

## **PERSONALREGLEMENT FOR KRIMINALOMSORGEN**

### **Del I Generelt**

#### **§ 1 Hvem gjelder reglementet for**

Reglementet gjelder for tjenestemenn i kriminalomsorgen og fastsetter utfyllende regler til lov om statens tjenestemenn m.m. Reglementet gjelder imidlertid ikke for aspiranter med unntak av § 10 nr. 2 siste punktum, jf. forskrift om aspiranter i kriminalomsorgen § 12 fjerde ledd og § 22 annet og fjerde ledd.

#### **§ 2 Unntak fra reglementsbestemmelsene**

Reglene i §§ 4–9, § 10 nr. 2 og §§ 11–15 gjelder ikke tilsetninger som er seks måneder eller kortere (jf. § 10 nr. 1 og 3). I disse tilsettingssakene gjelder ikke kravene til kunngjøring og innstilling.

#### **§ 3 Definisjoner og overgangsordninger**

Justisdepartementet har besluttet at alle stillinger i kriminalomsorgen er tjenestemannsstillinger. Tjenestemannsstillinger er stillinger som ikke er embeter. De som tilsettes i tjenestemannsstillinger, er tjenestemenn.

Regiondirektør som får sitt embete omgjort til tjenestemannsstilling kan, etter eget ønske, beholde status som embetsmann som en personlig ordning. Søker regiondirektør som allerede er embetsmann en ny tjenestemannsstilling, anses vedkommende samtidig å ha søkt avskjed fra sitt embete.

Avgjørelse som gjelder tilsetting, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting av offentlig tjenestemann, anses som enkeltvedtak. Det samme gjelder vedtak om å ilegge offentlig tjenestemann ordensstraff eller tilstå ham pensjon.

### **Del II Kunngjøring**

#### **§ 4 Kunngjøringsmåte og ansvar**

1. Ledige faste og midlertidige stillinger skal kunngjøres både offentlig og internt, og tilsetninger skjer etter alminnelig konkurranse. Justisdepartementet har ansvaret for å kunngjøre stilling som regiondirektør, direktør for Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS) og direktør for Kriminalomsorgens IT-tjeneste (KITT). De øvrige stillingene kunngjøres av virksomheten.
2. Dersom det er enighet med tjenestemannsrepresentantene i tilsettingsrådet kan regiondirektøren, eller den regiondirektøren gir fullmakt, bestemme at midlertidige stillinger på tolv måneder eller kortere, bare skal kunngjøres internt. Bestemmelsen fattes generelt for en periode, eller i den enkelte tilsettingssak, og gjelder kun stillinger som fengselsbetjent og fengselsførstebetjent. Tilsvarende fullmakt har direktørene for KRUS og KITT.
3. Fraværende tjenestemenn bør, som hovedregel, underrettes om ledige stillinger ved enheten.
4. Ledige stillinger skal meldes til Arbeids- og velferdsforvaltningen og kunngjøres på nettsiden deres [www.nav.no](http://www.nav.no).

#### **§ 5 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 må være minst to uker fra stillingen er meldt ledig til Arbeids- og velferdsforvaltningen og tatt inn på etatens sider for ledige stillinger. 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. Dersom en lavere stilling kan forventes å bli ledig ved at den utlyste stillingen besettes av intern søker, og det er aktuelt å besette denne stillingen samtidig, skal dette opplyses i kunngjøringen, slik at det også er anledning til å inkludere denne 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. Kunngjøringen skal samtidig sikre at sentrale personalpolitiske føringer blir ivaretatt. Videre må kunngjøringen være i overensstemmelse med planene og/eller avtalene om likestilling i kriminalomsorgen, og de tillitsvalgte skal i tilknytning til dette ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.
5. Dersom stillingsinnehaveren plikter å gjennomgå en opplæring, skal dette fremgå av kunngjøringen. Tilsvarende gjelder eventuell beordringsplikt.
6. Før ledelsen kunngjør stillingen, skal den orientere de tillitsvalgte for organisasjonene om stillingens lønn. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen.

## **§ 6 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 har endret seg vesentlig.

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

### **§ 7 Behandling av søknader**

1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en liste (utvidet søkerliste) som skal inneholde søkerens navn, alder og fullstendige opplysninger om utdanning og praksis både i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningsforskriften § 15. Administrasjonen oversender søkerlisten, kunngjøringsteksten og opplysninger om hvem administrasjonen vil innkalle til intervju til tilsettingsrådets medlemmer.
2. Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune, jf. offentleglova § 25. 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.

