



DET KONGELIGE  
JUSTIS- OG POLITIDEPARTEMENT

## Rundskriv

Direktør kriminalomsorgsregion  
Fengselsleder  
Friomsorgsleder  
Direktør KRUS  
Direktør KITT

Nr.  
G – 26/2003 1

Vår ref.  
00/13414 D TRH

Dato  
10. februar 2003

### Personalreglement for embets- og tjenestemenn i kriminalomsorgen

Justisdepartementet og tjenestemannsorganisasjonene har blitt enige om et nytt personalreglement for embets- og tjenestemenn i kriminalomsorgen. Reglementet er stadfestet av Arbeids- og administrasjonsdepartementet 6. februar 2003 og trer i kraft fra 1. mars 2003. Fra samme tidspunkt oppheves personalreglement for embets- og tjenestemenn i kriminalomsorgen på regionalt og lokalt nivå, tilsettingsreglement for tjenestemenn ved Kriminalomsorgens utdanningssenter og tilsettingsreglement for tjenestemenn i Kriminalomsorgens IT-tjeneste (KITT).

Det nye reglementet gjelder også embets- og tjenestemenn på KRUS og KITT, slik at vi nå har kun ett personalreglement for kriminalomsorgen. Reglementet gjelder imidlertid ikke for aspirantene.

Personalreglementet og Justisdepartementets kommentarer til noen av bestemmelsene i reglementet ligger ved. Vi vil senere lage særtrykk av reglementet med kommentarer.

Med hilsen

Torkell Roar Hoel e.f.  
underdirektør

Asbjørg Houmsmoen  
førstesekretær

# PERSONALREGLEMENT FOR EMBETS- OG TJENESTEMENN I KRIMINALOMSORGEN

## Del I Generelt

### § 1 Virkeområde

1. Dette reglement gjelder for embets- og tjenestemenn i kriminalomsorgen, men ikke for aspiranter i fengselsvesenet.
2. Reglene i §§ 3-9 og §§ 11-13 gjelder hverken for konstitusjoner eller tilsetninger som er seks måneder eller kortere (jf. § 10 nr. 1 og 3). I disse tilsettingssakene gjelder ikke kravene til kunngjøring og innstilling.

### § 2 Definisjoner

I dette reglementet betyr:

- a) "embetsmann" den som er utnevnt av Kongen og gitt bestalling som embetsmann, eller den som er konstituert av Kongen i et embete
- b) "tjenestemann" enhver arbeidstaker som ikke er embetsmann
- c) "embete" stilling som direktør for kriminalomsorgsregion (regiondirektør) og direktør for Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS)
- d) "tjenestemannsstilling" alle andre stillinger enn regiondirektør
- e) "stilling" både embete og tjenestemannsstilling, dersom ikke annet er sagt eller klart fremgår av sammenhengen

## Del II Kunngjøring

### § 3 Kunngjøringsmåte og ansvar

1. Ledige stillinger skal kunngjøres både offentlig og internt, og tilsetninger skjer etter alminnelig konkurranse. Justisdepartementet har ansvaret for å kunngjøre stilling som regiondirektør, direktør for KRUS og direktør for Kriminalomsorgens IT-tjeneste (KITT). De øvrige stillingene kunngjøres etter nærmere retningslinjer fra regiondirektøren, direktøren for KRUS og direktøren for KITT.
2. Ledelsen bør gi fraværende embets- og tjenestemenn melding når en stilling er kunngjort ved enheten.
3. Når stillinger kunngjøres ledige, skal de lyses ut i Norsk Lysingsblad med mindre Kongen har bestemt noe annet.

### § 4 Kunngjøringens innhold

1. Kunngjøringen skal inneholde en beskrivelse av stillingen, gi opplysninger om tittel, arbeidsområde, kvalifikasjonskrav, lønnsvilkår, arbeidssted og prøvetid og opplysning om fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig. Det skal dessuten opplyses om søknadsfristen, som ikke må være kortere enn to uker fra innrykk i Norsk Lysingsblad. Videre skal det fremgå av kunngjøringsteksten at det ikke må være noe å utsette på den tilsattes vandel. Det må ikke stilles krav til helse med mindre dette er saklig begrunnet i stillingens innhold.
2. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om stillingen er en heltids- eller deltidsstilling og om det er en fast eller midlertidig stilling. Hvis ledelsen forventer at en lavere stilling blir ledig ved internt opprykk, skal dette fremgå av kunngjøringen. I slike tilfeller er det også anledning til å inkludere denne lavere stillingen i søknaden.
3. Videre skal kunngjøringen nevne hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen m.m.

