ved beskikkelse i statsråd, utferdiges det et beskikkelsesdokument, som i likhet med en bestalling (ved utnevning av embetsmenn) undertegnes av Kongen, statsministeren og av statsrådssekretæren.

2.1.7 Lederlønnskontrakt

Lederlønnssystemet er ikke en del av statens hovedtariffavtaler og reguleres gjennom særskilte lederlønnskontrakter. De nærmere lønns- og arbeidsvilkårene for embetsmenn og statsansatte som omfattes av lederlønnssystemet fremgår av de standardiserte kontraktene og de tilhørende retningslinjene. Standardkontraktene ble revidert i 2015 og finnes i fire versjoner; for fast ansatte embetsmenn, for faste statsansatte, for embetsmenn på åremål og for statsansatte på åremål. Mal for standardkontraktene finnes på regjeringen.no.
For de embetsmenn og statsansatte som har lederlønnskontrakt gjelder statsansatteloven § 16 andre ledd, om plikt til å overta andre arbeidsoppgaver mv. Disse lederne er forpliktet til å finne seg i omplassering til andre arbeidsoppgaver, dersom de avtalefestede krav til resultater ikke innfris.
For åremålsansatte på lederlønn er det en begrenset adgang til å avtale retrettstilling. KDD understreker at departementene bør være restriktive med å inngå avtale om retrettstilling og dette må vurderes etter retningslinjer gitt av KDD.
Retningslinjene til kontraktene åpner for å avtale etterlønn for åremålstilsatte på lederlønnskontrakt. Ordinær varighet for avtalt etterlønn er seks måneder. Etterlønn kan unntaksvis avtales for inntil 2 år med særskilt begrunnelse. Det kan eksempelvis være aktuelt der lederen i løpet av kort tid går av med pensjon. Det kan ikke benyttes både retrettstilling og etterlønn i samme kontrakt.
Med virkning fra 1. februar 1999 kan arbeidstakere på lederlønnskontrakt fratre med avtalefestet pensjon etter de samme regler og vilkår som er avtalt i statens hovedtariffavtaler pkt. 4.2. For øvrig gjelder statsansattelovens ordinære regler for oppsigelse av statsansatte og for avskjed av embetsmenn.

2.1.7.1 Offentlighet om lederlønnskontrakter

Lederlønnskontrakter er offentlige og åpne for innsyn etter hovedregelen i offentleglova (offl.) § 3. Det betyr at lederlønnskontrakten vil kunne gjøres offentlig kjent når noen ber om innsyn. KDD har derfor lagt til grunn at det skal utøves åpenhet knyttet til statlige topplederes lønns- og arbeidsvilkår.
Dersom enkelte opplysninger er å regne som «noens personlige forhold» etter forvaltningsloven § 13 første ledd, vil opplysningene være underlagt taushetsplikt og dermed unntatt fra innsyn, jf. offentleglova § 13. Økonomiske opplysninger er ikke å regne som «noens personlige forhold».
Etter offl. § 14 første ledd, vil opplysninger som gjelder intern saksforberedelse kunne unntas også etter at ny kontrakt er på plass. Den type dokument det siktes til etter § 14 første ledd, kan blant annet være forslag, utkast, skisser, utredninger og arbeidsdokument for øvrig (se « Rettleiar til offentleglova» side 70). Herunder antas at referat fra medarbeidersamtaler er å regne som arbeidsdokument. Man må likevel være oppmerksom på at det trekkes en grense mellom saker hvor statsansatte/embetsmenn opptrer som private personer, og saker hvor de opptrer organinternt. Etter «Rettleiar til offentleglova» er disse å anse som private personer når det gjelder saker om ansettelse, avskjed, suspensjon, permisjonssøknader mv. KDD anser derfor at statsansatte/embetsmenn opptrer som privatpersoner i lønnsforhandlinger. Rent konkret betyr dette at for eksempel skriftlige lønnskrav (brev, e-post) som den enkelte arbeidstaker sender/overleverer til sin arbeidsgiver og som journalføres, ikke omfattes av unntakene her. Notater utarbeidet av arbeidsgiver selv vil derimot omfattes av § 14 første ledd. Ved tvil må grensegangen vurderes skjønnsmessig av det enkelte organ selv.
Etter offl. § 23 første ledd kan opplysninger unntas når det er påkrevd av hensyn til en forsvarlig gjennomføring av organets lønns- og personalforvaltning. Dette gjelder særlig for opplysninger som er egnet til å svekke statens forhandlingsposisjon. Det kan være grunnlag for å nekte innsyn i enkelte opplysninger i en lederlønnskontrakt av hensyn til forhandlinger med andre ledere. Slik KDD oppfatter denne bestemmelsen, må dette eventuelt vurderes i hvert enkelt tilfelle, og bør ikke danne grunnlag for en generell praksis.
I tillegg til dette er det mulig å gjøre generelle unntak fra innsyn i opplysninger som gjelder hensyn til nasjonale forsvars- og trygghetsinteresser, og enkelte budsjettsaker, jf offl. §§ 21 og 22.

