

PERSONALREGLEMENT FOR POLITIDIREKTORATET MED UNDERLIGGENDE ENHETER

DEL 1 – GENERELT

§ 1 Formål, virkeområde og definisjoner

1. En overordnet målsetting for politi- og lensmannsetaten er at arbeidsgiverne i virksomheten i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk, jf. for øvrig arbeidsmiljøloven (aml.) kap. 13. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk.
2. Dette reglement gjelder for Politidirektoratet (POD) med underliggende enheter, som p.t. er:
 - Politidistriktene
 - Den nasjonale enhet for bekjempelse av organisert og annen alvorlig kriminalitet (Kripos)
 - Utrykningspolitiet (UP)
 - Den sentrale enhet for etterforskning og påtale av økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet (ØKOKRIM), unntatt førstestatsadvokater og statsadvokater. Reglementet gjelder likevel for sjef og assisterende sjef.
 - Politiets utlendingsenhet (PU)
 - Politihøgskolen (PHS)
 - Grensekommisariatet
 - Namsfogden i Oslo
 - Nasjonalt ID-senter
 - Politiets fellestjenester (PFT)
 - Politiets IKT-tjenester (PIT)

Ved beordring til tjeneste utenfor tjenstedistriktet/-stedet, er det ansettelsesrådet ved tjenestemannens faste tjenstedistrikt/-sted som er kompetent ansettelsesråd etter dette reglementet.

3. I dette reglement betyr:

- a) "*embete*": stilling som politimester, visepolitimester, sjef for ØKOKRIM (førstestatsadvokat) og assisterende sjef for ØKOKRIM (førstestatsadvokat)
- b) "*stilling*": både embete og tjenestemannsstilling om ikke annet er sagt eller klart fremgår av sammenhengen
- c) "*embetsmann*": den som er utnevnt eller konstituert av Kongen i statsråd som embetsmann
- d) "*tjenestemann*": enhver arbeidstager som ikke er embetsmann
- e) "*konstitusjon*": midlertidig ansettelse i et embete
- f) "*beskikket tjenestemann*": tjenestemann som er ansatt (beskikket) av Kongen i statsråd
- g) "*øverste leder*": politidirektør og lederne for PODs underliggende enheter som p.t. er politimester, sjef for særorgan, grensekommisæreren, namsfogden i Oslo, lederen for Nasjonalt ID-senter, direktøren for PFT og direktøren for PIT.
- h) "*nærmeste foresatte*":
Politidirektøren for politimestre og særorgansjefer.
Assisterende politidirektør for grensekommisæreren og for namsfogden i Oslo frem til Namsfogden i Oslo overføres til Oslo politidistrikt pr. 1. januar 2017.
Avdelingsdirektør for PODs IKT-avdeling for direktøren for PIT.
Avdelingsdirektør for PODs avdeling for strategi, økonomi og virksomhetsstyring for direktøren for PFT.
Avdelingsdirektør for PODs Politifagavdeling for lederen for Nasjonalt ID-senter.
Øverste leder for ansatte direkte underlagt ham/henne, deretter **ledere på de neste ledernivåene** for øvrige tjenestemenn.
- i) "*etaten*": Politidirektoratet med underliggende enheter.

§ 2 Unntak fra reglementsbestemmelsene

1. Reglene i §§ 10, 11 og 17 gjelder ikke for tjenestemenn som beskikkes av Kongen i statsråd eller for embetsmenn.
2. Reglene i §§ 3 – 12 gjelder ikke for konstitusjon/midlertidig beskikkelse/ansettelse av embets-/tjenestemenn for kortere tid enn seks måneder. I disse

ansettelsessakene gjelder ikke kravene til kunngjøring og innstilling. Videre er Justis- og beredskapsdepartementet ansettelsesmyndighet for så vidt gjelder konstitusjon av embetsmenn og midlertidig beskikkelse av tjenestemenn, jf. § 9 nr. 3 i dette reglementet. For øvrige tjenestemenn er øverste leder, eller den han/hun bemyndiger, ansettelsesmyndighet.

3. En ansettelse/forlengelse av et ansettelsesforhold som vil strekke seg utover seks måneder, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

DEL 2 – KUNNGJØRING

§ 3 Kunngjøring av stillinger

1. Ledige stillinger skal kunngjøres offentlig, minimum via NAV og på politi.no og besettes etter alminnelig konkurranse.
2. Ved omstilling og for å unngå fremtidig overtallighet kan øverste leder, eller den øverste leder gir fullmakt, beslutte at stillinger bare skal kunngjøres internt i etaten (dvs. i hele etaten). Denne bestemmelsen gjelder ikke for lederstillinger.