4. Ledelsen må ikke utforme kunngjøringen slik at søkerkretsen blir mer begrenset enn nødvendig. Videre må kunngjøringen være i overensstemmelse med planene og/eller avtalene om likestilling i kriminalomsorgen.
5. Dersom stillingsinnehaveren plikter å gjennomgå en opplæring, skal dette fremgå av kunngjøringen. Tilsvarende gjelder eventuell beordringsplikt.
6. Før ledelsen lyser ut stillingen, skal den orientere de tillitsvalgte for organisasjonene om stillingens lønn. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnplasseringen, jf. hovedtariffavtalen.

### **§ 5 Vilkårene for fornyet kunngjøring**

En stilling skal lyses ut på nytt dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere og det må forventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet. Dersom tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal også stillingen lyses ut på nytt. Det samme gjelder om det har gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble kunngjort, eller om forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

## **Del III Behandling av søknader, forslag til tilsetting m.m.**

### **§ 6 Behandling av søknader**

1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en liste (utvidet søkerliste) som skal inneholde søkerens navn og alder og fullstendige opplysninger om utdanning og praksis både i offentlig og privat virksomhet, jf. § 2 i forskrift om partsoffentlighet i saker om tilsetting i den offentlige forvaltning, gitt ved kgl. res. av 21. november 1980. Listen sendes medlemmene av tilsettingsrådet så snart den foreligger. Samtidig oversendes kunngjøringsteksten og opplysning om hvilke søkere som vil bli innkalt til intervju.
2. Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune, jf. offentlighetsloven § 6 nr. 4. Opplysninger om en søker kan likevel unntas fra offentlighet dersom søkeren selv anmoder om dette. Det skal fremgå av søkerlisten hvor mange søkere det har vært til stillingen og hvilket kjønn disse har.
3. Tilsettingsmyndigheten kan velge å behandle en søknad selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall må alle søkere som har søkt etter fristen tas med.

### **§ 7 Vurdering av søkerne**

1. De søkerne som etter administrasjonens vurdering synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Medlemmene i tilsettingsrådet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det er ikke nødvendig å innkalle søkere som er kjent fra før, med mindre minst ett av tilsettingsrådets medlemmer krever det. Hvis det er én eller flere kvinner blant de kvalifiserte søkerne til en stilling, skal minst én kvinne innkalles til intervju, jf. hovedavtalen § 21 nr. 1 med tilpasningsavtale. Det skal dessuten innkalles minst en søker med innvandrerbakgrunn til intervju for hver stilling som utlyses forutsatt at søkeren er kvalifisert. Dersom det er søkere med innvandrerbakgrunn som ikke er innkalt til intervju/innstilt, skal dette forklares i innstillingen.
2. Hvem som er best kvalifisert, vil bero på en bred vurdering av hver enkelt søkers kvalifikasjoner. Ved vurderingen må det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonskravene som er fastsatt i kunngjøringsteksten. For øvrig vil sentrale momenter være utdanning, praksis og antatt egnethet i stillingen. Hvilken vekt det skal legges på de enkelte momentene og avveiningene av disse, vil avhenge av stillingens arbeidsområde og det ansvaret som følger med det, og i tillegg tjenestlige hensyn ellers.

3. Ved intervjuet skal stillingens nærmest foresatte delta. Tjenestemannsrepresentantene kan delta hvis de ønsker det. I tillegg kan en representant for administrasjonen delta hvis dette anses hensiktsmessig.
4. Kommer det under intervjuet frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og følge saksdokumentene.
5. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at man unnlater dette.

### **§ 8 Tilråding om innstilling, innstilling, forslag til tilsetting m.m.**

1. Justisdepartementet har fastsatt at når Kongen skal utnevne regiondirektør eller direktør for KRUS, skal ekspedisjonssjefen i Kriminalomsorgsavdelingen først gi skriftlig tilråding om innstilling til utnevnelsen eller konstitusjonen, jf. tjenestemannsloven § 4 nr. 1.
2. Når tjenestemenn skal tilsettes, gir nærmest foresatte skriftlig innstilling. Dersom nærmest foresatte er medlem av tilsettingsrådet, gir vedkommende i stedet skriftlig forslag til tilsetting.
3. Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal nærmest foresatte vanligvis innstille tre søkere i den rekkefølgen de bør komme i betraktning, jf. tjenestemannsloven § 4 nr. 4. Tilsvarende gjelder ved forslag til tilsetting.