Dersom lederlønnskontrakter har egne vedlegg eller henviser til andre dokumenter, er hovedregelen at slike henvisninger ikke medfører at opplysninger i det dokumentet det henvises til, må åpnes for innsyn. Det kan for eksempel være henvisninger til virksomhetsplaner og andre enkeltstående dokument som er unntatt for innsyn på grunn av sitt eget innhold. Men dersom slike dokumenter i hovedsak inneholder opplysninger som naturlig hører hjemme i ledernes arbeidskontrakter, for eksempel stillings- og resultatkrav, lønnstillegg mv., må disse opplysningene regnes som en del av lederlønnskontrakten, og er derfor ikke unntatt innsyn.
Når det gjelder unntak fra innsyn etter offl. § 25 første ledd, gjelder dette «... berre der siktemålet med saka er å avgjere om ein eller fleire personar skal tilsetjast eller forfremjast.», jf. «Rettleiar til offentleglova» side 97. Det vil si dokumenter som ligger til grunn for slike vurderinger. Det kan ikke gis unntak for opplysninger i lederlønnskontrakter etter denne bestemmelsen.
Når noen ber om innsyn, skal det alltid vurderes meroffentlighet, jf. offl. § 11, dersom man vurderer å unnta opplysninger etter reglene i offentleglova. Dette gjelder likevel ikke taushetsbelagte opplysninger som er unntatt etter offl. § 13.
Arbeidsgiver skal gjøre den enkelte leder kjent med adgangen til å offentliggjøre opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår. Dette er også nedfelt i lederlønnskontrakten. KDD mener det også vil være god personalpolitikk å informere lederen hvis noen ber om innsyn i vedkommendes lederlønnskontrakt.

2.1.8 Prøvetid

Hovedregelen er at arbeidstakere som ansettes i staten ansettes med en prøvetid på seks måneder. Dette gjelder også ved overgang fra annen stilling i staten. Ansettelsesorganet kan

fastsette at prøvetid ikke skal gjelde, jf. statsansatteloven § 15. Slik beslutning vil normalt tas på grunnlag av anbefaling fra lederen som har avgitt innstilling. Situasjoner hvor det ikke vil være behov for prøvetid, er dersom arbeidet i den nye stillingen ikke skiller seg vesentlig fra den tidligere stillingen. Dersom arbeidstakeren ansettes i ny stilling i samme virksomhet, vil det som oftest heller ikke være behov for ny prøvetid.

