

SAKSFREMLEGG

KU-VEFSN
Møte 22.03.2012

Sak 023/12 Ansettelse av økonomisjef uten utlysning.

Dokumenter:

- Brev datert 09.03.2012 fra revisjonen til KU-Vefsn
- E-mail korrespondanse datert 15. og 16. mars 2012 mellom KU-Sekr. og revisjon.

Saksorientering:

Etter samråd med KU-leder, har KU-Sekr. valgt å ettersende denne saken pr. e-mail til medlemmene. Saken ble mottatt etter den ordinære utsendelsen til KU-møtet.

Saken har sitt utgangspunkt i at økonomisjef ble ansatt uten at stillingen ble utlyst. Revisjonen ble i møte 28.11.2011 bedt om å undersøke forholdet, hvilket er besvart i vedlagte brev. Revisjonen konkluderer med at stillingen skulle vært utlyst.

I sin vurdering opplyser revisjonen om at det i kommunens egen «Rutine for kunngjøring og ansettelse» (punkt 1.4) gis rom for at rådmannen i «... helt spesielle tilfeller ...» kan vedta at en stilling besettes uten kunngjøring.

På forespørsel fra KU-sekretær bekrefter revisjonen at det kan forekomme helt spesielle tilfeller der utlysning lovlig kan sløyfes (jfr. vedlagt e-mailkorrespondanse). Dermed kan ikke punkt 1.4 i kommunens rutine stride mot lov og HTA (jfr. brevets konklusjon III, 2.avsnitt).

Revisjonen har vurdert saken slik at å foreta en intern omrokking for å innfri tidligere økonomisjefs anmodning om en avtalefestet retrett-stilling, ikke er å regne som «... helt spesielle tilfeller ...».

Den objektive grensen - mellom hva som er, og ikke er, helt spesielle tilfeller - er ikke belyst. Det som kan regnes for å være helt klart lovlige «spesielle tilfeller», fremkommer i vedlagte e-mailkorrespondanse.

Avstanden fra denne saken, og til hva som kan regnes å ligge innenfor begrepet «helt spesielle tilfeller», synes å være uklar – og kanskje må en slik avstand avgjøres utfra subjektive vurderinger.

Med ovennevnte som bakgrunn, ville konklusjonens pkt. IV i brevet fra revisor ha vært noe mer nyansert.

Saken ser ikke ut til å inneha systematiske svakheter som må/bør rettes opp.

Læringseffekten i saken er allerede tatt ut ved at rådmannen – som satt på fullmakten til å velge direkteansettelse – er kjent med revisors vurderinger.

Videre ser det ut til at kommunens egen rutine ikke er i strid med lov, og dermed er det heller ikke behov for endringer av rutinen.

Ut fra ovennevnte bør saken kunne avsluttes.

Innstilling til vedtak:

Kontrollutvalget tar revisjonens brev datert 09.03.2012 til orientering.

Indre Helgeland

KOMMUNEREVISJON

Grane - Hattfjelldal - Hemnes - Nesna - Rana - Vefsn

Organisasjonsnr.: 975 805 980

Medlem av Norges Kommunerevisorforbund

-
-

Til kontrollutvalget i Vefsn

Offentliggjøring:
Ja, jfr. offentleglova § 3

Deres ref.:

Vår ref.:
AHS/--. Jnr. 30/12

8651 Mosjøen, den
9.3.2012.

ANSETTELSE AV ØKONOMISJEF UTEN UTLYSING. SAKSBEHANDLINGEN.

A. Faktum:

A.1 Oppdraget til revisjonen. Kontrollutvalgets (KU) vedtak.

KU ble i møte 28.11.2011 gjort kjent med at kommunen skal ha ansatt ny økonomisjef uten utlysning, og vedtok i sak 27/11 (se vedlegg 1):

"Kontrollutvalget ber revisjonen undersøke forhold rundt ansettelse av ny økonomisjef."

A.2 Revisjonens oppfølging.

I brev av 22.12.2011 til rådmannen (se vedlegg 2) viste vi til KUs vedtak samtidig som vi ba om at alle saksdokumenter tilhørende sakene ble overlevert oss. Vi spurte om det var riktig at det var ansatt i økonomisjefsstillingen uten at den var kunngjort på forhånd og begrunnelsen for det i tilfelle. Vi mottok saksdokumentene som vedlegg til rådmannens brev 3.1.2012 (se vedlegg 3).

