

Tilsettinger
HTV-LL 12.12.23

Regelverk skole

- Hovedtariffavtalen KS-området
- Hovedavtalen KS-området



Regelverk barnehage

KS-området:

HA: del B § 3-1 d-e

PBL-området:

HA kap 3.3 f

FUS-område:

Ikke beskrevet

Spekter-området:

Ikke beskrevet

Virke-området:

Ikke beskrevet



UTDANNINGS
FORBUNDET



UTDANNINGS
FORBUNDET

Tema vi skal være innom:

- Tilsettingsformer
- Tilsettingsprosedyrer – gangen i en tilsettingssak
- Kvalifikasjonsprinsippet
- Kompetansekrav
- Overtallighet
- Fortrinn
- Tillitsvalgtes/leders rolle
- Lokale tilsettingsrutiner
- Forbigåelse
- Partsinnsyn
- Klage- og overprøvingsmuligheter



Den tillitsvalgtes rolle

- Den tillitsvalgtes rolle skal gå igjen i alle elementene
- Tillitsvalgte må jobbe med dette hele året. Bruke høsten til å kartlegge kompetansen på arbeidsplassen.
- Partsforholdet – organisasjonens representant
- Ivareta den som søker/er på intervju
- Påse at prosessen går riktig for seg
- Før tilsetningsvedtak er truffet
- Etter at tilsetting er foretatt
- Taushetsplikt

Hovedtillitsvalgte/lokallagsleders rolle

- Utarbeidelse av generelle retningslinjer/prosedyrer for tilsettingssaker
- Medansvar for skolering av arbeidsplassstillitsvalgte
- Sikre at arbeidsplassstillitsvalgte deltar på tilsetningskurs
- Bistå arbeidsplassstillitsvalgte i tilsettinger
- Være med i tilsettinger (hele, deler av prosessen)
- Ha et overordnet ansvar i tilsetningsprosesser, kompetansekartlegging og kompetanseheving
- Rutiner ved overtallighet
- Taushetsplikt

Leders rolle i tilsettingssaker

- Arbeidsgivers representant
- Ansvar for å lede tilsettingsprosessen
- Ansvar for å ha oversikt over bemanningsbehovet
- Samarbeide med tillitsvalgte gjennom hele prosessen
- Innhente referanse
- Dokumentere skriftlig
- Taushetsplikt

Tilsettingsprosedyrer – gangen i tilsettingssak

Før utlysning

(Drøftingsmøte, analysere behov og vurdere tilsettingsformer, noen med fortrinnsrett?)

Utllysning

Utvidet søkerliste, vurdering av kompetanse, kvalifikasjonsprinsippet

Intervju

Ytterligere utredning

Innstilling

Tilsetting

(Stillingskodeinnplassering, lønnsinnplassering)

Etter at tilsettingsvedtak er fattet



UTDANNINGS
FORBUNDET

Tilsettingsformer

- Fast – hovedregel (AML §14-1a)
- Heltid – hovedregel (AML §14-1b)
- Deltid – må skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse
- Midlertidig
 - Vikar
 - Etter 3 år – fast tilsetting
 - Tilfredsstill ikke lovbestemte kvalifikasjonskrav
- Engasjement ?

Endringer i arbeidsmiljøloven - reglene om midlertidig ansettelse

- Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse er opphevet.
 - Aml. § 14-9 andre ledd, bokstav f) er fjernet fra loven.
- Ansettelse i medhold av aml. § 14-9 bokstav f) inngår i beregningsgrunnlaget i § 14-9 syvende ledd om tre- og fireårsregelen ved midlertidig ansettelse.
- Fra 1. januar 2024- rett til fast ansettelse etter tre år på alle grunnlag av midlertidig ansettelse, § 14-9 (7).

Utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett

- Endringer i arbeidsmiljøloven § 14-3

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte.

Ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven- styrking av retten til heltid

- Ny aml. § 14-1 b. *Ansettelse på heltid og deltid*

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.

