

Ansettelses og oppsigelser

Røyrvik kommune, 13.01.2026

Sunniva Tusvik Sæter



METODE

- Intervju
- Dokumentgjennomgang
- Uttalelse



ANSETTELSE

PROBLEMSTILLING

- Er ansettelse i Røyrvik kommune gjennomført i samsvar med regelverket?
 - Utlysning
 - Kvalifikasjonsprinsippet
 - Habilitet
 - Involvering av tillitsvalgte
 - Dokumentasjonskrav
 - Skriftlig arbeidsavtale
 - Søkerliste (offentlig og utvidet til parter)

FUNN

- Liten kommune – få ansettelse – kjennskap til søkere
- Har rutiner, men utdaterte mtp ansvarsfordeling og dagens praksis
- Bruk og kjennskap til maler varierer
- Alle stillinger lyst ut
- Mangler dokumentasjon for f.eks. best kvalifiserte søker ansettes, referat, vurderinger bak ansettelse, habilitet – krevende system
- Tillitsvalgte involveres som regel – noe hastverk
- Utarbeides skriftlige arbeidsavtaler, men noen mangler signatur

Kriterie	1	2	3	4	5
Alle stillinger skal lyses ut, med mindre unntak kan begrunnes	Ja	Ja	Ja ³	Ja	Ja
Referat fra intervju	Nei	Nei	Prosess ble avsluttet før intervju	Nei	Ja
Vurderingene bak ansettelsen	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei ⁴
Hvordan habilitet er vurdert	Nei	Nei	Nei	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt
Offentlig søkerliste	Ja	Nei, åpen utlysning	Nei, åpen utlysning	Nei	Ja
Dokumentasjon bør oppbevares minst ett år etter ansettelsen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Det skal utarbeides skriftlig arbeidsavtale	Ja, men usignert	Ja, men usignert	Ja	Ja, men usignert	Nei

Kriterie	6	7	8	9	10
Alle stillinger skal lyses ut, med mindre unntak kan begrunnes	Ja	Ja	Åpen utlysning	Ja, men ingen søkere ⁵	Åpen utlysning
Referat fra intervju	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Vurderingene bak ansettelsen	Nei ⁶	Nei	Nei	Nei	Nei
Hvordan habilitet er vurdert	Ikke aktuelt	Nei	Nei	Nei	Nei
Offentlig søkerliste	Nei	Nei	Nei, åpen utlysning	Nei	Nei, åpen utlysning
Dokumentasjon bør oppbevares minst ett år etter ansettelsen	Ja	Nei ⁷	Ja	Ja	Ja
Det skal utarbeides skriftlig arbeidsavtale	Nei	Ja	Ja	Ja ⁸	Ja

Kriterie	11	12	13	14	15
Alle stillinger skal lyses ut, med mindre unntak kan begrunnes	Ja	Ja	Ja, åpen utlysning	Ja	Ja
Referat fra intervju	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Vurderingene bak ansettelsen	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Hvordan habilitet er vurdert	Nei	Nei	Ikke aktuelt	Nei	Nei
Offentlig søkerliste	Ja	Nei	Nei, åpen utlysning	Ja	Ja
Dokumentasjon bør oppbevares minst ett år etter ansettelsen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Det skal utarbeides skriftlig arbeidsavtale	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

KONKLUSJON

Ansettelses i Røyrvik kommune gjennomføres delvis i samsvar med regelverket.

→ Mangel på dokumentasjon gjør at prosessene er vanskelig å ettergå.

ANBEFALINGER

Anbefaler kommunedirektøren å sikre at:

- Rutiner for ansettelser revideres slik at de samsvarer med god praksis (eksempelvis Sivilombudets veileder «Ansettelser 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.

OPPSIGELSER

PROBLEMSTILLING

Har kommunen system for oppsigelser?



FUNN

Kriterie	Oppsigelse 1	Oppsigelse 2	Oppsigelse 3
Oppsigelse skal så langt det er mulig drøftes med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte, før beslutning om oppsigelse fattes	Ja	Ja	Ja
Det skal gis en oppsigelsesfrist i henhold til arbeidsmiljølovens krav	Ja	Ja	Ja
Formkrav: Skriftlig oppsigelse	Ja	Ja	Ja
Formkrav: Oppsigelse leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev	Ja	Ja	Ja
Innhold: Arbeidstakers rett til forhandling og reise søksmål	Ja	Ja	Ja
Innhold: Rett til å fortsette i stillingen etter §§ 17-3 og 15-11	Ja	Ja	Ja
Innhold: Frister for å kreve forhandling, reise søksmål og fortsette i stillingen	Ja	Ja	Ja
Innhold: Hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i eventuell tvist	Ja	Ja	Ja
Arbeidstaker kan kreve å få oppgitt de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen	Ja	Ja	Ja
Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold	Ja	Ja	Ja
Arbeidsgiver kan avskjedige arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen	Ja	Ja	Ja
Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest av arbeidsgiver	Ja	Ja	Ja

FUNN

- Mangler rutiner for oppsigelser
- Drøfting gjennomføres før beslutning om oppsigelse
- Det gis oppsigelsesfrist
- Formkrav til oppsigelsene er fulgt
- Kommunen dokumenterer grunn til oppsigelse
- Kommunen har utarbeidet skriftlig attest

KONKLUSJON

Kommunen har i liten grad system for oppsigelser, i form av at det mangler rutiner.