Hovedkontor Vefsn
Skjervgt. 43 - Rådhuset
Postboks 27
8651 MOSJØEN
Tlf.: 75101000
Faks: 75101141
E-post: aksel.sivertsen@vefsn.kommune.no
Bankkontonr.: 4530.05.00963

Avdelingskontor Rana
Nordahl Griegsgt. 2-4
Postboks 173
8601 MO I RANA
Tlf.: 75145000
Faks: 75145421
E-post: revisjon@rana.kommune.no

Det ble også bekreftet at direkteansettelse var gjort, se nedenfor, og hvorfor.

Ut fra prinsippet om kontradiksjon i saksbehandlingen (at den ansvarlige skal høres før saken avgjøres), har denne utredning blitt forelagt rådmannen, som har uttalt seg i e-post 7.3.2012, se *vedlegg 4*.

A.3 Stillingsendringer.

Tidligere økonomisjef Stein Langmo hadde i løpet av fjoråret anmodet rådmannen om å fratre stillingen av personlige grunner, mot å gå over i en annen stilling i kommunen.

De tillitsvalgte ble innkalt til møte 29.8.2011 for å drøfte saken nærmere, temaet var "Omstilling og omstrukturering ved økonomiavdelingen". I møtet foreslo rådmannen at Langmo tilbys ny stilling som økonomirådgiver og beholder sin dagjeldende lønn som en personlig ordning. Videre at regnskapssjef Asle Gammelli "direktetilsettes" som økonomisjef. Av møtoreferatet fremgår ikke hva de tillitsvalgtes oppfatninger var, men i brevet til revisjonen sier rådmannen at de "var enig i den foreslåtte løsningen." I et nytt brev datert 29.2.2012 er møtoreferatet gitt følgende tilføyelse: "HTV i fagorganisasjonene som var tilstede i møtet var enig i den foreslåtte løsningen."

I vedtak 6.9.2011 ble Langmos stillingskode (SKO) endret fra 9451 økonomisjef til 8530 rådgiver. Hans nye ansettelsesvilkår ble vedtatt av rådmannen i administrativt vedtak nr. 441/11, med ikrafttredelse 1.1.2012. Langmo aksepterte 14.11.2011 tilbudet. Samtidig sa han opp stillingen som økonomisjef.

I administrativt vedtak nr. 442/11 ble Gammelli ansatt som økonomisjef i fra 1.1.2012 med SKO 9451 og tittel økonomisjef. Han aksepterte tilbudet 24.11.2011. På samme tid sa han opp sin tidligere stilling ved økonomiavdelingen.

Organisatorisk inngår økonomisjefen i rådmannens fagstab, i strategisk ledergruppe, i utvidet ledergruppe, og leder økonomiavdelingen med 11 ansatte. I tillegg kommer skatteavdelingen med 4 ansatte.

B. Revisjonen bemerker:

B.1 KUs og revisjonens personelle kompetanse i denne saken.

KU har rett og plikt til å føre tilsyn med hele kommunens forvaltning på kommunestyrets vegne, jfr. KU-forskriften § 4.

Unntatt er politiske prioriteringer foretatt av folkevalgte organer. Spørsmålet om utlysning er ikke behandlet av politisk organ, og grunnlaget for rådmannens myndighet er en rutine. Så lenge KU definerer en sak eller spørsmål som kontroll eller tilsyn, kan ethvert forhold tas opp, også personalsaker. Vi finner at KU har saklig kompetanse i denne saken.

Saksbehandlingen for KU utføres av ansatt revisor som innfrir kvalifikasjonskravene i revisjonsforskriften kapittel 5 og 6.

B.2 Avgrensninger av saken.

Saksforholdet omfatter systematisk tre saker: Fratredelsen av Langmo som økonomisjef og tilbudet til ham om ny stilling, den manglende utlysingen av økonomisjef, og ansettelsen i den. Vi går ikke nærmere inn på saken om det var tilstrekkelig(e) grunn(er) til å imøtekomme Langmos anmodninger og måten det ble ordnet på i forhold til ham. Heller ikke på selve ansettelsen av ny økonomisjef da ansettelsen er gjennomført uten utlysning. Vi begrenser drøftelsene nedenfor til det **prinsipielle**: Om rådmannen hadde kompetanse til å unnlate utlysning, og – hvis så finnes å være til stede – om utlysning likevel burde vært foretatt på annet grunnlag enn rutinen.