### **§ 8 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 med tilpasningsavtale. Videre er det viktig å ivareta de til enhver tid sentrale personalpolitiske føringer for hvem staten innkaller til intervju.
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 avveiningen av disse, vil avhenge av stillingens arbeidsområde og det ansvaret som følger med det, og i tillegg tjenstlige 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 eller i tilsettingsprosessen for øvrig 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.

### **§ 9 Innstilling, forslag til tilsetting m.m.**

1. Før tilsetting gir nærmest foresatte skriftlig innstilling.
2. Dersom nærmest foresatte er medlem av tilsettingsrådet, gir vedkommende i stedet skriftlig forslag til tilsetting.
3. Når regiondirektør og direktørene for KRUS og KITT tilsettes, gir leder for Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF) innstilling. To representanter for de tilsatte i virksomheten, utpekt av organisasjonene sentralt, har rett til å uttale seg om stillingen.
4. Er det 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.
5. Søkeres (partenes) innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forvaltningsforskriften. Søkerne skal ha den samme innsynsrett i et forslag til tilsetting.

## **Del IV Tilsetting**

### **§ 10 Tilsettingsmyndighet**

1. Justisdepartementet tilsetter regiondirektør, direktør for KRUS og direktør for KITT. Regiondirektør og direktørene for KRUS og KITT har fullmakt til å pålegge stedfortredertjeneste (fungering) ved ferie og fravær av inntil fire ukers varighet grunnet kurs, tjenestereiser og liknende. Øvrige tjenestemenn tilsettes av et tilsettingsråd, med unntak av de tilsettingene som er nevnt i pkt. 3 jf. § 2.
2. Det skal være ett tilsettingsråd i hver region for tilsetting av assisterende direktør og lokale enhetsledere (fengsel, friomsorgskontor, overgangsbolig og sentre for narkotikaprogram med domstolskontroll), ett tilsettingsråd i hver region for tilsetting av øvrige tjenestemenn ved regionadministrasjonen, og som hovedregel ett tilsettingsråd ved hver lokal enhet for tilsetting av øvrige tjenestemenn ved disse enhetene. KRUS og KITT skal ha egne tilsettingsråd. 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. Direktørene for KRUS og KITT har tilsvarende fullmakt. 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 tjenestemennene ved regionadministrasjonen med personlige vararepresentanter
  
2. Tilsettingsrådet for *assisterende direktør og lokale enhetsledere* 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 tjenestemennene i vedkommende region med personlige vararepresentanter
  
3. Tilsettingsrådet for *øvrige tjenestemenn ved lokal enhet* skal bestå av:
  - Leder for enheten (rådets leder)
  - Nærmest foresatte
  - En representant for administrasjonen med personlig vararepresentant oppnevnt av enhetsleder for to år om gangen
  - To representanter for tjenestemennene ved enheten med personlige vararepresentanter

Regiondirektøren kan bestemme at to lokale enheter skal ha felles tilsettingsråd. Slik bestemmelse krever enighet med de tillitsvalgte på regionalt nivå. Tilsettingsrådet *for to lokale enheter (felles tilsettingsråd)* skal bestå av:

- Lederne for enhetene (rådets leder er leder for den enheten saken kommer fra)
  - En representant for administrasjonen med personlig vararepresentant oppnevnt av enhetsleder for to år om gangen. Hver enhetsleder oppnevner representant for sin enhet med vararepresentant. Representanten veksler etter hvilken enhet saken kommer fra.
  - To representanter for tjenestemennene ved enhetene med personlige vararepresentanter
4. Tilsettingsrådene for *KRUS* og *KITT* 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 tjenestemennene ved enheten med personlige vararepresentanter

5. 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), enhetslederen (nr. 3), eller direktørene for KRUS og KITT (nr. 4) har oppnevnt.

#### 6. Sentralt tilsettingsråd

Det sentrale tilsettingsrådet skal bestå av:

- En regiondirektør (rådets leder) oppnevnt av Kriminalomsorgens sentrale forvaltning for to år om gangen
- En representant fra Kriminalomsorgens sentrale forvaltning oppnevnt for to år om gangen
- Regiondirektøren for den regionen saken kommer fra
- To representanter for tjenestemennene oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene sentralt

Når rådet behandler saker som gjelder assisterende direktør, øvrige tjenestemenn ved regionadministrasjonen eller lokale enhetsledere, skal vedkommende regiondirektør erstattes av en representant for administrasjonen oppnevnt av Kriminalomsorgens sentrale forvaltning for to år om gangen. Representanten for administrasjonen trer også inn når rådet behandler saker fra KRUS, KITT eller aspirantnemda i kriminalomsorgen.