Før utlysning

- Kompetansekartlegging
 - hvilken kompetanse har vi?
 - hvilken kompetanse trenger vi?
- Noen med fortrinnsrett? (AML §14-2)
- Noen som arbeider deltid som ønsker heltid? (AML § 14-3)
- Drøfting mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver



Kompetansekrav undervisningsstillinger

- Opplæringsloven kap. 10 og forskrift til opplæringsloven kap. 14
- Krav til pedagogisk og faglig kompetanse ved tilsetting

To typer kompetansekrav:

- Kompetansekrav for tilsetting, jf. opplæringsloven § 10-1
- Kompetanse i fagene de skal undervise i, jf. opplæringsloven § 10-2

Forslag ny opplæringslov

Krav for tilsetjing

Opplæringslova:

Dagens § 10-1 Krav om kompetanse ved tilsetjing av undervisningspersonell

Den som skal tilsetjast i undervisningsstilling i grunnskolen og den vidaregåande skolen, skal ha *relevant fagleg og pedagogisk kompetanse*. (...)

Framlegg til ny § 17-3 første ledd Krav for å bli tilsett i lærarstilling

Kommunen og fylkeskommunen skal sørgje for at dei som blir tilsett i lærarstilling, har *relevant lærarutdanning* seinast når dei tar til i stillinga.

Forskrift til opplæringslova:

- **Dagens § 14-1 Krav til pedagogisk kompetanse for tilsetjing**
- Alle som skal tilsetjast i undervisningsstilling, må ha pedagogisk bakgrunn i samsvar med krava i rammeplanane for lærarutdanningane med forskrifter, jf. lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 3-2 andre ledd, *eller ha tilsvarande pedagogisk kompetanse.*
- **Framlegg til ny § 14-1 Krav til pedagogisk utdanning for tilsetjing**
- Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at dei som blir tilsett i lærarstilling, har pedagogisk utdanning i samsvar med krava i forskrifter om rammeplanar for lærarutdanningane, *eller tilsvarande pedagogisk utdanning.*

Skoleledelse

Opplæringsloven §9-1

- Pedagogisk kompetanse
- Nødvendige lederegenskaper
- Rektor kan tilsettes på åremål

Kompetansekrav barnehage

§24 i barnehageloven:

Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som barnehagelærer eller annen høgskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse.



§25. Pedagogisk bemanning:

Pedagogiske ledere må ha utdanning som barnehagelærer. Likeverdig med barnehagelærerutdanning er annen treårig pedagogisk utdanning på høgskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk.

Eier har ansvaret for:

- At kompetansekravene er oppfylt – barnehage/skole
- Å vurdere hva slags utdanning som kan sies å være relevant for å undervise i det aktuelle faget på det aktuelle trinnet. - skole
- Et fag behøver ikke samsvare nøyaktig med et undervisningsfag for å bli ansett som relevant - skole

Utlysningen



SKAL VÆRE EN
REEL STILLING



GJENSPEILE HVA
DET SØKES ETTER



KRAV TIL
UTDANNELSE/
KVALIFIKASJONER



LØNN,
LØNNSRAMME

Intervjuet og referanser

- Utvelgelse til intervju – utvidet søkerliste, kompetansekrav, ansiennitet mm
- Habilitet?
- Mal for intervjuet- likebehandling
- Tillitsvalgtes rolle
- Saklig
- Hva er det lov å spørre om?
- Referanseinnhenting



Dette kan man ikke spørre om eller hente informasjon om

Graviditet, adopsjon og familieplanlegging

Religiøse og kulturelle spørsmål

Etnisitet

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Politiske spørsmål og medlemskap i arbeidstakarorganisasjon

Helseopplysninger

Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

- Kvalifikasjonsprinsippet
- Lovfestede kvalifikasjoner
- Øvrige objektive kvalifikasjoner
- Tidligere straffbare forhold – politiattest
- Personlig egnethet
- Samlet vurdering



Personlig egnethet

- «Søkernes personlige egnethet –den vanskeligste vurderingen etter kvalifikasjonsprinsippet?»
- «En saklig og godt fundert egnethetsvurdering er det, selvfølgelig, lov å legge vekt på.»
- «Hovedregelen er at det etter kvalifikasjonsprinsippet skal svært mye til for at én søkers personlige egnethet kan veie tyngre enn en annen søkers klart dokumenterte bedre faglige kvalifikasjoner.»
- Høyesterett (2016-2229-A): «Vurderingen må være saklig, bygge på korrekt faktum og ikke være preget av utenforliggende hensyn. At søkeren etter en alminnelig kvalifikasjonsvurdering fremstår som dårligere egnet enn en annen, vil åpenbart ikke være tilstrekkelig.»
- <https://www.sivilombudsmannen.no/aktuelt/tilsetting-krav-til-saksbehandlingen-ved-vurdering-av-personlig-egnethet/>

Hva om man ikke får tak i kvalifiserte søkere?