Dette avgjøres i hver enkelt sak etter drøftinger med de tillitsvalgte i den enkelte enhet underlagt POD eller POD, jf. Hovedavtalen (HA) og tilpasningsavtalen til denne.

3. Midlertidige stillinger med varighet i inntil tolv måneder kan kunngjøres internt i etaten. Denne bestemmelsen gjelder ikke for lederstillinger.
4. Stillinger som kunngjøres offentlig skal også kunngjøres internt i vedkommende politidistrikt/særorgan/enhet underlagt POD/POD. Fraværende embets-/tjenestemenn bør, som hovedregel, underrettes om ledige stillinger.
5. Justis- og beredskapsdepartementet besørger kunngjøring av åremålsstillingen som politidirektør.
6. POD besørger kunngjøring av stillinger som øverste leder i PODs underliggende enheter.
7. Øvrige stillinger besørges kunngjort av POD/vedkommende politidistrikt/særorgan/enhet underlagt POD.
8. For stillinger som praksisansvarlig skal kunngjøringsteksten utformes i samråd med PHS.

§ 4 Kunngjøringens innhold

1. Kunngjøringen skal inneholde en beskrivelse av stillingen, opplysninger om stillingsbetegnelse/tittel og stillingskode(r), arbeidsområdet, kvalifikasjonskrav, lønnsvilkår, og arbeidssted (for tiden) og fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig. Det skal opplyses om søknadsfristen, som ikke må være kortere enn to uker.

2. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om stillingen er heltids- eller deltidsstilling, og om det er en fast eller midlertidig stilling og eventuelt forventet varighet. Når en midlertidig stilling lyses ut, og det er mulighet for fast ansettelse senere, bør dette fremgå av kunngjøringsteksten. Dersom en lavere stilling kan forventes å bli ledig ved at den kunngjorte stillingen besettes av intern søker, og det er aktuelt å besette denne stillingen samtidig, skal dette opplyses i kunngjøringen, slik at det også er anledning til å inkludere denne stillingen i søknaden.
3. Videre skal det fremgå av kunngjøringsteksten at det stilles krav om plettfriandel ved ansettelse i politi- og lensmannsetaten og at politiattest (uttømmende og utvidet) må innhentes, jf. politiloven (politil.) § 18 og politiregisterloven § 41. Dersom sikkerhetsklarering/autorisasjon er en forutsetning for å kunne tiltre stillingen, skal det opplyses om dette i kunngjøringen.

Det kan ikke kreves helseattest med mindre dette er begrunnet i stillingens særlige forhold, og da bør det opplyses om hvilke krav som stilles.

4. Kunngjøringsteksten må utformes slik at den ikke virker diskriminerende på noen grupper, jf. likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Videre må kunngjøringen være i overensstemmelse med de til enhver tid gjeldende regler og personalpolitiske føringer for rekruttering.
5. Kunngjøringen skal ha henvisning til hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen, arbeidsmiljøet m.v.
6. Kunngjøringen skal også gi uttrykk for eventuell plikt til å gjennomgå spesiell opplæring. Tilsvarende gjelder eventuell beordringsplikt, jf. politil. § 21.
7. Det skal gjøres oppmerksom på at opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort selv om søkeren har anmodet om ikke å bli ført opp på søkerlisten, og at søkeren vil bli varslet dersom anmodningen ikke tas til følge.
8. Før kunngjøring av ledig stilling skal kunngjøringen sendes den/de tillitsvalgte med en rimelig frist til å kreve drøftinger om stillingens lønns plassering etter hovedtariffavtalen (HTA) § 2.5.5 nr. 1. Samme frist vil gjelde for krav fra tillitsvalgte om drøftinger av kunngjøringens innhold med hjemmel i HA § 12 nr. 2 og for tillitsvalgtes anledning til å uttale seg om kunngjøringsteksten etter HA § 21 nr. 3. Eventuelle drøftinger om kunngjøringens innhold tas samtidig med eventuelle drøftinger om lønns plasseringen.

De tillitsvalgte kan innen tre dager kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet om *lønns plasseringen*.

§ 5 Vilkårene for fornyet kunngjøring

Dersom innstillende myndighet eller ansettelsesmyndigheten ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen eller det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble kunngjort, skal stillingen kunngjøres på nytt. De kan også vedta ny kunngjøring dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere og det må ventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet, eller om forholdene har endret seg vesentlig.

DEL 3 – INNSTILLING, BEHANDLING AV SØKNADER M.V.