Prøvetiden er i utgangspunktet seks måneder, jf. statsansatteloven § 15 første ledd. Prøvetiden løper fra dato til dato, fra og med tiltredelsen til og med dagen før samme dato i den sjette måneden etter tiltredelsen, se forskrift til statsansatteloven § 9 sjette ledd. Prøvetiden kan forlenges dersom den ansatte har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden. Da kan prøvetiden forlenges for tilsvarende periode som fraværet. Dette kan imidlertid bare gjøres dersom den ansatte ved ansettelsen ble skriftlig orientert om adgangen til dette, og arbeidsgiver skriftlig har orientert om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Forlengelse som skyldes fravær forårsaket av arbeidsgiver, kan ikke føre til forlengelse.
Reglene om prøvetid de første seks måneder gjelder som utgangspunkt også for statsansatte med plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring. For disse statsansatte gjelder statsansatteloven § 15 sjette ledd. Opplæringsperioden anses som prøvetid, og denne er ikke begrenset til seks måneder. Hvis opplæringen ikke er fullført på tilfredsstillende måte, gjelder en oppsigelsesfrist på én måned. Det kan fastsettes i reglement på hvilken måte og etter hvilke kriterier det skal avgjøres om opplæringen er fullført på en tilfredsstillende måte. Bestemmelsen gjelder bare statsansatte som er ansatt med plikt til å gjennomgå en nærmere bestemt etatsopplæring.
For embetsmenn gjelder ingen prøvetid.

2.1.9 Klage og søksmål

Vedtak om ansettelse er unntatt fra forvaltningslovens regler om begrunnelse, klage og omgjøring, jf. fvl. § 3 andre ledd. Det eksisterer med andre ord ikke en forvaltningsrettslig klageadgang over ansettelsesvedtak som kan føre til at vedtaket omgjøres. Et ansettelsesvedtak kan imidlertid bringes inn for Sivilombudet eller Likestillings- og diskrimineringsombudet. Fra 1. januar 2018 skal Diskrimineringsnemnda behandle saker som gjelder påstand om brudd på likestillings- og diskrimineringsloven.
En søker som mener seg forbigått på et usaklig grunnlag vil kunne reise sak for domstolene. Søksmål bør reises innen rimelig tid etter at ansettelsesvedtaket ble gjort kjent for vedkommende, men det løper ingen formell søksmålsfrist, jf. tvisteloven § 1-3 andre ledd. Dersom det går svært lang tid, vil retten kunne komme til at saksøker ikke (lenger) har rettslig interesse i å få prøvd saken. Selv om saksøker skulle få dom for at ansettelsesvedtaket var ugyldig, vil det ikke få noen betydning for den søkeren som ble ansatt i stillingen. Er vilkårene oppfylt, vil saksøker imidlertid kunne bli tilkjent erstatning for det tap vedkommende måtte ha lidt.

2.2.1.2 Unntak fra lovens hovedregler

Utgangspunktet og den klare hovedregel i statsansatteloven § 4 er at ledige embeter og stillinger skal utlyses offentlig. Dette kan også utledes av kvalifikasjonsprinsippet som er slått fast i § 3. Unntak fra dette utgangspunktet kan gjøres i lov, forskrift eller sentral tariffavtale, og dessuten i begrenset grad ved bestemmelse i personalreglement, se nedenfor.
Statsansatteloven § 7 første ledd fastsetter at bestemmelsene om offentlig utlysning av ledig stilling eller embete ikke gjelder for ansettelser (statsansatte) og konstitusjoner (embetsmenn) inntil seks måneder. I slike saker gjelder heller ikke lovens ordinære regler om innstilling og ansettelse av statsansatte. Det vil si at man i slike saker enten kan unnlate kunngjøring, ha intern eller offentlig kunngjøring. Innstilling kan sløyfes, og en person, f.eks. direktør eller annen ansatt leder, kan ha ansettelsesretten.

Etter § 7 andre ledd kan man gjøre unntak i personalreglement, dvs. etter forhandlinger, fra bestemmelsene om offentlig utlysning av ledig stilling eller embete for ansettelser

(statsansatte) og konstitusjoner (embetsmenn) inntil ett år. I slike saker kan det også gjøres unntak fra lovens ordinære regler om innstilling og ansettelse av statsansatte.
Det vil si at man i slike saker enten kan unnlate kunngjøring, ha intern kunngjøring eller offentlig kunngjøring. Innstilling kan sløyfes, og en person, f.eks. direktør eller annen ansatt leder (men ikke et kontor), kan ha ansettelsesretten.
Det er viktig å merke seg at også i slike saker om «administrativ ansettelse» må man ha hjemmel for midlertidig ansettelse. Vi viser her særlig til lovens § 9 første ledd. Det må dessuten understrekes at en slik administrativ ansettelse ikke kan forlenges ut over ett år. Dette gjelder selv om arbeidsoppgavene fortsatt eksisterer. Ved forlengelse ut over ett år må ordinær ansettelsesprosess benyttes, inkludert offentlig utlysning av stillingen.