- Tilsetting på vilkår – Opplæringsloven §10-6a
- Opplæringsloven §10-6 Midlertidig tilsetting
- Dispensasjon pedagogisk leder eller styrer - Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager §3
- Kvalifikasjonsprinsippet gjelder her også
- Ny utlysning?

Innstilling

- Har vi fått den kompetansen vi trenger?
- Flere intervjuer?
- Innstilling?
- Ny utlysning?
- Forbigåelse?

Det er arbeidsgiver som innstiller, men hvis den tillitsvalgte er uenig skal man skriftliggjøre det i referat.



Partsinnsyn i tilsettingssaker

- Egne regler om partsinnsyn i tilsettingssaker
- Utvidet søkerliste
- Partens rett til opplysninger om seg selv
- Partens rett til å gjøre seg kjent med opplysninger som gjelder andre søkere
- Intervju eller lignende
- Innstillingen

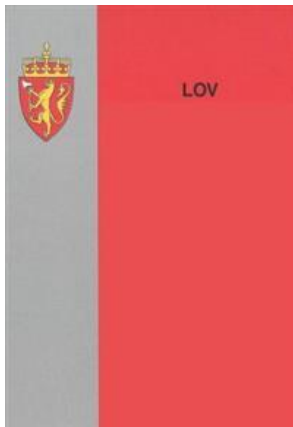
Forbigåelse ved tilsetting

- Utfordring: lærere opplever å bli forbigått ved tilsetting fordi kommunen ansetter søkere som ikke oppfyller de formelle kravene for en undervisningsstilling.
- Kvalifikasjonsprinsippet og lovfestede krav til kompetanse
- Konsekvens:
 - leve i risikoen for å få opplæring av ansatte som mangler en lærerutdanning
 - den forbigåtte kan ha et erstatningskrav mot kommunen



Klage- og overprøvingsmuligheter

- Forvaltningsklage
- Klage til sivilombudet
- Klage til likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillings- og diskrimineringsnemnda
- Domstolsbehandling



Saksbehandlingen – dette må du huske på:

- La kvalifikasjonsprinsippet styre hele prosessen fra start til slutt.
- Bruk samme fremgangsmåte for å vurdere alle kandidatene.
- Skriv ned hovedpunktene i ansettelsesprosessen.
- Skriv en sammenliknende vurdering av de aktuelle søkeres kvalifikasjoner.
- Ta vare på dokumentene fra prosessen i alle fall i ett år etter ansettelsen.
- Vær oppmerksom på at partene i en ansettelsesprosess kan ha rett til innsyn i dokumentene i saken.
- Krav om partsinnsyn skal behandles raskt, innen én til tre dager.

Hvordan sikre å ikke miste gode søkere ut av kommunen/fylkeskommunen?



Overtallighet



Arbeidsmiljøloven med tilhørende rettspraksis slår fast at utvelgelsen av overtallig må være saklig begrunnet, enten den fører til overføring til andre stillinger, eller oppsigelser.



Tillitsvalgte har krav om informasjon og drøftinger om nedbemanningsprosessen



AML § 15-7. Arbeidsgiver kan kun gi en arbeidstaker oppsigelse dersom oppsigelsen er «saklig begrunnet»



AML § 15-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse

Hvem mottar informasjon og deltar i drøftinger?

- De **hovedtillitsvalgte** og arbeidsgiver på kommune/fylkeskommunenivå er parter i drøftingene om prosess og kriterier på virksomhetsnivå/kommunalt nivå.
- De **plasstillitsvalgte** er drøftingspart med arbeidsgiver ved den enkelte barnehage skole. Her drøftes barnehagens skolens behov for stillinger før neste skole/barnehageår (elevtall/fag – barnetall mv.) og nødvendig kompetanse knyttet til dette samt utvelgelse basert på valgte kriterier.
- Skal skje **så tidlig som mulig**



Utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier

Utvelgelseskrets – skal drøftes

Utvelgelseskriterier – eks:

- Ansiennitet
- Kvalifikasjoner
- Sosiale hensyn



?

