



TILSETTINGSREGLEMENTET FOR AGDER FYLKESKOMMUNE

Godkjent/vedtatt dato:

HSU 3.april 2020

Godkjent av:

Tine Sundtoft

Ansvarlig

Ansvarlig for utformingen av avtalen er avdeling for innovasjon- og organisasjonsutvikling

Virkeområde

Reglementet gjelder ved alle tilsetninger i Agder fylkeskommune, faste og midlertidige, så lenge annet ikke er fastsatt i lov, forskrift, andre reglement eller tariffavtaler.

Formål/hensikt

Formålet med reglementet er å sikre objektivitet og saklighet i alle tilsettingssaker og å legge til rette for gode, grundige tilsettingsprosesser som sikrer bred rekruttering til fylkeskommunen.

Reglementet viser de viktigste føringer og rammer for tilsetting i Agder fylkeskommune. I rekrutteringsarbeidet er det også nødvendig å gjøre seg kjent med prosessbeskrivelsene for rekruttering.

Hjemmelsgrunnlag

Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen

1. Tilsettingsformer

1.1 Fast tilsetting

Arbeidstakere i Agder fylkeskommune skal som hovedregel ansettes i faste hele stillinger.

1.2 Midlertidig tilsetting

Arbeidstakere kan tilsettes midlertidig hvis kriteriene i arbeidsmiljøloven § 14-9 er oppfylt:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten

Hvis det ikke er lærere som fyller kompetansekravene i henhold til opplæringslovens § 10, kan det tilsettes midlertidig i henhold til opplæringsloven § 10-6.

1.3 Stedfortredertjeneste og konstituering

Ansatte kan for en periode bli konstituert i en annen stilling eller bli pålagt stedfortredertjeneste jf. Hovedtariffavtalen §13.

2.Tilsettingsmyndighet

2.1 Prinsipiell tilnærming:

Ansettelsesutvalgets sammensetning består av to arbeidsgiverrepresentanter hvorav den ene er nærmeste leder for stillingen samt en ansattrepresentant. En av arbeidsgiverrepresentantene kan være representant fra HR.

2.2.Oversikt over bemanning av tilsettingsutvalg - tilsettingsmyndighet

SEKTOR/STILLING	TILSETTINGSMYNDIGHET -
Fylkesrådmann Ombudsstillinger	Fylkestinget: Utvalg bestående av fylkesordfører - politikere – 2 ansattrepresentanter
Fylkesdirektører	Fylkesrådmann (leder av utvalget) Avdelingsleder HR eller den han/hun bemyndiger én representant for de ansatte (hovedtillitsvalgt)
Avdelingsledere og Seksjonsledere fylkesadministrasjonen	Fylkesdirektør Avdelingsleder HR én representant for de ansatte (hovedtillitsvalgt)
Virksomhetsledere	Fylkesdirektør eller den han/hun bemyndiger (leder av utvalget) Avdelingsleder HR eller den han/hun bemyndiger én representant for de ansatte (hovedtillitsvalgt)
Øvrige lederstillinger i virksomhetene	Virksomhetsleder (leder av utvalget) Den virksomhetens leder bemyndiger én representant for de ansatte (plasstillitsvalgt) HR kan tiltre tilsettingsutvalget etter dialog med virksomhetsleder.
Øvrige stillinger i fylkesadministrasjonen	Leder for stillingen (leder av utvalget) Avdelingsleder HR eller den han/hun bemyndiger én representant for de ansatte (plasstillitsvalgt)
Øvrige stillinger i virksomhetene	Leder for stillingen (leder av utvalget) Nestleder/stedfortreder eller den virksomhetens leder bemyndiger én representant for de ansatte (plasstillitsvalgt)

3.Fremgangsmåte i rekrutteringssaker

3.1 Vurdering og godkjenning av stillinger

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger i tråd med hovedavtalen.

Når behov for kompetanse oppstår, foretas det først en grundig vurdering av hvilken kompetanse det er behov for. Det innebærer blant annet en vurdering av hvorvidt det er kompetanse internt til å ivareta oppgavene eller om stillingen skal lyses ut. Når en person slutter i en stilling skal det vurderes om arbeidsoppgavene kan fordeles på andre eller om stillingen skal lyses ut, eventuelt med endringer i oppgaver sammenlignet med den som sluttet.