### **§ 9 Taushetsplikt og innsynsrett**

1. Tilsettingsrådets medlemmer har taushetsplikt etter forvaltningsloven §§ 13 flg. Det er særlig opplysninger om ”noens personlige forhold” som medlemmene plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til, men taushetsplikten kan også gjelde andre forhold.
2. Søkeres (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forskriften om partsoffentlighet. Søkerne skal ha den samme innsynsretten i et forslag til tilsetting.

## **Del IV Tilsetting**

### **§10 Tilsettingsmyndighet**

1. Kongen utnevner/konstituerer regiondirektørene og direktøren for KRUS, men Justisdepartementet har fullmakt til å konstituere stedfortreder for seks måneder eller kortere. Regiondirektøren og direktøren for KRUS har fullmakt til å konstituere stedfortreder ved ferie og ved fravær av inntil fire ukers varighet i forbindelse med kurs, tjenestereiser og lignende.
2. Direktøren for KITT tilsettes av Justisdepartementet. De øvrige tjenestemennene i kriminalomsorgen tilsettes av et tilsettingsråd, med unntak av de tilsettingene som er nevnt i pkt. 3 jf. § 1 nr. 2. Det skal være ett tilsettingsråd i hver region for tilsetting av assisterende direktør og lokale driftsenhetsledere (fengsel, friomsorgskontor, overgangsbolig), ett tilsettingsråd i hver region for tilsetting av øvrige tjenestemenn ved regionadministrasjonen, og som hovedregel ett tilsettingsråd ved hver lokal driftsenhet for tilsetting av øvrige tjenestemenn ved disse enhetene. Det skal dessuten være ett tilsettingsråd ved KRUS og ett tilsettingsråd ved KITT. I tillegg skal et sentralt tilsettingsråd, som er felles for kriminalomsorgen, behandle saker etter tjenestemannsloven § 4 nr. 5, § 5 nr. 3, § 18 nr. 2 og § 19 nr. 1.
3. Regiondirektøren eller den regiondirektøren gir fullmakt, kan med hjemmel i tjenestemannsloven § 6 tilsette tjenestemenn for seks måneder eller kortere. Tilsvarende fullmakt har direktøren for KRUS og direktøren for KITT. Hvis tilsettingen forlenges slik at tilsettingsforholdet samlet strekker seg ut over seks måneder, må tilsettingen behandles i tilsettingsrådet.

## § 11 Tilsettingsrådenes sammensetning

1. Tilsettingsrådet for tjenestemenn ved regionadministrasjonen, unntatt assisterende direktør, skal bestå av:
  - Regiondirektøren (rådets leder)
  - En assisterende direktør
  - En representant for administrasjonen med personlig vararepresentant oppnevnt av regiondirektøren for to år om gangen
  - To representanter for de tilsatte ved regionadministrasjonen med personlige vararepresentanter.
  
2. Tilsettingsrådet for assisterende direktør og lokale driftsenhetsledere skal bestå av:
  - Regiondirektøren (rådets leder)
  - En assisterende direktør
  - En representant for administrasjonen med personlig vararepresentant oppnevnt av regiondirektøren for to år om gangen
  - To representanter for de tilsatte i vedkommende region med personlige vararepresentanter.
  
3. Tilsettingsrådet for øvrige tjenestemenn ved lokal driftsenhet:
  - a) Det skal som hovedregel være ett tilsettingsråd ved hver driftsenhet, som skal bestå av:
    - Leder for driftsenheten (rådets leder)
    - Nærmest foresatte
    - En representant for administrasjonen med personlig vararepresentant oppnevnt av driftsenhetsleder for to år om gangen
    - To representanter for de tilsatte i driftsenheten med personlige vararepresentanter.
  