B.3 Spørsmål om økonomisjefsstillingen var ledig.

Rådmannen anfører at det ikke var noen ledig stilling som økonomisjef. Derfor var det ingen stilling å utlyse.

Ut ifra det faktum som er beskrevet foran under A.3, mener revisjonen at økonomisjefsstillingen var ledig fra 1.1.2012. Langmos aksept, og samtidige oppsigelse, på tilbudet om overgang til annen stilling med annen SKO og tittel, tilsier at ansettelsesforholdet som økonomisjef var brakt til opphør for ham. Stillingen var opprettet, lønn var budsjettert og ingen gjorde lovbestemt fortrinnsrett gjeldende.

B.4 Arbeidsgivers styringsrett.

Kommunen kan som arbeidsgiver i kraft av styringsretten organisere, fordele, lede og kontrollere arbeidet, i tillegg til å ansette og si opp ansatte. Styringsretten er imidlertid klart bergrenset av det som følger av lov, Hovedtariffavtalen (HTA), god forvaltningskikk og de ansattes individuelle arbeidsavtaler. Styringsretten er derfor en restkompetanse arbeidsgiver utøver. Valg av personalmessige løsninger i de konkrete sakene må hele tiden ha for øye de bånd styringsretten er underlagt.

B.5 Koblinger mellom stillingene.

Resultatet av det beskrevne faktum er at det ble byttet 2 stillinger ved økonomiavdelingen, hvor av den ene er på høyt ledernivå, fast og ble besatt uten forutgående utlysning og åpen konkurranse.

Rådmannen har argumentert med at uten å frigjøre en annen stilling ved økonomiavdelingen og ansette denne personen som økonomisjef, ville Langmos anmodninger bare kunnet imøtekommes ved å opprette en ny stillingshjemmel. Direkteansettelsen sikret Langmos interesser samtidig som den ikke påførte kommunen merutgifter.

I revisjonsdialogen har vi for øvrig oppfattet rådmannen slik at en utlysning ville ha kunnet vanskeliggjort den løsning som er valgt, for da måtte den best kvalifiserte søker blitt ansatt. Ellers ville utlysingen vært proforma hvis konstruksjonen med stillingsbyttet likevel hadde blitt utfallet selv om det forelå bedre kvalifisert(e) søker(e) etter utlysingsrunden og nærmere utvelgelser av kandidatene.

Revisjonen ser det imidlertid slik at alle disse forhold lå innenfor kommunens herredømme, kontroll og ansvar, og kunne ikke berettige til å unnlate utlysning av lederstillingen. Utlysingen måtte være reell, likedan ansettelsesprosessen. Saken her gjelder utlysning av økonomisjefsstillingen, ikke hvem som skulle bli ansatt i den. Å utlyse har en egenverdi – er tillitskapende – ut over hvem som til slutt blir ansatt, se nedenfor. Kommunen har et større handlingsrom i valg av best kvalifisert søker, enn helt å utelate offentlig kunngjøring av fast lederstilling på høyt nivå.

B.6 Regelverk.

B.6.1 Lov og hovedtariffavtale m.v.

Det er ingen lov som innfører plikt til å utlyse ledige stillinger i *kommunal* sektor. I staten pålegger tjenestemannsloven § 2 utlysingsplikt med mindre noe annet følger av lov, forskrift eller tariffavtale. Undervisningsstillinger og skolelederstillinger skal utlyses, jfr. opplæringsloven § 10-4. Unntak fra utlysingsplikten finnes i arbeidsmiljøloven §§ 14-2 (fortrinnsrett ved oppsigelse) og 15-7 (vern mot usaklig oppsigelse). Ingen av disse unntak er relevante her.

I en rekke klagesaker Sivilombudsmannen har uttalt seg om, med henvisninger til og støtte i juridisk litteratur¹⁾, er det antatt som en klar hovedregel at også kommunale stillinger skal utlyses eksternt. For faste lederstillinger er hovedregelen så å si unntaksfri. Grunnlaget er kvalifikasjonsprinsippet, kravet til sakens opplysning og standard for god forvaltningsskikk. Plikten til offentlig kunngjøring er av Sivilombudsmannen generelt formulert slik:

"I tilsettingssaker er kommunene imidlertid forpliktet til å finne frem til den best kvalifiserte søker, det såkalte kvalifikasjonsprinsippet. Reelle hensyn tilsier derfor offentlig utlysning, da det er avgjørende for å nå aktuelle og gode søkere for å kunne finne frem til den best kvalifiserte for stillingen. Likhetsprinsippet tilsier også at det er viktig å sikre alle potensielt kvalifiserte kandidater lik mulighet til å søke stilling i det offentlige."