Agder fylkeskommune har et helhetlig arbeidsgiveransvar. For å ivareta ansatte med fortrinnsrett til stilling og overtallige skal alle stillinger, faste og midlertidige på seks måneder eller mer, godkjennes i HR-avdelingen før de lyses ut. Godkjenningen er gyldig i tre måneder.

3.2 Kunngjøring av ledige stillinger

Ledige stillinger skal som hovedregel kunngjøres offentlig. Ledere med tilsettingsmyndighet skal ta kontakt med HR-avdelingen for en vurdering av om stillingen kan lyses ut internt i henhold til lov- og avtaleverk. I så fall kan arbeidsgiver etter drøfting med de tillitsvalgte fastsette noe annet. For

undervisningsstillinger og lederstillinger gjelder opplæringslovens krav om offentlig utlysning, med mindre stillingen er ledig kortere enn seks måneder, jf. Opplæringsloven § 10-4.

3.3 Stillinger uten godkjenning og kunngjøring

For kortvarige vikariater, engasjementer m.v. av inntil 6 måneders varighet kan ledere med tilsettingsmyndighet ansette midlertidig uten godkjenning og kunngjøring. I slike tilfeller skal plasstillitsvalgte på det nivå tilsettingen skal foregå, få anledning til å uttale seg. Kriteriene for midlertidig tilsetting i arbeidsmiljøloven § 14- 9 må være oppfylt også i slike tilfeller.

3.4 Søkerlister, offentlighet og partsinnsyn

Når søknadsfristen har gått ut, skal det settes opp offentlig og utvidet søkerliste i tråd med offentlighetsloven og forskrift til forvaltningsloven. Søkeres rett til innsyn håndteres i tråd med forskrift til forvaltningsloven.



3.5 Ansattrepresentantens rolle i tilsettingsutvalget

Hovedavtalens § 3.1 d) ligger til grunn for ansattrepresentantens deltakelse i tilsettingssaker. Fagorganisasjonene avklarer i medbestemmelsesorganer i ulike nivåer i organisasjonen hvilke ansattrepresentanter som deltar i tilsettingsutvalg.

Denne representanten har rett til å:

- delta i utarbeidelsen av utlysningstekst
- få innsyn i utvidet søkerliste, søknader og sakens dokumenter for øvrig
- delta i utvelgelsen av kandidater til intervju

-
- delta i intervjuer og vurdering av kandidatene
 - delta i utarbeidelsen av innstillingen

Alle som skal delta i tilsettingsutvalg skal få nødvendig opplæring.

3.6 Utvelgelse og innstilling

Lederen samordner tilsettingsutvalgets virksomhet. Det skal som et minimum gjennomføres ett intervju med aktuelle søkere og referanseintervju. Tilsettingsutvalget enes om en innstilling som leder av tilsettingsutvalget nedfeller i en skriftlig protokoll, der innstilte kandidater skal stå i en prioritert rekkefølge med begrunnelse.

Leder av tilsettingsutvalget har det avgjørende ordet ved utvelgelse av innstilte kandidater, men skal tilstrebe enighet og ta imot råd fra ansattrepresentant og den andre arbeidsgiverrepresentanten. Dersom uenighet skal leder av tilsettingsutvalget søke råd og bistand fra avdelingsleder HR.

Agder fylkeskommune dekker nødvendige reiseutgifter for søkere som deltar på intervju, men dekker ikke kost eller tapt arbeidsfortjeneste.

3.7 Tilsetting

Ved tilsetting skal det inngås skriftlig arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser.



3.8 Familietilsettinger

Tilsettinger som fører til at personer i nær familie (dvs. personer i rett opp- eller nedstigende linje, søsken eller ektefelle/samboere) kommer i et direkte overordnet/underordnet forhold til hverandre bør unngås.

3.9 Søkers krav om innsyn

En søker har rett til innsyn i de deler av saken som gjelder den enkelte, jfr Forvaltningsloven