



POLITIETS
FELLESFORBUND



Ny i etaten?

Dine rettigheter



Unn Alma Skatvold



Kjære nye kollega!

Som ny i en jobb er det mange nye regler, retningslinjer og rettigheter å sette seg inn i. For å hjelpe dere som er nyansatt i etaten har vi laget denne brosjyren som forhåpentligvis gir deg svar på de spørsmålene som kan dukke opp.

De siste årene har det vært krevende, særlig for politiutdannede, å få jobb i etaten. Ansettelsesforholdene har vært preget av kortvarige vikariater og midlertidige stillinger, begrunnet i budsjettmessig usikkerhet. Det har vært en krevende tid med en nedbemanning på politistillinger. Politidistriktene har etter beste evne måtte være kreative for å få budsjettene i balanse.

Som fagforening er vi opptatt av å være her for deg, og at du skal få den beste starten på arbeidslivet i vår etat. Våre tillitsvalgte har variert bakgrunn, både som politiutdannet, sivile og jurister, og har god kompetanse innenfor fagforeningsapparatet. Alle sammen har erfaring fra etaten, og alle har vært akkurat der du er nå – ny. Vi tror på et sterkt fellesskap – trygghet for alle. Ta kontakt med ditt lokallag eller Politiets Fellesforbund sentralt om du har spørsmål eller trenger hjelp til noe.

Beste hilsen

Unn Alma Skatvold
Forbundsleder, Politiets Fellesforbund



Kort om regelverket

Reglene for tilsetninger i staten er regulert i statsansatteloven. Politietaten har en tilpasning til loven i personalreglementet, og her finnes de reglene som gjelder spesielt for vår etat.

Hovedregelen i staten er fast ansettelse. Midlertidige stillinger kan utlyses under forutsetning av at et av følgende vilkår er oppfylt:

- a.** når arbeidet er av midlertidig karakter – dette er hvis arbeidet skiller seg vesentlig ut fra det ordinære arbeidet for politiet eller man har midlertidig fått en større arbeidsmengde.
- b.** for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c.** praksisarbeid – denne brukes ikke spesielt mye i etaten
- d.** for utdanningsstillinger, eller
- e.** for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.

Merk at det skal være et uforutsett behov. Hjemmelen skal ikke brukes som en generell adgang til å ansette midlertidig for å unngå faste ansettelser.

Dette er hjemlet i statsansatteloven § 9, første ledd.

For alle faste og midlertidige stillinger skal det være offentlig utlysning, innstilling og vedtak i ansettelsesrådet. Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes. Dette kalles kvalifikasjonsprinsippet, og er noe vi i fagforeningen er veldig opptatt av. Vurderingskriteriene som skal legges til grunn i kvalifikasjonsprinsippet er utdanning, erfaring og personlig egnethet sett opp mot utlysningen. Kvalifikasjonsprinsippet er altså ikke den beste i seg selv, men skal vurderes opp imot de kravene som står i utlysningsteksten.

Dersom det oppstår et uforutsett behov, jf. statsansatteloven § 9 nr. 1 bokstav e, kan arbeidsgiver fravike prosessen med utlysning og vedtak i ansettelsesrådet. Dette kaller vi

administrativ ansettelse. I utgangspunktet kan det ikke ansettes for mer enn seks måneder, men i enkelte tilfeller kan det utvides til inntil tolv måneder. Disse spesielle tilfellene fremgår av personalreglementet.

Midlertidige stillinger som skal gjøres om til faste stillinger må følge reglene med utlysning, innstilling og ansettelse i ansettelsesrådet. Men dersom en ansatt har hatt midlertidig stilling etter vilkårene i § 9 bokstav a, b eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i etaten i mer enn tre år, skal vedkommende anses som fast ansatt i staten. Du trenger ikke å ha vært bare i ett politidistrikt eller særorgan for å ha en slik rett, men kan ha arbeidsavtaler fra ulike distrikt/særorgan og likevel ha krav på fast ansettelse så lenge det ikke har vært et opphold mellom arbeidsavtalene.

Vurderingskriteriene som skal legges til grunn i kvalifikasjonsprinsippet er utdanning, erfaring og personlig egnethet sett opp mot utlysningen.