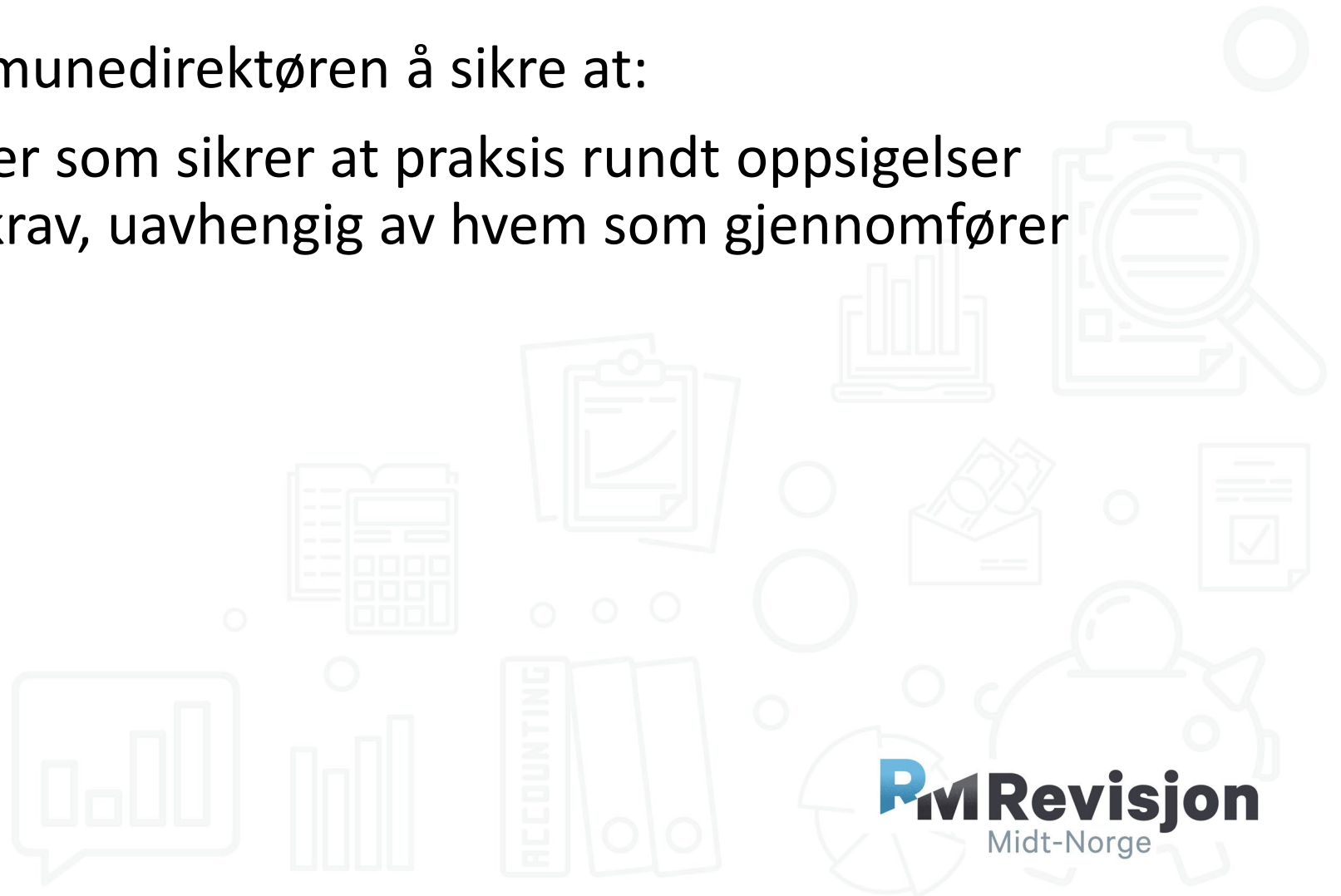
Likevel har vi funnet dokumentasjon i de tre oppsigelsene vi har sett på, og har ikke grunnlag for å påpeke vesentlige mangler i disse.

Kommunen benytter i dag advokat for å sikre at formaliteter oppfylles.

ANBEFALINGER

Revisor anbefaler kommundirektøren å sikre at:

- Kommunen har rutiner som sikrer at praksis rundt oppsigelser oppfyller formalitetskrav, uavhengig av hvem som gjennomfører oppsigelsen.



Takk for meg!

