

Informasjon om ledige stillinger

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 30.04.2015 by Simployer
#650

Personalhåndbok / Ansettelse / Informasjon om ledige stillinger

Det informeres om ledige stillinger på Panorama.

Arbeidsmiljøloven sier

Etter [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 14-1](#) skal arbeidsgiver informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Arbeidsgiver bestemmer selv hvordan denne informasjonen skal gis og den kan for eksempel gis gjennom informasjon på virksomhetens intranett.

Fast eller midlertidig ansettelse

Published 01.07.2022 by
Last updated 24.08.2017 by Marthe Haugen
#651

Personalhåndbok / Ansettelse / Fast eller midlertidig ansettelse

Arbeidsmiljøloven sier

Fast ansettelse

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at ansettelser skal inngås skriftlig og være faste, enten på heltid eller deltid. Midlertidige tilsetninger eller tidsbegrensede arbeidsavtaler er et unntak fra denne hovedregelen.

Midlertidig ansettelse

Innledning

Adgangen til midlertidig ansettelse reguleres i [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 14-9](#). Det kan bare avtales midlertidig ansettelse der dette følger av loven.

Midlertidige arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art, skal inngås skriftlig. Dette er viktig for å kunne dokumentere at det er en midlertidig ansettelse.

Vilkår for midlertidig ansettelse

Midlertidig ansettelse kan etter [aml § 14-9](#) blant annet foretas:

- der arbeidet er av midlertidig karakter
- i vikariater

Opphør av midlertidig arbeidsavtale

En midlertidig arbeidsavtale opphører uten noen formell oppsigelse ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet.

Dersom arbeidstaker har vært ansatt i mer enn ett år, følger det av arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver skal gi arbeidstaker et skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Dette varselet skal gis senest en måned før fratreden.

Jf [aml § 14-9](#).

Fast ansatt etter 3 eller 4 år

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at en arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt sammenhengende i mer enn 3 år regnes som fast ansatt. Dersom grunnlaget for den midlertidige ansettelsen hele tiden har vært at arbeidet er av midlertidig karakter vil imidlertid arbeidstaker ikke være fast ansatt før etter 4 år.

Jf [aml § 14-9 syvende ledd](#).

Ved beregning av ansettelsestid fremgår det av [Aml § 14-9 syvende ledd annet punktum](#) at det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær. Bestemmelsen innebærer at ikke noe type fravær

skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsestid i forhold til tre/fireårsregelen, forutsatt at fraværet er rettmessig. Slikt fravær kan eksempelvis være sykefravær, foreldrepermisjon, fravær for å utføre offentlige verv etc.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Published 01.01.2023 by
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#652

Personalhåndbok / Ansettelse / Fortrinnsrett for deltidsansatte

Arbeidsmiljøloven sier

Fortrinnsrett

Etter [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 14-3](#) har deltidsansatte fortrinnsrett til å øke sin stillingsandel i stedet for at arbeidsgiver ansetter noen nye eller leier inn arbeidstakere. Forutsetningen for dette er:

- at arbeidstaker er kvalifisert for den ledige stillingen,
- at arbeidsoppgavene i den ledige stillingen er om lag de samme som de den ansatte utfører i sin deltidsstilling og
- at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver

Arbeidstaker kan kreve fortrinnsrett til deler av en ledig stilling, men en slik oppdeling av stilling vil nok i noen tilfeller være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstaker kan også kreve fortrinnsrett til ekstravakter og lignende.

Utvidelse av stilling

Etter [arbeidsmiljøloven § 14-4a](#) kan en deltidsansatt som jevnlig har jobbet mer enn sin avtalte arbeidstid ha rett til utvidelse av stillingen i samsvar med det som faktisk er jobbet. Følgende vilkår må være oppfylt:

- arbeidstaker må jevnlig ha jobbet ekstra i de siste 12 månedene regnet fra det tidspunkt arbeidstaker fremmer krav om utvidet stilling
- ekstraarbeidet må ikke være i form av en lovlig midlertidig ansettelse, f eks 50 prosent sykevikar for navngitt arbeidstaker i tillegg til egen 50 prosent stilling
- arbeidstaker kan ikke kreve utvidelse av stillingen for en mindre andel av ekstraarbeidet – må være villig til å ta hele stillingsutvidelsen

Selv om disse vilkårene er oppfylt vil retten til utvidelse av stillingen ikke gjelde dersom arbeidsgiver kan dokumentere at det ikke er behov for merarbeidet i tiden fremover. Dette kan for eksempel være i situasjoner der arbeidsgiver går inn i en periode der det skal gjennomføres nedbemanning.

Krav til ansettelseskontrakt

Published 01.07.2022 by
Last updated 22.11.2021 by Kristin Dahliskås Lygren
#654

Personalhåndbok / Ansettelse / Krav til ansettelseskontrakt

Det skal alltid foreligge en skriftlig og signert ansettelseskontrakt før man tiltrer stilling i Norconsult.