**Etter tre år har du krav på fast stilling i staten.
Du skal ha en skriftlig arbeidsavtale, selv når
engasjementet er kortvarig/midlertidig.**



Problemstillinger

Når jeg blir ansatt i politiet, hvilke typer ansettelsesforhold finnes?

Hovedregelen er at alle som ansettes i staten skal ansettes fast. Dersom det skal opprettes et midlertidig ansettelsesforhold må arbeidsgiver begrunne dette i statsansatteloven § 9.

I politiet handler dette hovedsakelig om:

- Midlertidige stillinger
- Vikariater
- Midlertidige administrative ansettelser (krever IKKE utlysning – må kun skje når det er tidskrisiske og uforutsette behov. Covid-19-pandemien og 22. juli 2011 er eksempler på dette)

Kan jeg ansettes i en midlertidig stilling for bare noen uker?

Ja, det kan du. Hvis det er behov for en vikar eller der hvor det oppstår et uforutsett behov. Stillingen må lyses ut eksternt dersom det ikke er et uforutsigbart behov. Forventet tidsperiode skal tydelig forekomme i utlysningen. Oppstår det et uforutsett behov kan man

ansettes administrativt uten krav til utlysning. Dette kaller vi administrativt ansatt.

Hvor lenge kan en midlertidig ansettelse vare?

I prinsippet opptil tre år, men arbeidsgiver må hele tiden kunne begrunne hvorfor du bare ansettes midlertidig. Etter tre år har du krav på fast stilling i staten. Du skal ha en skriftlig arbeidsavtale, selv når engasjementet er kortvarig/midlertidig. Sørg for at arbeidsavtalen inneholder forventet varighet for den midlertidige stillingen. Se arbeidsmiljøloven § 14-6 for vesentlige momenter som avtalen skal inneholde.

Hvor lenge kan jeg være administrativt ansatt og kan stillingen forlenges?

Du kan være administrativt ansatt i inntil seks måneder. Dette kan forlenges til inntil tolv måneder forutsatt visse kriterier som fremgår av personalreglementet for politiet. For å ansette noen administrativt må det ha oppstått et uforutsett og/eller tidskritisk behov. Når det akutte behovet opphører, og det

går over til å bli et varig behov, må stillingen lyses ut eksternt som fast stilling.

Hvilke rettigheter har jeg som midlertidig ansatt?

Alle midlertidige arbeidsavtaler etter § 9 opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt. Dersom arbeidsgiver eller ansatt i stillingen ønsker å avslutte et midlertidig ansettelsesforhold før tiden, er det en måned oppsigelsestid så lenge midlertidigheten har vært under ett år. Ved svært korte administrative vikariater (uker) anbefales det å inngå avtale om ingen oppsigelsestid dersom du får tilbud om lengre midlertidige stillinger andre steder som krever hurtig oppstart.

Hvor lenge må jeg jobbe i etaten for å ha krav på fast jobb?

Midlertidig ansatte som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt.

Jeg har fått ny jobb – hvor lang oppsigelsestid har jeg?

En måned hvis ansettelsestiden er ett år eller mindre, og tre måneder hvis ansettelsestiden er mer enn ett år.

Jeg har et kort vikariat, men har fått tilbud om fast stilling i et annet politidistrikt. Må jeg fullføre vikariatet?

Nei, det må du ikke. Du kan si opp vikariatet med en måneds varsel så lenge det er under ett år. Det er mulig å avtale kortere oppsigelsesfrist i arbeidsavtalen. Politiets Fellesforbund fraråder våre medlemmer å inngå korte arbeidsavtaler (for eksempel under to måneder) **uten** at du skriftlig avtaler med arbeidsgiver at dersom du får tilbud om annen midlertidig stilling av lenger varighet kan arbeidstaker oppheve arbeidsavtalen uten oppsigelsestid.

Har jeg fortrinn på midlertidig eller faste stillinger om jeg har vært ansatt midlertidig tidligere?