HR-2022-02049-A: «Lærervikar» - midl. ansatt

TEMA: Forholdet mellom reglene om midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven og opplæringslova, og Norges forpliktelser etter EU-direktivet om midlertidige ansettelser.

FAKTUM: En kvinne uten formell lærerutdanning var i en periode på ca. 3,5 år midlertidig ansatt i Nord-Fron kommune som lærer. Det var i perioden inngått i alt 21 ulike kontrakter, hvor 20 var hjemlet i oppl. § 10-6. Arbeidstakeren krevde fast ansettelse og kommunen avviste at hun hadde rett på det.

- Oppl. § 10-6 tillater at undervisningspersonale uten godkjent utdanning kan ansettes midlertidig, dersom det ikke er formelt kvalifiserte søkere til stillingen.

SPØRSMÅL: Hadde arbeidstaker krav på fast ansettelse etter 3-årsregelen i aml. § 14-9 (7)?

HR-2022-02049-A: «Lærervikar» - midl. ansatt

KONKLUSJON: Læreren hadde ikke krav på fast ansettelse.

- Opplæringslovens regler om midlertidige ansettelser, måtte ikke suppleres med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Reglene var også i tråd med EU-direktivet.
- Avgjørende for forholdet mellom opplæringsloven og arbeidsmiljøloven, var **klare uttalelser i forarbeidene** om at fast ansettelse etter tre-/fireårsregelen **ikke** skulle gjelde ved midlertidige ansettelser etter opplæringsloven § 10-6.
- I relasjon til Norges forpliktelser etter EU-direktivet klausul nr. 5, var det spørsmål om opplæringsloven oppfylte kravet om at bruken av midlertidighet må ha objektive grunner. Etter EU-domstolens praksis er det et spørsmål om midlertidigheten dekket et "reelt behov" som er "konkret begrunnet", om dette var "etterprøvbart" og om bruken av midlertidighet bærer preg av misbruk av ordningen.

HR-2022-02049-A: «Lærervikar» - midl. ansatt

- Høyesterett uttalte at det var **hensynet til kvaliteten i undervisningen** som begrunnet gjentatt bruk av midlertidige ansettelser etter § 10-6.
- Når man ikke får søkere med godkjent utdanning, har man av hensyn til elevene gjort det mulig å besette stillingene midlertidig med søkere som ikke oppfyller de formelle kompetansekravene. Selv om behovet for arbeidskraft som dekkes skulle vise seg å være mer eller mindre fast, er grunnen til midlertidigheten at man **ønsker å reservere faste stillinger for lærere med godkjent utdanning.**
- Det at undervisningen i størst mulig grad skal gjennomføres av formelt kvalifiserte lærere, utgjorde en konkret begrunnelse og et reelt behov. Ordningen er etterprøvbar idet opplæringsloven har et omfattende forskriftsverk om kompetansekrav, og selv om omfanget av arbeidskontrakter var høyt, kunne det ikke ses på som misbruk.

HR-2022-02049-A: «Lærervikar» - midl. ansatt

HVA BØR DERE TA MED DERE FRA DOMMEN?

- Hovedregelen i norsk rett er fortsatt at arbeidstakere skal ansettes fast.
- Dersom en arbeidstaker *ikke* skal ansettes fast, men midlertidig, er det et unntak fra hovedregelen som krever hjemmel.
 - Arbeidsmiljøloven hjemler flere unntak i § 14-9 (2).
 - Også hjemmel i særlovgivningen, blant annet i opplæringsloven § 10-6.
- Retten til fast stilling etter arbeidsmiljøloven, gjelder ikke ved midlertidige ansettelses med **hjemmel i opplæringsloven.**
 - Praktisk for lærervikarer uten godkjent lærerutdanning.
- Kompetansebehovene i undervisningssektorene veide tyngre enn stillingsvernet til midlertidig ansatte.