Alle medlemmene skal ha personlige varamedlemmer, oppnevnt av Kriminalomsorgens sentrale forvaltning og tjenestemannsorganisasjonene sentralt.

### § 12 Oppnevning av tjenestemannsrepresentanter

Den tjenestemannsorganisasjonen innen vedkommende tilsettingsråds myndighetsområde (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. Det er adgang til å bli enige om at tjenestemannsrepresentantene kan velges blant alle tilsatte innen tilsettingsområdet. 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 tjenestemannsrepresentantene og vararepresentantene er forhindret fra å møte, oppnevner tjenestemannsorganisasjonene sentralt settere representanter.

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

1. Rådets leder har ansvaret for at medlemmene av tilsettingsrådet får tilgang til alle saksdokumentene, herunder forslaget til tilsetting og eventuelt innstilling, og nødvendig tid til å sette seg inn i saken før den tas opp til behandling. 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, jf. tjenestemannsloven § 5 nr. 3. Slikt krav må fremsettes i møtet, og kravet skal protokollføres. Det kan gis en kort frist for å begrunne kravet, som 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 Taushetsplikt**

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.

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

En midlertidig tilsatt tjenestemann, tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre, kan tilsettes fast av tilsettingsrådet uten ny kunngjøring og uten at innstillende myndighet behøver å behandle saken på nytt. Det samme gjelder ved forlengelse av vikariat.

### **§ 16 Underretning om tilsetting mv.**

1. 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.

2. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven både for faste og midlertidige tilsetningsforhold.
3. 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 («vedtaket»).

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

### **§ 17 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 sentrale forvaltning, Kriminalomsorgens utdanningssenter og Kriminalomsorgens IT-tjeneste.

Dersom hele eller deler av annen virksomhet overføres til kriminalomsorgen, skal all sammenhengende tjeneste fra den tidligere virksomhet medregnes.

### **§ 18 Ordensstraff**

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter fem år.

### **§ 19 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 (leder for KSF, regiondirektør, direktørene for KRUS og KITT eller lokal enhetsleder) også treffe vedtak om å suspendere eller midlertidig overføre en tjenestemann til annen tjeneste etter tjenestemannsloven § 16, se nærmere tjenestemannsloven § 17 nr. 4.

### **§ 20 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 regiondirektøren og direktørene for KRUS og KITT hvor Kongen er klageinstans. Embets- eller tjenestemannen må fremsette klagen skriftlig for vedtaksorganet.

## **Del VI Andre bestemmelser**

### **§ 21 Arbeidstid mv.**

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

underordnetes ferie- og sykefravær.

## **§ 22 Velferdspermisjoner**

Velferdspermisjoner kan gis i samsvar med hovedtariffavtalens fellesbestemmelser. Regiondirektøren, eller den regiondirektøren gir fullmakt, avgjør søknader om velferdspermisjon. Bestemmelsene i første og annet punktum gjelder tilsvarende for direktørene for KRUS og KITT. Søknader om velferdspermisjon for regiondirektøren og direktørene for KRUS og KITT avgjøres av Justisdepartementet.

## **§ 23 Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling mv.**

1. Tjenestefri bør, så langt tjenesten tillater det, 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 av andre grunner å overta annen statsstilling, kan gis i 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. Ved omstilling i kriminalomsorgen kan tjenestefri for å overta annen stilling i etaten gis for inntil tre år.
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. Direktørene for KRUS og KITT har tilsvarende fullmakt som nevnt i første og annet punktum. Tilsettingsrådet avgjør søknader om permisjon uten lønn utover seks måneder. Justisdepartementet avgjør søknader om permisjon fra regiondirektøren og direktørene for KRUS og KITT.

## **§ 24 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.

## **§ 25 Attest**

Tjenestemann som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det, har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15–15.

Attesten skal inneholde opplysninger om tjenestemannens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell fratredelse fra stilling(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder tjenestemannen har hatt.

Attesten kan videre gi en vurdering av tjenestemannen og utførelsen av arbeidet, dersom tjenestemannen selv ønsker det.

## **§ 26 Sluttsamtale**

Arbeidsgiver skal tilby tjenestemannen sluttsamtale ved opphør av arbeidsforhold, men tjenestemannen har ingen plikt til å gjennomføre samtalen. Det kan regionalt eller lokalt gis nærmere retningslinjer for bruken av slike samtaler.

## **§ 27 Ikrafttredelse og revisjon**

Dette reglementet er stadfestet av Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet



19. april 2012 og trer i kraft fra 1. september 2012. Fra samme dato oppheves personalreglement for embets- og tjenestemenn i kriminalomsorgen av 6. februar 2003.

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