§ 6 Behandling av søknader

1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en liste over søkere (utvidet søkerliste) som skal inneholde søkerens navn, alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis både i offentlig og privat virksomhet, jf. § 15 i forvaltningslovsforskriften, gitt ved kgl.res. av 15. desember 2006.
2. Det skal også snarest settes opp en offentlig søkerliste, som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune, jf. offentlighetsloven § 25. Opplysninger om en søker kan likevel unntas fra offentlighet dersom søkeren selv anmoder om dette. Dersom anmodningen ikke blir tatt til følge, skal søkeren varsles om dette. Det skal fremgå av søkerlisten hvor mange søkere det har vært til stillingen og hvilket kjønn disse har.
3. Søkerne skal underrettes om at søknaden er mottatt og den videre saksgang. Dersom saksgangen blir forsinket, skal søkerne informeres.
4. De søkere som etter arbeidsgivers vurdering av søknadene synes å være best kvalifisert, skal intervjues. Det vises for øvrig til plikten til å innkalle kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne, som er eller vil bli uten arbeid, og minimum en kvalifisert søker med innvandrebakgrunn til intervju, jf. hhv. tjenestemannslovens forskrift § 9 og Statens personalhåndbok (SPH) pkt. 1.6.3.
5. For stillinger der ansettelse foretas av ansettelsesrådet, skal kunngjøringstekst og utvidet søkerliste gjøres tilgjengelig for medlemmene av rådet så snart som mulig, sammen med underretning om hvilke søkere som vil bli innkalt til intervju. Ethvert av rådets medlemmer kan kreve at flere kvalifiserte søkere innkalles.
6. Ved intervjuet skal nærmeste foresatte, og/eller de som nærmeste foresatte beslutter, delta.

Ved ansettelse i påtalestilling kan nærmeste foresatte også ha med seg en representant fra den høyere påtalemyndigheten. En representant for de ansatte, utpekt av organisasjonene i fellesskap, har rett til å være til stede og eventuelt stille spørsmål.

Ved ansettelse i stilling som leder for PSTs distriktsenhet skal også en representant fra PST v/ Den sentrale enhet (DSE) inviteres til å delta under intervjuet.

7. Kommer det under intervjuet frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene. Det samme gjelder for opplysninger som er innhentet fra oppgitte referanser.
8. Det kan kun innhentes opplysninger fra nåværende eller tidligere arbeidsgiver i den grad søker selv samtykker i dette.
9. For så vidt gjelder personell som skal sikkerhetsklareres vises til lov av 20. mars 1998 om forebyggende sikkerhetstjeneste kap. 6, samt forskrift om personellsikkerhet, fastsatt ved kgl. resolusjon av 29. juni 2001.
10. Arbeidsgiver kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas i betraktning.

§ 7 Uttalelse, forslag til tilråding, tilråding om innstilling, innstilling, forslag til ansettelse m.m.

1. Ved besettelse av stillinger som assisterende sjef for ØKOKRIM samt visepolitimester, avgir øverste leder uttalelse til politidirektøren.

Ved besettelse av stillinger som sjef for ØKOKRIM samt assisterende sjef for ØKOKRIM, avgir også riksadvokaten uttalelse til politidirektøren.
2. Ved besettelse av stillinger som assisterende politidirektør, politimester, sjef for særorgan, sjef for ØKOKRIM, grensekommisær, assisterende sjef for ØKOKRIM og visepolitimester, avgis uttalelse/forslag til tilråding av politidirektøren.
3. Justis- og beredskapsdepartementet har fastsatt at når Kongen i statsråd skal utnevne eller konstituere politimestere, visepolitimestere, sjef for ØKOKRIM og assisterende sjef for ØKOKRIM, skal ekspedisjonssjefen i Politiavdelingen først gi tilråding om innstilling til utnevning eller konstitusjon, jf. tjenestemannsloven (tjml.) § 4 nr. 1.
4. Justis- og beredskapsdepartementet har videre fastsatt at når Kongen i statsråd skal beskikke politidirektør, assisterende politidirektør, sjefer for politiets særorganer og grensekommisær, skal ekspedisjonssjefen i Politiavdelingen først gi tilråding om innstilling til (fast eller midlertidig) beskikkelse, jf. tjml. § 4 nr. 1.
5. Når praksisansvarlige for PHS-studentene skal ansettes, avgir PHSs ansettelsesråd innstilling. I disse tilfellene fungerer PHSs ansettelsesråd som innstillingsråd. Stillingens nærmeste foresatte må da gå inn i rådet som medlem, og erstatte en av administrasjonens representanter, in casu leder av avdeling/seksjon, jf. tjml. § 4 nr. 2 andre ledd.
6. Når øvrige tjenestemenn skal ansettes, avgis innstilling av stillingens nærmeste foresatte, jf. reglementets § 1 nr. 3, bokstav h. Dersom nærmeste foresatte er medlem av ansettelsesrådet, avgir vedkommende i stedet forslag til ansettelse, jf. tjml. § 4 nr. 3.
7. 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 for forslag til ansettelse. Innstillingen/forslaget skal omtale alle søkere som har vært innkalt til intervju. **Innstillingen/forslaget skal begrunnes.**