Kvalifikasjonsprinsippet – som begrenser arbeidsgivers styringsrett – går ut på at i første rekke skal den best kvalifiserte (etter utdannelse, praksis og skikkethet) søker til en stilling ansettes, dette er fastslått i HTA § 2.2. HTA er vedtatt ved uravstemning av kommunen, KS og arbeidstagersiden, og er bindende.

I nær sammenheng står forvaltningsloven § 17²⁾ om kommunens utrednings- og informasjonsplikt, at en sak skal opplyses best mulig før vedtak fattes. Det gjelder altså et kvalitetskrav for saksforberedelsen. I kommunen er det rådmannen som drar ansvar for at alle saker er forsvarlig utredet, jfr. koml. § 23 nr. 2.

1) Se blant annet Henning Jakhelln: "Oversikt over arbeidsretten", 2006, side 187 fig., Gerd Engelsrud "Styring og vern", 2006, side 71 fig. og Sivilombudsmannens årsmelding for 2005, side 120 fig.

2) Bestemmelsen står i lovens kapittel IV og gjelder derfor bare for enkeltvedtak. Det er i dag alminnelighet enighet om at utrednings- og informasjonsplikten er allmenngyldig, og kommer til anvendelse på blant annet saker om Intern forvaltning, forretningsdrift m.m.

Etter samme bestemmelse er rådmannen også ansvarlig for å etablere betryggende intern kontroll av hele kommunens administrasjon.

“Kommunenes personalhåndbok” (2012) inneholder i punkt 2.3, side 16-17, følgende under overskriften “Utlysning av ledig stilling”:

“Verken kommunelov eller tariffavtale har bestemmelse som innebærer plikt til å lyse ut ledige stillinger. Det gjelder imidlertid et ulovfestet krav om utlysning av ledige stillinger i offentlig sektor som følge av kvalifikasjonsprinsippet og utredningsplikten.”

At en regel er ulovfestet vil si at den er ulovfestet gjeldende rett som er blitt til ved praksis, sedvanerett eller domstolenes rettsskapende virksomhet.

For å kunne ansette den best kvalifiserte søker, for at saken skal bli opplyst best mulig, for at likhetsprinsippet skal være ivaretatt og for at god forvaltningsskikk skal bli fulgt, må det gjøres offentlig kjent at stillingen er ledig, slik at mulige og aktuelle kandidater kan søke eller melde sin interesse. Uten slik publisering i egnede media kan man vanskelig ansette den best kvalifiserte. Viktige hensyn bak kunngjøring er dessuten å sikre likebehandling av søkerne, klargjøre de vilkår ansettelsen skal skje ut fra samt skape ryddig og saklig behandling etter objektive og etterprøvbare kriterier. Nyanserer man på disse grunnleggende saksbehandlingskrav for god forvaltningsskikk, utvannes fort viktige prinsipper ved rekruttering til kommunale, faste lederstillinger.

Dersom utlysning unnlates kan det føre til mistanker og spekulasjoner hos innbyggerne og ansatte om at stillingen er tiltenkt én bestemt person internt før saken er tilfredsstillende opplyst. Vi mener dette er særlig aktuelt for en stilling på ledernivå og som er fast. Økonomisjefsstillingen er begge deler. Også innbyggernes og de underordnedes tillit til ansettelsen og personen som bli ansatt, og kommunens omdømme, kan bli svekket av manglende kunngjøring.

Revisjonen mener at stillingsbyttet eventuelt bare kunne gjennomføres i henhold til lov og HTA, etter at økonomisjefsstillingen hadde vært offentlig bekjentgjort og normal ansettelsesprosedyre for øvrig var fulgt. Den valgte, lukkede fremgangsmåten ved rekrutteringen førte i resultat til at personen som er ansatt ikke konkurrerte om stillingen, noe revisjonen anser som uheldig.

Det var tid til kunngjøring og vanlig ansettelsesprosess: Fra september til januar hadde man 4 måneder til disposisjon.