Som en følge av at kravet til offentlig utlysning av stillinger er strammet inn, kan det ikke fastsettes i personalreglement bestemmelser om omgjøring fra midlertidig til fast stilling, slik at en midlertidig ansatt kan ansettes fast uten ny offentlig utlysning. Dette gjelder uavhengig av om den midlertidige stillingen er utlyst med opplysninger i stillingsannonsen om at det er mulighet for at stillingen kan bli fast.
Det er også adgang til å gjøre unntak i personalreglement fra lovens regler om innstilling og ansettelsesorgan ved gruppevis inntak av elever og aspiranter og for ansettelsesforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer pr. uke.

Følgende er besluttet i NND sitt personalreglement (ref.personalhåndbok)

Del I Generelt
Definisjoner, generelt om ansettelsesmyndighet mv. :

1.1 Direktør ansettes av Nærings- og fiskeridepartementet

1.2 Øvrige stillinger ansettes av ansettelsesråd, se personalreglementet punkt 5.

«Statsansatt» betyr i dette reglement enhver ansatt arbeidstaker i virksomheten.

Unntak fra reglementsbestemmelsene:

2.1 Reglene i punkt 3-8 gjelder ikke for ansettelse av statsansatte inntil seks måneder. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til offentlig utlysning, innstilling og ansettelse, jf. statsansatteloven § 7 første ledd.

Direktøren, eller den direktøren gir fullmakt, har ansettelsesretten.

2.2 For ansettelser inntil ett år, kan offentlig utlysning av ledig stilling unnlates, se reglementet punkt 3 nr. 2.

Nærmeste leder avgir innstilling og direktøren, eller den direktøren gir fullmakt, har ansettelsesretten. Se statsansatteloven § 7 annet ledd.

2.3 En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over seks måneder eller ett år, jf. nr. 2.1 og 2.2 ovenfor, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

2.4 Ansettelse etter nr. 2.1 eller 2.2 ovenfor kan bare skje dersom det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9 (eller § 14 om konstitusjon av embetsmenn).

2.5 Ansettelser med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke omfattes ikke av personalreglementets bestemmelser om innstilling og ansettelse. For disse ansettelsene gjelder følgende: samme regler som i punkt 2.1/2.2.

Del II Utlysning, innstilling og forslag til ansettelse
Utlysning av stillinger:

3.1 Ledige stillinger skal, med de unntak som er nevnt i pkt. 2.1., 2.2 og 3.2, utlyses offentlig, jf. statsansatteloven § 4 første ledd.

3.2 For ansettelser inntil ett år, kan offentlig utlysning av ledig stilling unnlates.

3.3 Stillinger som utlyses offentlig skal også utlyses internt. Fraværende ansatte skal underrettes om ledige stillinger, med mindre dette ikke er praktisk mulig. Alle som er ansatt i virksomheten, fast eller midlertidig, og innleide arbeidstakere, kan søke stillinger som bare er utlyst internt. Se også arbeidsmiljøloven § 14-1.

3.4 Stillingen som direktør utlyses av Nærings- og Fiskeridepartementet. De øvrige stillingene utlyses av virksomheten.

Uttalelse om innstilling, innstilling, forslag til ansettelse mv.:

4.1Nærings- og Fiskeridepartementet har fastsatt at når Kongen i statsråd skal beskikke eller konstituere direktør, skal ekspedisjonssjefen i fagavdelingen først gi uttalelse om innstilling til beskikkelsen eller konstitusjonen, jf. statsansatteloven § 8.