§ 8 Innsynsrett

Søkernes (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningslovsforskriften kap. 5. Søkerne skal ha den samme innsynsrett i et forslag til ansettelse.

DEL 4 - ANSETTELSESMYNDIGHET

§ 9 Ansettelsesorganer

1. **Politidirektør, assisterende politidirektør, sjefer for politiets særorganer (unntatt sjefen for Økokrim) og grensekommisssæren** er tjenestemenn som beskikkes av Kongen i statsråd.
2. **Politimestere, visepolitimestere, sjefen og assisterende sjef for ØKOKRIM** er embetsmenn og utnevnes/konstitueres av Kongen i statsråd.
3. Justis- og beredskapsdepartementet har fullmakt til å konstituere politimestere, visepolitimestere, sjef for ØKOKRIM og assisterende sjef for ØKOKRIM, samt midlertidig beskikke politidirektør, assisterende politidirektør, særorgansjefer og grensekommisssær for et tidsrom av inntil ett år.
4. **Ledere av øvrige enheter underlagt POD** (namsfogden i Oslo (frem til 1. januar 2017), lederen for Nasjonalt ID-senter, direktøren for PFT og direktøren for PIT) ansettes av PODs ansettelsesråd.
5. Øverste leder har fullmakt til å peke ut stedfortreder ved ferie, samt ved fravær av inntil seks ukers varighet i forbindelse med kurs, tjenestereiser o.l.
6. **Øvrige tjenestemenn** ansettes av lokalt ansettelsesråd.
7. **Ansettelsesrådet i POD** skal bestå av fem medlemmer; to representanter fra administrasjonen, to representanter for tjenestemennene samt politidirektøren, som er rådets leder. Representantene fra administrasjonen er avdelingsdirektør for HR og HMS og en leder av en avdeling/seksjon.
8. **Ansettelsesrådene i politidistriktene** skal bestå av fem medlemmer; to representanter fra administrasjonen, to representanter for tjenestemennene samt politimesteren, som er rådets leder. Representantene fra administrasjonen er HR-direktør/leder av stab for HR og HMS/lederen for administrativ enhet/personalsjefen og en leder av driftsenhet/tjenesteenhet. Sistnevnte erstattes av en representant fra PST v/ Den sentrale enhet (DSE) når rådet er ansettelsesorgan for leder for PSTs distriktsenhet, og av leder for PSTs distriktsenhet når rådet er ansettelsesorgan for øvrige tjenestemenn i PSTs distriktsenhet.
9. **Ansettelsesrådene i politiets særorganer (ekskl. UP), Namsfogden i Oslo** (frem til 1. januar 2017), **PFT og PIT** skal bestå av fem medlemmer; to representanter fra administrasjonen, to representanter for tjenestemennene samt øverste leder, som er rådets leder. Representantene fra administrasjonen er lederen for administrativ enhet eller personalsjefen og en leder av avdeling, seksjon eller team.
10. **UPs ansettelsesråd** skal bestå av tre medlemmer; administrasjonssjefen, en representant for tjenestemennene og UP-sjefen, som er rådets leder.
11. **Grensekommisariatets ansettelsesråd** skal bestå av tre medlemmer; politimesteren i Finnmark eller hans/hennes faste stedfortreder, en representant for tjenestemennene og grensekommisssæren, som er rådets leder.