  - b) Følgende driftsenheter skal likevel ha felles tilsettingsråd med fem medlemmer:

### Region øst:

- Friomsorgskontorene i Oslo sentrum, Oslo øst og Oslo nord
- Sandaker hybelhus (overgangsbolig) og Arupsgate frigangshjem (overgangsbolig)
- Fredrikstad fengsel og Østfold friomsorgskontor
- Moss fengsel og Eidsberg fengsel

### Region nordøst:

- Friomsorgskontorene i Oppland og Hedmark

### Region sør:

- Drammen hybelhus (overgangsbolig) og Buskerud friomsorgskontor
- Sandefjord fengsel og Larvik fengsel

### Region sørvest:

- Friomsorgskontorene i Aust-Agder og Vest-Agder
- Auklend hybelhus (overgangsbolig) og Rogaland friomsorgskontor

-

### Region vest:

- Vik fengsel og Sogn og Fjordane friomsorgskontor
- Molde fengsel og Møre og Romsdal friomsorgskontor

### Region nord:

- Friomsorgskontorene i Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag
- Bodø hybelhus (overgangsbolig) og Nordland friomsorgskontor
- Friomsorgskontorene i Finnmark og Troms

Fellesrådet skal bestå av:

- Lederne for driftsenhetene (leder av rådet er lederen for den driftsenheten saken kommer fra)
- Én representant for administrasjonen i driftsenheten med personlig vararepresentant oppnevnt av driftsenhetsleder for to år om gangen der fellesrådet bare består av to driftsenheter
- To representanter for de tilsatte i driftsenhetene med personlige vararepresentanter

4. Tilsettingsrådet for tjenestemenn ved KRUS skal bestå av:

- Direktøren (rådets leder)
- Nærmest foresatte
- En representant for administrasjonen med personlig vararepresentant oppnevnt av direktøren for to år om gangen
- To representanter for de tilsatte ved enheten med personlige vararepresentanter

5. Tilsettingsrådet for tjenestemenn (unntatt direktør) ved KITT skal bestå av:

- Direktøren (rådets leder)
- Nærmest foresatte
- En representant for de tilsatte ved enheten med personlig vararepresentant

6. Stedfortredere for administrasjonens faste representanter er de personene som normalt fungerer i stillingene. Stedfortredere for administrasjonens øvrige representanter er de vararepresentantene som regiondirektøren (nr. 1 og 2), driftsenhetslederen (nr. 3), eller direktøren for KRUS (nr. 4) har oppnevnt.

7. Det sentrale tilsettingsrådet skal bestå av:

- En regiondirektør (rådets leder) oppnevnt av Justisdepartementet for to år om gangen
- En representant fra Justisdepartementet oppnevnt for to år om gangen
- Regiondirektøren for den regionen saken kommer fra
- To representanter for de tilsatte oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene sentralt

Når rådet behandler saker som gjelder assisterende direktør, øvrige tjenestemenn ved regionadministrasjonen, lokale driftsenhetsledere eller tjenestemenn ved KRUS og KITT (unntatt direktøren), skal vedkommende regiondirektør eller direktøren for KRUS eller KITT, erstattes av en representant for administrasjonen oppnevnt av Justisdepartementet for to år om gangen.

Alle medlemmene skal ha personlige vararepresentanter, oppnevnt av Justisdepartementet og tjenestemannsorganisasjonene sentralt.

## **§ 12 Oppnevning av tjenestemannsrepresentanter**

Den tjenestemannsorganisasjonen innen vedkommende tilsettingsområde som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning er forhandlingsberettiget, oppnevner tjenestemannsrepresentanter med vararepresentanter.

Er flere organisasjoner innen vedkommende tilsettingsområde forhandlingsberettiget, oppnevner de i fellesskap representanter med vararepresentanter. Kan de ikke bli enige, skal det oppnevnes representanter med vararepresentanter etter følgende regler:

- a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene nedenfor, må den ha minst 25% av de organiserte tjenestemennene i tilsettingsområdet som medlemmer.
- b) Dersom to eller flere tjenestemannsorganisasjoner har minst 25% av de organiserte tjenestemennene innen tilsettingsområdet, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall oppnevne hver sin representant i tilsettingsrådet.
- c) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i forhold til reglene i denne paragrafen.

Tjenestemannsrepresentantene representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige tilsatte.

Tjenestemannsorganisasjonene oppnevner tjenestemannsrepresentantene for to år om gangen, og slik at funksjonstiden utløper for én av representantene hvert år. De enkelte organisasjonene tar selv initiativ til å oppnevne representanter og til eventuelt å kontakte de øvrige organisasjonene.

Dersom både tjenestemannsrepresentanten og vararepresentanten er forhindret fra å møte, oppnevner tjenestemannsorganisasjonen sentralt, eller den tjenestemannsorganisasjonen sentralt har gitt fullmakt, setterrepresentant.