4.2 Nærings- og Fiskeridepartementet har videre fastsatt at når Kongen i statsråd skal beskikke assisterende direktør, skal direktøren først utarbeide et forslag til (fast eller midlertidig) beskikkelse, jf. statsansatteloven § 8.

4.3 For øvrige ansatte skal nærmeste leder avgi innstilling, jf. statsansatteloven § 5 første ledd. Dersom nærmeste leder er medlem av ansettelsesorganet, avgir vedkommende i stedet forslag til ansettelse, jf. statsansatteloven § 5 annet ledd.

4.4 Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning, jf. statsansatteloven § 5 tredje ledd.

Innsynsrett:

Søkernes (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningslovforskriften. Søkerne skal ha den samme innsynsrett i et forslag til ansettelse.

Del III Ansettelse
Ansettelsesorgan

5.1 Statsansatte som ikke beskikkes av Kongen i statsråd eller ikke ansettes av Nærings- og fiskeridepartementet, se reglementets punkt 1 nr. 1.1, ansettes av ansettelsesråd med unntak av de kortvarige ansettelsene som er omtalt i reglementets punkt 2.

5.2 Nærings- og fiskeridepartementet har bestemt at det skal være ett ansettelsesråd for ansettelse av ledere (y-stillinger) og ett ansettelsesråd for ansettelse av medarbeidere (z-stillinger), jf. statsansatteloven § 6.

5.3 Ansettelsesrådet for ledere (y-stillinger) skal bestå av direktøren (rådets leder), Administrasjonssjef, HR-representant (seniorrådgiver) og to representanter for de ansatte, jf statsansatteloven § 6 annet ledd.

5.4 Ansettelsesrådet for medarbeidere (z-stillinger) skal bestå av Administrasjonssjef (rådets leder), avdelingsleder i den aktuelle avdelingen, HR-representant (seniorrådgiver) og to representanter for de ansatte, jf. statsansatteloven § 6 annet ledd

Oppnevning av representanter for de ansatte:

6.1 Representantene for de ansatte skal tilhøre den samme gruppe av ansatte som den ledige stillingen, jf. reglementets punkt 6.2.

6.2 Den tjenestemannsorganisasjon som organiserer ansatte i vedkommende gruppe og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning, er forhandlingsberettiget, oppnevner representanter for de ansatte med personlige vararepresentanter. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende gruppe av ansatte, oppnevner organisasjonene i fellesskap representantene med vararepresentanter. Representantene for de ansatte representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

6.3 Representantene for de ansatte bør oppnevnes etter følgende modell:

- En representant velges for en periode på 1 år

- En representant velges for en periode på 2 år

Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, oppnevnes to representanter for de ansatte med vararepresentanter etter følgende regler:

For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene 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.

Dersom to eller flere tjenestemannsorganisasjoner organiserer ansatte i vedkommende gruppe av ansatte, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall innen gruppen oppnevne hver sin representant med vararepresentant.

Saksbehandlingen i ansettelsesrådet:

7.1 Innstillingen/forslaget til ansettelse sendes først til personalleder (direktør ved ansettelse av ledere), deretter til administrasjonens andre medlem, og så til representantene for de ansatte, og til slutt til rådets leder.

7.2 I statsforvaltningen gjelder generelt at deltagelse i innstillings- og ansettelsesråd er en tjenesteplikt. Medlemmene av rådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Dersom likevel enkelte av rådets medlemmer ikke deltar i behandlingen av en sak eller ikke underskriver møteprotokollen, er rådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

7.3 Det endelige ansettelsesvedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle, alternativt ved elektronisk saksbehandling. Saken avgjøres ved alminnelig flertallsbeslutning.

7.4 Dersom et medlem av et ansettelsesråd eller et styre ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. statsansatteloven § 6 tredje ledd. Dette gjelder ikke ved forslag til ansettelse.

Nærmere regler om ansettelse:

8.1 Nærmere regler om ansatte som har plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, jf. statsansatteloven § 15 sjette ledd.

6 REFERANSE

Statsansattloven kapittel 2. §§ 3-14