12. **Nasjonalt ID-senters ansettelsesråd** skal bestå av tre medlemmer; Leder for administrasjonsseksjonen, en representant for tjenestemennene og lederen for Nasjonalt ID-senter, som er rådets leder.
13. **Det sentrale ansettelsesrådet for enheter underlagt Politidirektoratet (POD)**, også kalt det sentrale ansettelsesrådet, skal bestå av tre medlemmer; en representant for administrasjonen, en representant for tjenestemennene samt rådets leder. Rådets leder og administrasjonens representant er hhv. assisterende politidirektør og avdelingsdirektør for PODs avdeling for HR og HMS, eller den/de politidirektøren bemyndiger.
- Når rådet behandler saker om medarbeider eller leder for **PSTs distriktsenhet**, erstattes administrasjonens representant av en representant fra PST v/ Den sentrale enhet (DSE).
14. Øverste leder beslutter om administrasjonen skal være representert ved HR-direktør, leder av stab for HR og HMS, leder for administrativ enhet eller personalsjefen, jf. pkt. 8 og 9. Videre oppnevner øverste leder den siste representanten fra administrasjonen med en vararepresentant for denne av samme kjønn, for en periode på to år om gangen, jf. pkt. 7, 8 og 9 over.

Dersom bestemmelsene om sammensetningen av rådene i pkt. 7 – 13 medfører at administrasjonen (inkl. rådets leder) ikke blir representert ved begge kjønn, erstattes en av administrasjonens representanter med en representant av motsatt kjønn, slik at rådets sammensetning blir i tråd med likestillingsloven § 13.

15. Dersom rådets leder eller HR-direktøren/leder av stab for HR og HMS/ administrasjonssjefen/personalsjefen/leder for administrasjonsseksjonen vil være forhindret fra å møte, møter deres stedfortreder.
16. Tjenestemannsorganisasjonene lokalt og sentralt oppnevner tjenestemannsrepresentant(er) med personlig(e) vararepresentant(er) til hhv. lokalt og sentralt ansettelsesråd, jf. § 10 i dette reglementet.
17. Når en sak skal fremmes til høyere myndighet i medhold av tjml. §§ 4 nr. 5, 5 nr. 3 og 18 nr. 2, jf. §§ 11 nr. 4 og 5 og 17 nr. 3 i dette reglement, skal **Justis- og beredskapsdepartementet** avgjøre sakene fra PODs ansettelsesråd, mens saker fra øvrige lokale ansettelsesråd avgjøres av det **sentrale ansettelsesrådet**.

Det sentrale ansettelsesrådet skal også behandle saksomkostningskrav i medhold av forvaltningsloven (fvl.) § 36 når rådet i egenskap av underinstans eller klageinstans er tillagt denne avgjørelsesmyndigheten, jf. fvl. § 36 tredje ledd.

§ 10 Oppnevning av tjenestemannsrepresentanter, tjenestemannsgrupper

1. Tjenestemannsrepresentantene må være fast ansatt og skal tilhøre den samme tjenestemannsgruppen som den ledige stillingen.
2. Den tjenestemannsorganisasjon som organiserer tjenestemenn i vedkommende tjenestemannsgruppe og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning, er forhandlingsberettiget, oppnevner representant(er) for tjenestemennene med personlig(e) vararepresentant(er).

3. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende tjenestemannsgruppe, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten(e) med vararepresentant(er).
4. Tjenestemannsrepresentantene representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.
5. Tjenestemannsrepresentantene oppnevnes for en periode på to år om gangen. Funksjonstiden settes slik at den ikke løper ut samtidig for begge tjenestemannsrepresentantene innen samme tjenestemannsgruppe.
6. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, oppnevnes tjenestemannsrepresentanter med vararepresentant(er) etter følgende regler:
 - a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25 % av de organiserte tjenestemennene i tjenestemannsgruppen.
 - b) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
 - c) Dersom to eller flere tjenestemannsorganisasjoner organiserer tjenestemenn i vedkommende tjenestemannsgruppe, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall innen gruppen oppnevne hver sin representant med vararepresentant.

Ved oppnevning av tjenestemannsrepresentanter til det sentrale ansettelsesrådet skal det totale antall medlemmer innen gruppen i hele politi- og lensmannsetaten legges til grunn.
7. En tjenestemann som er tjenestemannsrepresentant i et lokalt ansettelsesråd kan ikke samtidig være tjenestemannsrepresentant i det sentrale ansettelsesrådet.