### **§ 13 Saksbehandlingen i tilsettingsrådet**

1. Rådets leder har ansvaret for å sende innstillingen, eventuelt forslaget til tilsetting, samtidig til alle medlemmene av tilsettingsrådet med en frist for tilbakemelding. Søknadene til de søkerne som har vært intervjuet eller som for øvrig kan være aktuelle for stillingen, legges ved. Tilsettingsrådets medlemmer kan be om å få tilsendt ytterligere søknader.
2. Tilsettingsrådet skal som hovedregel behandle sakene i samlet møte, med mindre medlemmene i rådet er enige om en annen ordning. Skriftlig behandling kan skje hvis saken er kurant og ikke volder tvil. Hvis det imidlertid er uenighet, eller noen av medlemmene krever det, skal rådet alltid behandle saken i samlet møte.
3. Det er en tjenesteplikt å delta i tilsettingsrådet. Medlemmene av rådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokollen. Dersom likevel enkelte av rådets medlemmer uteblir i behandlingen av en sak, eller nekter å underskrive møteprotokollen, er rådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.
4. Det endelige vedtaket tas inn i en protokoll som alle underskriver. Ved en eventuell anke har hvert av medlemmene rett til å grunngi sitt standpunkt i protokollen. Protokollen skal eventuelt følge saken til høyere organ.
5. Hvis ett eller flere av tilsettingsrådets medlemmer er uenig om hvem som skal tilsettes, kan hvert medlem kreve saken avgjort av det sentrale tilsettingsrådet. Slikt krav må rådsmedlemmet fremsette i møtet, og kravet skal protokollføres. Det kan gis en kort frist for å begrunne kravet. Begrunnelsen skal være skriftlig. Det sentrale tilsettingsrådet kan bare velge mellom de søkerne som noen av tilsettingsrådets medlemmer vil tilsette.
6. I de tilfellene hvor tilsettingsretten er hos andre enn Kongen, og den som har tilsettingsretten vil tilsette en som ikke er innstilt, skal tilsettingsorganet be om skriftlig uttalelse fra den myndigheten som har innstilt vedkommende. Også et mindretall i tilsettingsrådet kan be om slik uttalelse. Hvis innstillende myndighet likevel ikke vil

innstille vedkommende og tilsettingsorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av det sentrale tilsettingsrådet. Bare én av dem som er innstilt eller én av dem som noen i tilsettingsorganet vil tilsette, kan da tilsettes, jf. tjenestemannsloven § 4 nr. 5. Denne bestemmelsen gjelder bare der det foreligger en formell innstilling, ikke et forslag til tilsetting.

#### **§ 14 Overgang fra midlertidig til fast tilsetting**

En midlertidig tilsatt tjenestemann, tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og uten at innstillende myndighet behøver å behandle saken på nytt.

#### **§ 15 Underretning om tilsetting m.v.**

1. Ved utnevning eller konstitusjon skal embetsmannen underrettes skriftlig og få opplysning om eventuelle særvilkår.
2. Ved tilsetting av tjenestemann skal den tilsatte, i samsvar med tjenestemannsloven § 5 nr 5, underrettes skriftlig og få opplysning om eventuelle særvilkår. Ved midlertidig tilsetting skal underretningen dessuten inneholde opplysninger om varighet eller hvilke oppgaver som skal utføres. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal underretningen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene, og tjenestemannen skal bekrefte underretningen skriftlig, jf. tjenestemannsloven § 8.
3. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap. XI A både for faste og midlertidige tilsettingsforhold.
4. Alle søkere skal underrettes når stillingen er besatt, jf. forvaltningsloven § 27 første ledd. Underretningen skal inneholde navnet på den søkeren som er tilsatt i stillingen.

### **Del V Beregningsregler, ordensstraff, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage**

#### **§ 16 Beregning av tjenestetiden**

Ved beregning av tjenestetiden etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10 medregnes all sammenhengende tjeneste i kriminalomsorgen, også tjeneste i Kriminalomsorgsavdelingen i Justisdepartementet, Kriminalomsorgens utdanningscenter og Kriminalomsorgens IT-tjeneste.

#### **§ 17 Ordensstraff**

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter fem år.

#### **§ 18 Vedtaksorgan i saker om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed**

1. Justisdepartementet treffer vedtak om å gi embetsmann avskjed etter søknad eller ved nådd aldersgrense, vedta opphør av suspensjon eller konstitusjon eller gi ordensstraff, se tjenestemannsloven § 17 nr. 2.
2. Tilsettingsorganet treffer vedtak om å si opp, suspendere eller avskjedige en tjenestemann eller gi vedkommende en ordensstraff.
3. Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan foresatt tjenestemyndighet (regiondirektør, lokal driftsenhetsleder, direktøren for KRUS eller direktøren for KITT) også treffe vedtak om å suspendere eller midlertidig overføre en tjenestemann til annen tjeneste etter tjenestemannsloven § 16.

