



UiO • Universitetet i Oslo

Kunngjøringsplikt etter statsansatteloven

V/ Avdeling for personalstøtte

PK-nettverket 29. januar 2020



Bakgrunn

- Kravet til offentlig kunngjøring ble skjerpet med innføring av statsansatteloven 2017
- En politisk ønsket utvikling at flere stillinger kunngjøres
 - Større fokus på kvalifikasjonsprinsippet
 - Forventning om redusert midlertidighet

Kunngjøringsplikt

- Hovedregel: ledige stillinger skal kunngjøres
- Unntak fra kunngjøring krever hjemmel
- Kunngjøringsplikten gjelder også når en midlertidig stilling blir fast – ikke lenger anledning til å lyse ut midlertidig stilling med mulighet for omgjøring til fast

Statsansatteloven

- § 7 (1): Ikke plikt til å kunngjøre ansettelse inntil seks måneder
- Generell påminnelse: Krever i tillegg at det er hjemmel for å ansette midlertidig

Forskrift til statsansatteloven

- § 3 (3): Kan gjøres unntak ved ekstern finansiering
- § 3 a (2): Kan ansette fast etter gjennomført traineeprogram for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne eller hull i CV
- § 2, helt unntatt fra statsansatteloven:
 - Lærlinger
 - Forelesere, hjelpelærere, øvingslærere, timelærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører
 - Arbeidstakere som gjør tjeneste på pensjonistvilkår

Personalreglement

- Pkt. 2.2: I særlige tilfeller mulig å unnlate kunngjøring ved ansettelser inntil ett år, hvis kunngjøring vil utgjøre vesentlig ulempe for virksomheten

Universitets- og høyskoleloven

- § 6-3 (4): Når særlige grunner taler for det, kan styret foreta ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger uten forutgående kunngjøring (kallelse)
 - Slik ansettelse kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette
 - Professor II delegert til enhetene, ordinære professorater og professor 1404 behandles av universitetsstyrets ansettelsesutvalg
 - Hvis det er grunn til å tro at det ikke finnes noen med samme eller sterkere kompetanse som kunne være aktuelle søkere dersom stillingen ble lyst ut

Andre spørsmål

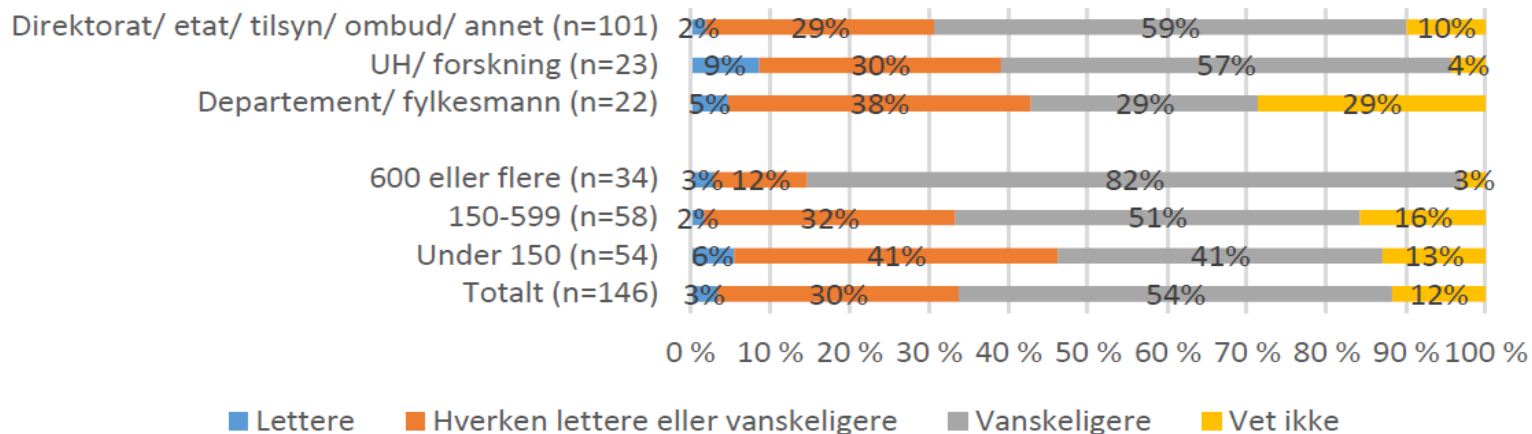
- Intern kunngjøring?
 - Bare hvis det er hjemmel for å unnlate offentlig kunngjøring
- Hva med forlengelse av midlertidige stillinger?
 - Se Prop. 94 L s. 210
 - Hvis stillingen har vært offentlig kunngjort: kan ikke erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig for å utføre samme arbeidsoppgaver
 - Hvis stillingen ikke har vært offentlig kunngjort: Må kunngjøres hvis går ut over mulig tidsrom for ansettelse uten kunngjøring
- Hva med timelønn?
 - Lovverket skiller ikke mellom timelønn og fastlønn

Noen særtilfeller

- Overtallige med intern fortrinnsrett til annen passende stilling
- Særavtale (SPH pkt. 9.25): Ved nedbemanning kan partene bli enige om intern kunngjøring i stedet for offentlig kunngjøring for å hindre at ansatte blir overtallige
- Omplussing som tilretteleggingstiltak i sykefraværsoppfølging
- Omgjøring til fast stilling etter treårsreglen

Effekt?

Ifølge statsansatteloven er det ikke lenger lov å ansette midlertidige administrativt i en fast stilling. Den må lyses ut på nytt. Vil det gjøre det lettere eller vanskeligere å rekruttere godt kvalifisert arbeidskraft til midlertidige stillinger?



Kilde: Spørreundersøkelse blant personalsjefer i staten, gjengitt i AFI-rapport 03-2019, Nye regler for midlertidige ansettelse i staten – en effektevaluering