Tjenestemannsgruppene er som følger:

I POD:

- alle stillinger

I politidistriktene:

- stillinger under lønnsplan 08.305 (unntatt stillinger som 0287 politioverbetjent som har funksjon som driftsenhetsleder)
- stillinger som 0287 politioverbetjent som har funksjon som driftsenhetsleder, stillinger som 1504 namsfogd, 0326 lensmann og 1243 politistasjonssjef samt stillinger som 0290 politiinspektør som ikke er tillagt påtalemyndighet
- stillinger som 0288 politifullmektig, 1245 politiadvokat og 1543 politiadvokat 2, samt stillinger som 0290 politiinspektør som er tillagt krav om påtalemyndighet
- øvrige stillinger

Ved PHS:

- undervisnings- og forskningsstillinger
- polititjenestemannsstillinger
- øvrige stillinger

Ved ØKOKRIM:

- stillinger under lønnsplanene 08.305, 08.306 og 08.307
- øvrige stillinger

Ved Kripos:

- alle stillinger

Ved UP:

- stillinger under lønnsplanene 08.305 og 08.306
- øvrige stillinger

ved PU:

- stillinger under lønnsplan 08.305 og 08.306
- øvrige stillinger

Ved Grensekommisariatet:

- stillinger under lønnsplan 08.800 (unntatt stillingen som grensekommisær) og stillinger under gjennomgående lønnsplaner.

Ved øvrige enheter underlagt POD (Namsfogden i Oslo (frem til 1. januar 2017), Nasjonalt ID-senter, PFT og PIT):

- alle stillinger

DEL 5 – SAKSBEHANDLINGEN I ANSETTELSESRÅDET

§ 11 Saksbehandlingen i ansettelsesrådet

1. Både ved muntlig og skriftlig behandling av en sak skal de øvrige medlemmene bli hørt før rådets leder uttaler seg eller avgir stemme.

Ved skriftlig behandling av en sak i ansettelsesråd med 5 representanter avgis uttalelse/stemme først av den ene representanten for administrasjonen, deretter av tjenestemannsrepresentantene, så av HR-direktøren/lederen for administrativ enhet/personalsjefen, og til slutt av rådets leder. Ved skriftlig behandling av en sak i ansettelsesråd med tre representanter og i det sentrale ansettelsesrådet, avgis uttalelse/stemme først av representanten for administrasjonen, deretter av tjenestemannsrepresentanten og til slutt av lederen av rådet.

2. Hvis det ved skriftlig behandling ikke oppnås enighet, eller noen av medlemmene krever det, trer de som har deltatt i behandlingen, eller deres stedfortredere, sammen til møte. Møtet ledes av rådets leder.

I statsforvaltningen gjelder generelt at deltagelse i 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.

3. Det endelige vedtaket tas inn i en protokoll som underskrives av alle. Protokollen skal inneholde dato for møtet, de tilstedeværendes navn, stilling og funksjon i ansettelsesrådet, anførsler om at habilitetsspørsmålet er vurdert og opplysninger om vedtak med stemmegivning, herunder stemmegivningen til det enkelte (navngitte) rådsmedlem.

Ved en eventuell anke har hvert av medlemmene rett til å grunngi sitt standpunkt i protokollen. Protokollen skal følge saken til høyere organ.

4. Hvis ett eller flere av det lokale ansettelsesrådets medlemmer er uenig med flertallet om hvem som skal ansettes, kan hvert medlem kreve at saken avgjøres av høyere myndighet ("mindretallsanke"), jf. tjml. § 5 nr. 3. Denne myndighet er Justis- og beredskapsdepartementet/det sentrale ansettelsesrådet, jf. reglementets § 9 nr. 17. Slikt krav skal fremsettes og protokolleres i møtet. Det kan gis en kort frist for begrunnelse av kravet.
5. I de tilfellene hvor ansettelsesretten er hos andre enn Kongen, og den som har ansettelsesretten (lokalt ansettelsesråd) vil ansette en som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i ansettelsesrådet kan be om en slik uttalelse. Hvis innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende og ansettelsesorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av Justis- og beredskapsdepartementet/det sentrale ansettelsesrådet, jf. reglementets § 9 nr.17. Bare én av dem som er innstilt eller én av dem som noen i ansettelsesorganet vil ansette, kan da ansettes av Justis- og beredskapsdepartementet eller det sentrale ansettelsesrådet, jf. tjml. § 4 nr. 5.

Denne bestemmelsen gjelder kun hvor det foreligger en formell innstilling, ikke et forslag til ansettelse.

6. I tilfeller hvor rådet i en ansettelsessak endrer/avviker fra rekkefølgen for de innstilte/foreslåtte, skal det angis en begrunnelse for dette i protokollen.
7. Ansettelsesrådet kan treffe vedtak om ansettelse i rekkefølge. Trekker nr. 1 seg , er nr. 2 ansatt uten ny behandling i ansettelsesrådet osv. Et slikt vedtak må klart gi uttrykk for at det er et vedtak om ansettelse i rekkefølge.