HR lager ansettelseskontrakter, ta kontakt med HR i Serviceportalen for bistand til dette.

Personalhåndboken med [arbeidsreglement](#) inngår som en del av ansettelsesbetingelsene.

Arbeidsmiljøloven sier

[Arbeidsmiljøloven \(aml\) § 14-5](#) slår fast at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

Etter [aml § 14-6](#) skal arbeidsavtalen minst inneholde:

- Partenes identitet.
- Arbeidsplassen. Der det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal avtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, samt forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiveren.
- En beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori.
- Tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse.
- Dersom arbeidsforholdet er midlertidig, forventet varighet og hva som er grunnlaget for ansettelsen (om det er vikariat eller arbeid av midlertidig karakter).
- Arbeidstakerens rettigheter til ferie og feriepenger, og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet.
- Arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister.
- Den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, og lønnsutbetalingsterminene.
- Lengde og plassering av den normale daglige og ukentlige arbeidstid.
- Lengde av pauser.
- Avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. [aml § 10-2](#)
- Eventuelle prøvetidsbestemmelser.
- Opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet.

Der det skjer endringer i arbeidsforholdet skal dette tas inn i arbeidsavtalen senest en måned etter at endringene trådte i kraft, jf. [aml § 14-8](#).

Taushetserklæring

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 24.08.2017 by Marthe Haugen
#655

Personalhåndbok / Ansettelse / Taushetserklæring

De ansatte er forpliktet til å bevare taushet om alle forhold av konfidensiell natur.

Ved ansettelsen skal den enkelte gjøres kjent med reglene om taushetsplikt. Brudd på taushetsplikt anses som brudd på den enkeltes ansettelsesavtale. Taushetsplikten gjelder også etter at ansettelsesforholdet opphører.

Gjeldende taushetserklæring signeres i Workday som del av ansettelse.

Prøvetid

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 24.08.2017 by Marthe Haugen
#656

Personalhåndbok / Ansettelse / Prøvetid

Prøvetidens lengde

Prøvetidens lengde er normalt 6 måneder fra tiltredelsesdato.

I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned.

Oppfølging i prøvetiden

Nyansatte i Norconsult følges opp av personalansvarlig leder.

Prøvetidssamtale mellom arbeidstaker og personalansvarlig leder skal gjennomføres og dokumenteres i Workday senest 6 uker før endt prøvetid.

Arbeidsmiljøloven sier

Det kan avtales at arbeidsforholdet skal starte med en prøvetid. Lengden på denne prøvetiden kan etter [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-6](#) maksimalt være 6 måneder. Avtale om prøvetid må være inngått skriftlig.

Dersom arbeidstaker har fravær i løpet av prøvetiden kan prøvetiden forlenges tilsvarende forutsatt at arbeidstaker er informert skriftlig om dette i forbindelse med ansettelsen.

I prøvetiden er oppsigelsestiden 14 dager, dersom ikke annet er avtalt, jf. [aml § 15-3 syvende ledd](#). Oppsigelsen må gis senest siste dag av den avtalte prøvetiden.

Grunnlaget for oppsigelse av arbeidstaker i prøvetiden kan være begrunnet i mangler når det gjelder arbeidstakers:

- tilpassing til arbeidet,
- faglig dyktighet, eller
- pålitelighet

Forbud mot diskriminering

Published 01.01.2018 by
Last updated 13.09.2021 by Janniche Rognes Johansen
#657

Personalhåndbok / Ansettelse / Forbud mot diskriminering

Norconsult skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Forbudet mot diskriminering gjelder hele arbeidsforholdet - fra stillingen blir lyst ut til den blir avsluttet. Norconsult skal ikke forskjellsbehandle søkere, ansatte eller innleide medarbeidere uten saklig grunn.

Lovverket sier

Både [arbeidsmiljøloven](#) og [likestillings- og diskrimineringsloven](#) har regler om forbud mot diskriminering i arbeidsforhold. Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider av et arbeidsforhold, blant annet

- utlysning av stilling
- ansettelse, omplassering og forfremmelse
- opplæring og kompetanseutvikling
- lønns- og arbeidsvilkår
- avslutning av arbeidsforhold

Fadderordning

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 16.02.2022 by Linn Marie Kase
#658

Personalhåndbok / Ansettelse / Fadderordning

Alle nyansatte tildeles en "Faglig mentor" og en "Fadder" ved oppstart i Norconsult.

Rollen "Fadder" ivaretar praktiske og sosiale forhold og skal hjelpe den nyansatte med å få ferdigstilt praktiske gjøremål (f.eks sjekklister for nyansatte, informere om kurs for nyansatte, innmelding i fagnettverk osv.), samt sørge for at den nyansatte blir godt integrert i sin enhet og introdusert til andre nødvendig nøkkelpersoner.

Rollen "Faglig mentor" ivaretar de faglige aspektene og skal sikre at den nyansatte får en god faglig utvikling så tidlig som mulig, og at den nyansatte blir selvstendig og inkludert i oppdrag.