**2018 Norsk (juridisk tekst)**

Et oversettelsesvalg henger alltid tett sammen med vurderinger knyttet til det konkrete oversettelsesoppdraget (translation brief). Derfor følger her beskrivelsen av et tenkt oppdrag for oversettelse av utdrag av en personalmelding (PM) forfattet av Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) stilet til den norske statsforvaltning og Riksrevisjonen med informasjon om de meste sentrale temaene i den nye statsansatteloven, hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SPHPM/pm-2017-08>

***Translation brief***: Oversettelsen er bestilt av KMDs informasjonsavdeling. Målgruppen er personer med immigrasjonsbakgrunn fra Albania, England, Frankrike, Polen, Russland, Spania og Tyskland som deltar i jobbsøkerseminar.

**[…]**

**Generelt om den nye loven**

Statsansatteloven skal sikre ivaretakelse av tilliten til statsforvaltningen. Loven er søkt harmonisert med stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven. Reglene for embetsmenn videreføres i stor grad, med enkelte endringer i statsansatteloven § 16 første ledd og § 36 fjerde ledd. I denne personalmeldingen omtales ikke reglene for embetsmenn.

Loven er en særlov som går foran arbeidsmiljøloven. De enkelte lovbestemmelsene skal tolkes i lys av forarbeidene i lovproposisjonen og lovvedtaket i Stortinget.

[…]

**Nærmere om de viktigste endringene som følger av ny lov og forskrift**

**1. Personalreglement**

Virksomhetene skal som i dag fremforhandle personalreglement, jf. § 2. Gjeldende rett videreføres dermed, men det blir forenklinger både ved at færre bestemmelser skal reguleres i reglement og at reglementene ikke lenger skal stadfestes av KMD.

For at et personalreglement skal være gyldig, må det fylle vilkårene som er bestemt i statsan­satteloven § 2 fjerde ledd a), b) og c). Partene i den enkelte virksomhet kan når som helst ta et personalreglement opp til revisjon. Departementene har som etatsstyrere også en slik rett overfor underliggende virksomheter. Departementene har fått myndighet til å fastsette midler­tidige personalreglement ved omstilling. Slike midlertidige reglement kan fastsettes både ved opprettelse av ny virksomhet eller sammenslåing, eller omorganisering som berører flere virksomheter, jf. statsansatteloven § 2 sjette ledd. I slike tilfeller vil det ikke være en ordinær forhandling av reglementet, men dersom det finnes representanter for tjenestemannsorgani­sasjonene i virksomhetene, skal disse uttale seg. Slik uttalelse skal også innhentes fra virksomhetens ledelse.

[…]

**2. Kvalifikasjonsprinsippet og offentlig kunngjøring**

Det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet lovfestes, jf. § 3. Det innebærer ingen endring i rettstilstanden om at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes i staten. Det er utlysningsteksten som danner grunnlaget for den sammenlignende vurderingen av søkerens kvalifikasjoner. For å ivareta prinsippet om at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes, må ledige stillinger kunngjøres offentlig.

Statsansatteloven § 4 om offentlig kunngjøring er en videreføring av gjeldende rett, med den endringen at det ikke lenger er adgang til generelt å gjøre unntak fra offentlig kunngjøring for bestemte stillinger i reglement. Flere statlige virksomheter har i dag slike unntak gjennom personalreglementene.

[…]