DEL 6 – ANSETTELSE

§ 12 Overgang fra midlertidig til fast ansettelse

1. En embets-/tjenestemann, konstituert/midlertidig beskikket av Kongen i statsråd etter forutgående offentlig kunngjøring, kan utnevnes/beskikkes uten ny kunngjøring. Dette gjelder ikke embetsmann utnevnt i åremålsstilling eller tjenestemann beskikket på åremål.
2. En midlertidig ansatt tjenestemann, ansatt etter offentlig kunngjøring og vanlig ansettelsesprosedyre, kan av ansettelsesmyndigheten ansettes fast uten ny kunngjøring og behandling av innstillende myndighet.

§ 13 Melding om ansettelse m.v., lønnsfastsettelse

1. Ved utnevning eller konstitusjon av embetsmann skal embetsmannen gis skriftlig underretning med opplysning om eventuelle særvilkår.
2. Ved ansettelse av tjenestemann skal den ansatte, i samsvar med tjml. § 5 nr. 5, gis skriftlig underretning med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis

vedkommende ansettes 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.

3. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i aml. §§ 14-5 til 14-8 både for faste og midlertidige ansettelsesforhold.
4. Alle søkere skal underrettes når stillingen er besatt, jf. forvaltningsloven (fvl.) § 27 første ledd. Underretningen skal inneholde navnet på den søker som er ansatt i stillingen ("vedtaket").
5. POD avklarer lønnen til politimestere/sjefer/assisterende sjefer på lederlønn, og avgjør lønnen til øvrige ledere for enheter underlagt POD innenfor det lønnsspenn som fremgår av kunngjøringen.
6. Ved øvrige ansettelser avgjør øverste leder eller den han/hun bemyndiger, lønn innenfor det/de lønnsalternativ i lønnsramme eller lønnsspenn som fremgår av kunngjøringen.

DEL 7 – BEREGNINGSREGLER, ORDENSSTRAFF, OPPSIGELSE, SUSPENSJON, AVSKJED OG SAKSBEHANDLINGSREGLER

§ 14 Beregning av tjenestetiden

1. Ved beregning av tjenestetid etter tjml. §§ 9 og 10 medregnes all sammenhengende tjeneste i POD med underliggende enheter.
2. Dersom hele eller deler av en annen virksomhet overføres til denne virksomheten, skal all sammenhengende tjeneste fra den tidligere virksomhet medregnes.

§ 15 Ordensstraff

Ordensstraff etter tjml. § 14 slettes etter fem år.

§ 16 Vedtaksorgan i saker om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed

1. Justis- og beredskapsdepartementet treffer vedtak om å gi embetsmann avskjed etter søknad eller ved nådd aldersgrense, vedta opphør av suspensjon eller konstitusjon eller ilegge ordensstraff. Det samme gjelder tjenestemann som er ansatt av Kongen i statsråd. Se tjml. § 17 nr. 2.
2. Vedtak om at tjenestemann skal sies opp, ilegges ordensstraff, suspenderes eller gis avskjed, treffes av ansettelsesorganet.
3. 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.

4. For så vidt gjelder avskjed, suspensjon m.v. av embetsmenn vises det til tjml. § 17 nr.1.

§ 17 Saksbehandlingsregler, klage

1. Ved ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed gjelder saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven. Det vises for øvrig til SPH pkt. 2.5.9 Saksbehandlingsregler ved oppsigelse, ordensstraff og avskjed.
2. Før en tjenestemann ilegges ordensstraff, sies opp eller gis avskjed, skal vedkommende, i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven, gis anledning til å forklare seg muntlig for den myndighet som skal avgjøre saken, jf. tjml. § 18 nr. 1.
3. Dersom det i ansettelsesrådet ikke er flertall for oppsigelse, ordensstraff eller avskjed, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av Justis- og beredskapsdepartementet/det sentrale ansettelsesråd, jf. § 9 nr. 17 i dette reglement. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet, jf. tjml. § 18 nr. 2.
4. Vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages i samsvar med reglene i tjml. § 19 og forvaltningsloven. Klagen fremsettes skriftlig for vedtaksorganet.
5. Samtidig med underretning om vedtaket skal tjenestemannen orienteres om muligheten til å klage over vedtaket og hvordan klagen skal fremsettes, jf. fvl. § 27. Klagefristen er tre uker, jf. fvl. § 29.
6. **Justis- og beredskapsdepartementet** er klageinstans for vedtak fattet av PODs ansettelsesråd. **Det sentrale ansettelsesrådet** er klageinstans for vedtak fattet av øvrige lokale ansettelsesråd.
7. **Justis- og beredskapsdepartementet** er klageinstans for vedtak fattet av det sentrale ansettelsesrådet og som kan påklages, jf. nr. 3.
8. **Kongen i statsråd** er klageinstans for vedtak fattet av Justis- og beredskapsdepartementet og som kan påklages, jf. nr. 3.