#### **§ 19 Saksbehandlingsregler, klage**

1. Dersom det i tilsettingsrådet ikke er flertall for oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av det sentrale tilsettingsrådet. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en gitt ordensstraff skjerpet.

2. En tjenestemann kan påklage vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed etter reglene i tjenestemannsloven § 19 og forvaltningsloven. Kongen er klageinstans hvis en embetsmann klager over en ordensstraff, jf. tjenestemannsloven § 19 nr. 1. Det sentrale tilsettingsrådet er klageinstans hvis vedtaket gjelder en tjenestemann med unntak av direktøren for KITT hvor Kongen er klageinstans. Embets- eller tjenestemannen må fremsette klagen skriftlig for vedtaksorganet.

## **Del VI Andre bestemmelser**

### **§ 20 Arbeidstid m.v.**

1. Alle embets- og tjenestemenn plikter å overholde den arbeidstiden som er bestemt for dem. Registreringen av fremmøtet skjer etter regler fastsatt i egen avtale.
2. Enhver leder skal føre kontroll med at de underordnede overholder den fastsatte arbeidstiden og at denne utnyttes effektivt. Lederen plikter videre å føre kontroll med de underordnedes ferie- og sykefravær.

### **§ 21 Velferdspermisjoner**

Velferdspermisjoner kan gis i samsvar med hovedtariffavtalens fellesbestemmelser. Regiondirektøren, eller den regiondirektøren gir fullmakt, avgjør søknader om velferdspermisjon. Direktøren for KRUS og direktøren for KITT har tilsvarende fullmakt. Søknader om velferdspermisjon for regiondirektøren, direktøren for KRUS og direktøren for KITT avgjøres av Justisdepartementet.

### **§ 22 Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling m.v.**

1. Tjenestefri bør gis den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i statens tjeneste.
2. Tjenestefri for å overta annen statsstilling, kan gis inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. Tilsvarende tjenestefri kan gis for å overta stilling utenfor staten, såfremt arbeidet har faglig tilknytning til det arbeidsområdet vedkommende får permisjon fra.
3. En tjenestemann kan også ha rett til tjenestefri eller søke om tjenestefri med eller uten lønn på annet grunnlag, bl.a. etter hovedtariffavtalen, hovedavtalen og arbeidsmiljøloven.
4. Regiondirektøren, eller den regiondirektøren gir fullmakt, avgjør søknader om tjenestefri med lønn. Tilsvarende gjelder permisjoner uten lønn inntil seks måneder. Direktøren for KRUS og direktøren for KITT har tilsvarende fullmakter som nevnt i første og annet punktum. Tilsettingsrådet avgjør søknader om permisjon uten lønn utover seks måneder. Justisdepartementet avgjør søknader om permisjon fra regiondirektøren, direktøren for KRUS og direktøren for KITT.

### **§ 23 Erverv eller arbeid utenfor tjenesten**

En tjenestemann må ikke uten tilsettingsmyndighetens samtykke ha annen offentlig eller privat stilling, eller drive privat erverv. Samtykke er ikke nødvendig for arbeid eller oppdrag av kortvarig eller tilfeldig art, eller arbeid som er knyttet til egen eiendom, såfremt det ikke går ut over tjenesten.

### **§ 24 Attest**

En tjenestemann som fratrer etter å ha sagt opp stillingen, skal ha skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 68. En tjenestemann som blir avskjediget har også rett til attest. Attesten skal inneholde tjenestemannens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for når vedkommende tiltrådte og eventuelt fratrådte

stillingen(e). I tillegg skal arbeidsgiveren gi opplysninger om hvilke arbeidsområder tjenestemannen har hatt. Attesten kan videre gi en vurdering av tjenestemannen og hvordan vedkommende utførte arbeidet, dersom tjenestemannen selv ønsker det.

### **§ 25 Sluttsamtale**

Sluttsamtale skal gjennomføres ved opphør av arbeidsforhold. Samtalen er frivillig. Det kan regionalt eller lokalt gis nærmere retningslinjer for bruken av slike samtaler.