Nei. Det er kvalifikasjonsprinsippet som skal legges til grunn for ansettelser i staten, ikke om du har fått en fot innenfor. Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes basert på

Man kan si opp vikariatet med en måneds varsel. Det er mulig å avtale kortere oppsigelsesfrist i arbeidsavtalen.

utdanning, erfaring og personlig egnethet sett opp mot kravene som fremgår i utlysningen.

Hvorfor lyses ikke alle ledige stillinger ut?

Det er arbeidsgiver som bestemmer når (tidsmessig) en ledig stilling skal lyses ut.

Jeg er nyutdannet og har fått et vikariat – har jeg krav på å forhandle lønn?

Ja, i forbindelse med forhandlinger om din arbeidsavtale og innenfor de lønnsalternativene som ligger i utlysningsteksten. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse og ved endringer i arbeidsavtalen. Arbeidsgiver skal vurdere lønsplasseringen før det har gått tolv måneder etter ansettelse i ny stilling.

Jeg er, uten å ha ønsket dette selv, blitt flyttet over fra patruljetjeneste til etterforskning og går derfor ned i lønn – hvilke rettigheter har jeg?

Arbeidsgiver kan ikke uten ditt samtykke gjøre vesentlige endringer i din arbeidsavtale, det er i så fall en endringsoppsigelse. Sentrale

og vesentlige ting i din arbeidsavtale er oppmøtested, fagområde, arbeidstid og lønnsvilkår.

Vi er for få folk på jobb, og jeg blir bedt om å jobbe en del overtid. Jeg synes ofte det blir litt mye. Har jeg noen rettigheter?

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Jeg har søkt en stilling. Hva har jeg krav på å få vite under prosessen?

Som søker har du krav på å få innsyn i utvidet søkeliste. Du har også krav på å få innsyn i hvem som blir innstilt til stillingen og hvem som får den. Du har imidlertid ikke krav på innsyn i begrunnelsene. Alt dette kan du lese mer om i forvaltningsforskriften.



Noen gode råd

Sørg for en god arbeidsavtale og ta godt vare på denne

Arbeidsavtalen eller arbeidskontrakten er et viktig dokument for deg som ansatt. Det er en juridisk bindende avtale som regulerer tilknytningsforholdet mellom arbeidsgiver og ansatt. Avtalen gir også deg som ansatt en del grunnleggende rettigheter og setter rammene for hva arbeidsgiver kan gjøre med ditt ansettelsesforhold.

Andre viktige papirer du må ha kontroll på

- Stillingsinstruksen hvis denne finnes. Mange stillinger har ikke lenger noen stillingsinstruks.
- Utlysningsteksten til stillingen du søkte på.
- All skriftlig korrespondanse mellom deg og den som tilbyr stillingen og den som du inngår arbeidsavtalen med.

Få igjennom kravene dine

Sørg for å stille alle krav før du takker ja til en stilling. Etter du har sagt ja, er forhandlingsviljen dårligere.

Lokal lønnspolitikk

Les ditt distrikt eller særorgan sin lokale lønnspolitiske handlingsplan. Den kan inneholde en del vesentlige momenter i din videre karriereplanlegging.

Medarbeidersamtale

Dette er en viktig årlig samtale med din nærmeste leder, og skal blant annet handle om hva du trenger av kompetansepåfyll for å bidra til at arbeidsgiver når sine mål.

Årlig lønssamtale

Første året etter du blir ansatt i en stilling skal arbeidsgiver vurdere din lønn. Det er

viktig at du følger opp at dette skjer. Etter dette har du krav på en årlig lønssamtale med leder. Ta initiativ til denne samtalen hvis ikke leder følger opp.

Husk prøvetiden

Som nyansatt i staten har du seks måneder prøvetid. Dette skal fremgå av arbeidsavtalen. Hvis det ikke står i arbeidsavtalen, er det ikke gyldig avtalt prøvetid. I løpet av prøvetiden skal du få nødvendig veiledning, oppfølging og vurdering av arbeidet.

Se ellers statsansatteloven § 15.

Første året etter du blir ansatt i en stilling skal arbeidsgiver vurdere din lønn. Det er viktig at du følger opp at dette skjer.



pf.no

Politiets Fellesforbund
Gjerdrums vei 4, 0484 Oslo
pf@pf.no | Tlf. 23 16 31 00