DEL 8 - ANDRE BESTEMMELSER

§ 18 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner kan gis i samsvar med HTAs bestemmelser. Øverste leder, eller den øverste leder bemyndiget, avgjør søknader om velferdspermisjon så snart som mulig.

§ 19 Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling m.v.

1. Tjenestefri bør, så langt tjenesten tillater det, gis den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes

videre faglige utvikling i statens tjeneste.

Tjenestefri kan, så langt tjenesten tillater det, gis i inntil 4 år for tidsbegrenset tjenestegjøring i utdanningsstilling.

I tillegg gjelder bestemmelsene i aml. § 12-11 om utdanningspermisjoner.

2. Tjenestefri for av andre grunner å overta annen statsstilling, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. Tilsvarende tjenestefri kan gis ved overtagelse av stilling utenfor staten, såfremt arbeidet har faglig tilknytning til det arbeidsområdet vedkommende får permisjon fra.
3. Ved midlertidig ansettelse/omdisponering/hospitering/beordring e.l. til arbeid i etaten, samt ved beordring og utnevning/ansettelse i åremålsstilling i etaten og på Svalbard, bør tjenestefri gis for det tidsrom ansettelsen, omdisponeringen, hospiteringen, beordringen, åremålet etc. varer.
4. Justis- og beredskapsdepartementet har fullmakt til å innvilge embetsmenn og beskikkede tjenestemenn permisjon.
5. POD har fullmakt til å innvilge assisterende politidirektør, politimestrene, visepolitimestrene, sjefene for særorganene, grensekommisssæren og assisterende sjef for ØKOKRIM permisjon for et tidsrom av inntil ett år.
6. POD avgjør søknader om permisjon fra øvrige ledere for enheter underlagt POD (namsfogden i Oslo (frem til 1. januar 2017), lederen for Nasjonalt ID-senter, direktøren for PFT og direktøren for PIT).
7. Øverste leder har fullmakt til å innvilge seg permisjon etter HTAs fellesbestemmelser § 20 nr. 1 - 6, aml. § 12-3, jf. HTAs fellesbestemmelser § 19 nr. 3, HA § 34, særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v. § 10 samt for kurs/fravær av inntil to ukers varighet.
8. Øverste leder, eventuelt den han/hun bemyndiger, avgjør søknader om permisjon fra øvrige tjenestemenn.

§ 20 Attest

1. Embets-/tjenestemann som fratrer sin stilling etter søknad om avskjed/lovlig oppsigelse, eller som ber om det, har rett til å få skriftlig attest, jf. aml. § 15-15.

Attesten skal inneholde embets-/tjenestemannens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt og dato for tiltredelse i og eventuelt fratredelse fra stillingen(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder embets-/tjenestemannen har hatt.

2. Attesten kan videre gi en vurdering av embets-/tjenestemannen og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av embets-/tjenestemannen selv.
3. Embets-/tjenestemann som blir avskjediget har også krav på attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere avgivelse av grunnen opplyse at vedkommende er avskjediget.

§ 21 Habilitet

Vilkårene for å være inhabil fremgår av fvl. § 6.

En tjenestemann avgjør selv om han er inhabil. Dersom en part krever det og det kan gjøres uten vesentlig tidsspille, eller tjenestemannen ellers selv finner grunn til det, skal vedkommende forelegge spørsmålet for sin nærmeste overordnede til avgjørelse, jf. fvl. § 8, første ledd. I ansettelsesrådet, som er et kollegialt organ, treffes avgjørelsen vedrørende et medlems habilitet av ansettelsesrådet selv, uten at vedkommende medlem deltar, jf. fvl. § 8 andre og tredje ledd.

§ 22 Taushetsplikt

Saksbehandlingen skal følge fvl. § 13 når det gjelder spørsmålet om taushetsplikt.

§ 23 Bistand av fullmektig

Den som er part i en sak har rett til å la seg bistå av fullmektig på ethvert trinn i saken, jf. fvl. § 12 og tjml. § 18 nr. 1. Som fullmektig kan brukes enhver myndig person eller den tjenestemannsorganisasjon parten er medlem av. Fullmektig som ikke er advokat skal legge frem skriftlig fullmakt.

§ 24 Ikrafttredelse og revisjon

Dette reglementet er stadfestet av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og trer i kraft 1. desember 2016.

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