### **§ 26 Ikrafttredelse og revisjon**

Dette reglementet er stadfestet av Arbeids- og administrasjonsdepartementet 6. februar 2003 og trer i kraft fra 1 mars 2003. Fra samme dato oppheves personalreglement for embets- og tjenestemenn i kriminalomsorgen på regionalt og lokalt nivå, tilsettingsreglement for tjenestemenn ved Kriminalomsorgens utdanningssenter og tilsettingsreglement for tjenestemenn i Kriminalomsorgens IT-tjeneste (KITT).

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

## **Justisdepartementets kommentarer til noen av bestemmelsene i personal-reglement for embets- og tjenestemenn i kriminalomsorgen**

### **Til § 1**

Hovedregelen er fast utnevning og tilsetting. Konstitusjon og midlertidig tilsetting kan bare benyttes hvis det er hjemlet i en av unntaksbestemmelsene i tjenestemannsloven § 3 nr. 1 og 2.

Det forutsettes at fungering i høyere stilling ikke varer lenger enn 6 måneder. Deretter må det eventuelt tilsettes en fast eller midlertidig i stillingen.

### **Til § 2**

Direktør (fengselsdirektør) og underdirektør som er utnevnt av Kongen, beholder sin status som embetsmann, men ved ledighet omgjøres embetene og lyses ut som tjenestemannsstillinger.

### **Til § 3**

Med ”internt” i nr. 1 menes hele kriminalomsorgen, dvs. alle regionene, både på regionalt og lokalt nivå, Kriminalomsorgsavdelingen i Justisdepartementet, KRUS og KITT. Regionene velger selv om de vil stå for utlysningen hver for seg, eller om det er mest hensiktsmessig å samordne dette, jf. brev fra departementet til regiondirektørene av 27.8.2001. Intranett kan for eksempel benyttes.

Offentlig kunngjøring innebærer at ledige stillinger skal kunngjøres i Norsk Lysingsblad. Kunngjøring i dagspressen og lignende kan foretas i den utstrekning det er hensiktsmessig. I statsråd 21.12.2001 ble retningslinjene av 18. mai 1979 for statlig annonsering i dagspressen opphevet. Dette innebærer at retningslinjene for annonsering av ledige stillinger i dagspressen er opphevet og at statsetatene selv bestemmer hvordan de vil annonsere ledige stillinger.

Med ”fraværende embets- og tjenestemenn” i nr. 2 tenker vi i første rekke på dem som er ute i permisjon eller er fraværende pga. sykdom.

### **Til § 4**

Kravet tilandel følger av straffegjennomføringsloven § 8.

Det vises til personalmelding (PM) nr. 17/2001 fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet om pålegg fra Regjeringen om å ta inn formuleringen om mangfold i statlige stillingsannonser. Som et ledd i arbeidet mot rasisme og diskriminering, pålegger nå Regjeringen alle statlige etater å ta inn i sine stillingsannonser følgende formulering: ” På bakgrunn av et personalpolitisk mål om at arbeidsstaben skal gjenspeile befolkningssammensetningen generelt, både når det gjelder kjønn og kulturelt mangfold, oppfordres spesielt kvinner og personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillingen.”

Vi vil minne om retningslinjene for hygiene og smittevern i kriminalomsorgen side 3 hvor det under punktet "Forebyggende tiltak/vaksinasjon" blant annet står følgende:

- Ved ansettelse kreves en vaksinasjonsattest som omfatter den ansattes vaksinasjonsstatus i forhold til tuberkulose.

- For ansatte som arbeider med kloakk-/avløpsarbeid skal det også tilbys og kreves dokumentasjon for vaksinasjon mot polio, stivkrampe, difteri (og hepatitt A).

Ved kunngjøring av ledig stilling må søknadsfristen være minst to uker, jf. nr. 1. Det er selvsagt ingenting i veien for at fristen kan settes lenger. For kunngjøringer om sommeren bør det for eksempel settes noe lengre frist.

Hvis det lyses ut en midlertidig stilling, og det er mulighet for senere fast tilsetting, bør dette tas med i kunngjøringsteksten.

De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen, jf. hovedtariffavtalen punkt 2.3.8 nr. 1. Det følger videre av nevnte punkt at ”Tillitsvalgte kan innen tre dager kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet. Dette skal skje etter at spørsmålet har vært drøftet med tjenstemannsorganisasjonene til de tillitsvalgte som har brakt saken inn til avgjørelse.”

### **Til § 6**

Arbeidet med å utarbeide søkerlister skal prioriteres høyt. Sivilombudsmannen har i sin årsmelding for 1996 uttalt at uttrykket ”snarest” innebærer at søkerlisten normalt bør foreligge ”to-tre virkedager etter søknadsfristens utløp”.

