

Rapport fra forvaltningsrevisjon om ansettelse og oppsigelse

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Røyrvik kommune

Møtedato

13.01.2026

Saknr

01/26

Saksbehandler Line Thorsen Bratli

Arkivkode FE-217

TI-&58

Arkivsaknr 24/588 - 6

Forslag til vedtak

1. Kontrollutvalget tar rapporten til orientering.
2. Kontrollutvalget oversender rapporten til kommunestyret med følgende forslag til vedtak:

1. Kommunestyret tar rapporten til orientering.

2. Kommunestyret ber kommunedirektøren sikre at:

a. rutiner for ansettelse revideres slik at de samsvarer med god praksis (eksempelvis Sivilombudets veileder "Ansettelse fra A-Å"), ønsket praksis og administrativ delegering i kommunen

b. maler samordnes og gjøres kjent blant alle ansatte som har ansvar i ansettelsesprosesser

c. det utarbeides rutiner knyttet til håndtering av inhabilitet som i større grad gjenspeiler de lovkrav som foreligger. Dette gjelder både hva som kan føre til inhabilitet, og prosessen knyttet til vurderingen av habilitet og konsekvensene av habilitet, samt at vurderinger dokumenteres

d. sentrale punkter i ansettelsesprosessen skriftliggjøres og arkiveres på en måte som medfører at dokumentasjon er lett tilgjengelig for ettertiden. Dette gjelder særlig involvering av tillitsvalgte, habilitetsvurderinger og skriftlig innstilling som sammenligner aktuelle kandidater

e. kommunen har rutiner som sikrer at praksis rundt oppsigelse oppfyller formalitetskrav, uavhengig av hvem som gjennomfører oppsigelsen.

3. Kommunestyret ber kommunedirektøren rapportere skriftlig og muntlig til kontrollutvalget om oppfølging av vedtakets punkt 2 i kontrollutvalgets møte 8. september 2026.

Vedlegg

Rapport forvaltningsrevisjon om ansettelse og oppsigelse

Saksopplysninger

Saken gjelder behandling av rapport fra forvaltningsrevisjon med tema ansettelse og oppsigelse. Rapporten ble bestilt i kontrollutvalgets møte 21. november 2024, sak 36/24. Kommunens revisor, Revisjon Midt-Norge, har undersøkt om Røyrvik kommunens praksis ved ansettelse og oppsigelse følger avtaler og lover, og om ansettelsesprosessene er åpne og rettferdige. Kontrollutvalget bes i saken om å ta stilling til revisorenes anbefalinger, og sende rapporten til kommunestyret for endelig vedtak.

Jf. kommunelovens §23-5 skal kommunedirektøren få anledning til å uttale seg om saker som sendes fra kontrollutvalget til behandling i kommunestyret, og formålet med uttalelsen er å opplyse saken best mulig. Den endelige rapporten ble sendt til kommunedirektøren

17.12.25, med frist for uttalelse 5.januar 2026. Det er ikke kommet merknader fra Kommunedirektøren pr. 06.01.2026..

Revisor vil delta i møtet for å presentere rapporten og svare på spørsmål.

Om rapporten

I rapporten er det to problemstillinger som blir besvart. I den ene problemstillingen stilles spørsmålet `er ansettelser i Røyrvik kommune gjennomført i samsvar med regelverket?`, med følgende underpunkter: utlysning, kvalifikasjonsprinsippet, habilitet, involvering av tillitsvalgte, dokumentasjonskrav, skriftlig arbeidsavtale og søkerliste (offentlig og utvidet til parter). For å svare ut problemstillingen har revisor har sett på 15 av 34 ansettelser i perioden 2022-2024.

Undersøkelsen viser at ansettelser delvis gjennomføres i samsvar med regelverket. Hovedregelen er at stillinger lyses ut, tillitsvalgte involveres, og aktuelle kandidater intervjues. Samtidig er det avdekket svakheter som kan medføre at ansettelsesprosesser foregår i strid med lovkrav. I hovedsak skyldes dette at deler av ansettelsesprosessene ikke kan dokumenteres, og er derfor vanskelig å kontrollere.

I den andre problemstillingen stilles spørsmålet `om kommunen har system for oppsigelser?` Problemstillingen er avgrenset til å gjelde oppsigelser fra arbeidsgiver, og ikke oppsigelser fra ansatte. Revisor har undersøkt dokumentasjonen som finnes for tre oppsigelser, og ikke prosess i forkant av oppsigelsene, eksempelvis ansvaret som arbeidsgiver har for å legge til rette for at den ansatte får mulighet til å forbedre seg.

I rapporten konkluderer revisor med at Røyrvik kommune i liten grad har system for oppsigelser. Det mangler rutiner som sikrer at ansatte vet hva som skal gjøres, og som sikrer at formalitetene oppfylles. For å sikre dette benytter kommunen i dag advokat. På tross av dette har revisor ikke funnet grunnlag for å peke på vesentlige mangler i de tre oppsigelsene som er undersøkt, da de har vært dokumentert.

Kommunedirektørens uttalelse er vedlagt rapporten, se vedlegg 2. Uttalelsen medførte noen endringer i rapporten, og disse er beskrevet i rapportens kapittel 1.4.

Revisjon Midt-Norges anbefalinger

Revisor anbefaler kommunedirektøren å sikre at:

- rutiner for ansettelser revideres slik at de samsvarer med god praksis (eksempelvis Sivilombudets veileder "Ansettelse fra A-Å", ønsket praksis og administrativ delegering i kommunen
- maler samordnes og gjøres kjent blant alle ansatte som har ansvar i ansettelsesprosesser
- det utarbeides rutiner knyttet til håndtering av inhabilitet som i større grad gjenspeiler de lovkrav som foreligger. Dette gjelder både hva som kan føre til inhabilitet, og prosessen knyttet til vurderingen av habilitet og konsekvensene av habilitet, samt at vurderinger dokumenteres
- sentrale punkter i ansettelsesprosessen skriftliggjøres og arkiveres på en måte som medfører at dokumentasjon er lett tilgjengelig for ettertiden. Dette gjelder særlig involvering av tillitsvalgte, habilitetsvurderinger og skriftlig innstilling som sammenligner aktuelle kandidater
- kommunen har rutiner som sikrer at praksis rundt oppsigelser oppfyller formalitetskrav, uavhengig av hvem som gjennomfører oppsigelsen.

Sekretariatet viser ellers til rapporten for beskrivelse av funn og vurderinger som ligger til grunn for revisors konklusjoner og anbefalinger.

Sekretariatets vurdering av rapporten

I prosjektplanen var levering av rapport til sekretær satt til 1.november. Endelige rapport forelå den 16.desember. Forsinkelsen skyldes delvis interne forhold hos revisjonen, og delvis forsinkelser i forbindelse med datainnsamling.

Sekretariatet mener revisor gjennom rapporten har besvart kontrollutvalgets bestilling. Hovedkonklusjonene er at ansettelse delvis gjennomføres i samsvar med regelverket, og at Røyrvik kommune i liten grad har system for oppsigelser.

Det vises til rapporten i sin helhet, og det anbefales at kontrollutvalget oversender denne til kommunestyret til videre behandling med innstilling om at kommunestyret tar rapporten til orientering, samt ber kommunedirektøren følge opp revisor sine anbefalinger.

Kontrollutvalget har et ansvar for å følge opp kommunestyrevedtak i tilknytning til forvaltningsrevisjoner. Det anbefales derfor at det settes en frist for skriftlig rapportering til kontrollutvalget om hvordan kommunedirektøren har fulgt opp kommunestyrets vedtak.