Søknadsfristen vil normalt si at søknaden må være poststemplet innen fristens utløp. Den som oversitter fristen har ikke krav på å bli vurdert som søker, men tilsettingsmyndigheten kan ta med søkere som har oversittet fristen hvis den finner grunn til det.

### **Til § 7**

Det er viktig at den enkelte enhet finner frem til gode og praktiske løsninger i forhold til hvordan intervjuene skal gjennomføres. Det følger av regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2002-2006, at det skal innkalles minst en søker med innvandrerbakgrunn til intervju for hver stilling som lyses ut. Tiltaket er et prøveprosjekt med virkning fra 1. september 2002 til 1. september 2004.

### **Til § 8**

En innstilling etter nr. 2 er et formelt forslag fra nærmest foresatte overfor tilsettingsrådet om hvem som bør tilsettes i den ledige stillingen. Nærmest foresatte skal gi slik innstilling i de tilfellene der vedkommende ikke sitter i tilsettingsrådet.

Hvis nærmest foresatte er medlem av tilsettingsrådet, skal vedkommende i stedet for innstilling gi skriftlig forslag til tilsetting. Rettsvirkningene av et slikt forslag er ikke regulert i lov eller forskrift og atskiller seg fra en formell innstilling. Hvis tilsettingsrådet vil tilsette en som ikke er innstilt, skal tilsettingsrådet be om en skriftlig uttalelse om vedkommende fra den som har laget innstillingen, jf. tjenstemannsloven § 4 nr. 5. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og tilsettingsrådet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av det sentrale tilsettingsrådet. Dette gjelder ikke der det bare foreligger et forslag til tilsetting. Tilsettingsrådet står her fritt til å velge i hele søkermassen, fordi det ikke finnes noen formell innstilling som begrenser valgmuligheten.

### **Til § 11**

I felles tilsettingstråd med to enheter skal driftsenhetsleder oppnevne en representant for

administrasjonen. Meningen er at driftsenhetsleder A oppnevner en representant for administrasjonen i enhet A og driftsenhetsleder B oppnevner en representant for administrasjonen i enhet B. Administrasjonens representant vil variere med hvor saken kommer fra. Ideelt sett burde det vært oppnevnt en fellesrepresentant utenfor de to driftsenhetene, men det er vanskelig å finne noen som naturlig peker seg ut som en slik fellesrepresentant på driftsenhetsnivå i regionen.

Ingen av tilsettingsrådets medlemmer kan instrueres. Dette betyr at administrasjonens medlemmer i rådet ikke kan instrueres av personer som i andre situasjoner er vedkommendes overordnede. Tilsvarende kan tjenestemannsrepresentantene ikke styres eller instrueres av sine organisasjoner.

### **Til § 13**

Telefonmøte kan være et praktisk alternativ til vanlig møte der medlemmene er enige om det, jf. ”en annen ordning” i nr. 2.

### **Til § 14**

Det er tilsettingsmyndigheten, dvs. tilsettingsrådet, som kan tilsette fast uten ny kunngjøring. Bestemmelsen i reglementet gjelder bare for tjenestemannsstillinger og ikke embeter. Når en embetsmann er konstituert i embetet og grunnen til at konstitusjonsformen ble nyttet, er falt bort, skal vedkommende pålegges å fratse embetet, jf. tjenestemannsloven § 7 nr. 1. Men har embetsmannen vært konstituert av Kongen etter forutgående kunngjøring, kan vedkommende i stedet utnevnes uten ny kunngjøring.

### **Til § 21**

Det er ikke ønskelig å gjeninnføre en opplisting av detaljerte eksempler på hvilke tilfeller som skal gi grunnlag for slik permisjon, som det var i tidligere utgaver av personalhåndboken (før 1992). Hensikten med å fjerne eksemplene var imidlertid ikke å innskrenke muligheten for å få velferdspermisjon, men at det skulle være opp til den enkelte virksomhet selv å vurdere hvorvidt det er grunnlag for å gi permisjon. Ved avgjørelsen bør det tas hensyn både til permisjonsgrunnene og arbeidstakerens individuelle behov for slik permisjon.

Det vil være naturlig at regiondirektøren gir driftsenhetsleder myndighet til å avgjøre søknader lokalt.

### **Til § 22**

Det vil være naturlig at regiondirektøren gir driftsenhetsleder myndighet som nevnt i nr. 4.