De innskrenkninger lov og HTA legger på rådmannens skjønn og arbeidsgivers styringsrett, er ikke nevnt i saksdokumentene. Heller ikke de nevnte regler er berørt.

B.6.2 Interne rutiner/reglement.

I møte 13.10.2010 sak 103/10 vedtok kommunestyre blant annet "Rutine for kunngjøring og ansettelse" for kommunale stillinger.

Kvalifikasjonsprinsippet er understreket i innledningen til rutinen.

Punkt 1.4 omhandler "Direkte ansettelse", og lyder:

"I helt spesielle tilfeller kan rådmannen vedta at en stilling skal besettes uten kunngjøring. Ansettelse kan da foretas samtidig. Eventuelle uttalelser fra plasstillitsvalgte skal foreligge før vedtak fattes."

Punkt 1.3 omhandler "Ekstern kunngjøring", og lyder:

"Forutsatt at stillingen fortsatt er ledig etter intern klargjøring/kunngjøring skal ekstern utlysning som hovedregel foretas. ---".

Hva som skal til for at en stilling defineres som "ledig", sies i rutinen at stillingshjemmel må være opprettet, budsjettdekning påvises og at ingen gjør lovbestemt fortrinnsrett gjeldende. Alle disse kriterier var oppfylt for økonomisjefsstillingen. Når dette er på det rene skal stillingen som hovedregel utlyses eksternt, jfr. punkt 1 om kunngjøring i rutinen.

Rådmannen har i brevet av 3.1.2012 vist til delegasjonen i punkt 1.4 som grunnlag for sin avgjørelse om ikke å kunngjøre.

Om reglementets forhold til trinnhøyere bestemmelser sies dette i punktet "Omfang" i rutinen:

"Reglene i reglementet gjelder ikke når de strider mot lov, tariffavtaler eller andre bestemmelser som er bindende for kommunen."

Selv uten denne bestemmelsen ville man nok i revisjonsøyemed ha kommet frem til samme resultat ved anvendelse av lex superiorprinsippet – at regler av høyere rang går i tilfelle av motstrid foran regler av lavere rang, her forholdet mellom lokal rutine på den ene side, og lov og HTA på den annen.

Da reglementet således er underordnet lov og HTA, hadde rådmannen plikt til å trekke inn og drøfte i sin saksbehandling i sak 441/11, betydningen av kvalifikasjonsprinsippet, utredningsplikten og god forvaltningsskikk for utlysning. Saksdokumentene inneholder ingen slik balansering av saksforholdet.

Rådmannen skriver at den ansatte tilfredsstiller de kvalifikasjonskrav som ville ha blitt satt i en stillingsannonse foruten at han er kvalifisert til stillingen. Vi trekker ikke i tvil den ansattes kvalifikasjoner, bare at disse hørte ikke hjemme å legge vekt på i spørsmålet om offentlig kunngjøring av økonomisjefsstillingen. I selve ansettelsesprosessen etter utlysning ville det være riktig tid og sted å betone og fremheve hans pre.

En offentlig kunngjøring kunne ha blitt oppfattet som at interne søkere var uaktuelle eller uønsket. Tankegangen er forståelig, men så langt kan man ikke trekke hensynene bak reglene ovenfor. Kommunen hadde muligheter til på andre måter å tilkjenne overfor interne søkere at han/hun var ønsket i stillingen, blant annet ved oppfordring til å søke, vektingen av skikkethet og lignende.

C. Revisors konklusjon:

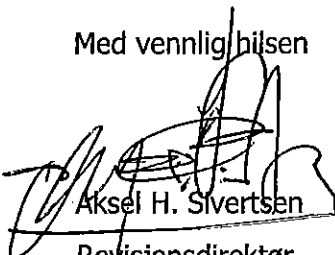
- I. Revisjonen har etter bestilling fra Kontrollutvalget i Vefsn undersøkt om, og eventuelt hvorfor, utlysning ble unnlatt når ny økonomisjef skulle rekrutteres.
- II. Først er det sett på hvorvidt stillingen var ledig. Etter at den tidligere stillingsinnehaveren hadde fått innvilget ønske om annen stilling, og akseptert tilbud som rådgiver, med ny SKO og sagt opp sin tidligere stilling, mener revisjonen at stillingen formelt og reelt sett var ledig fra 1.1.2012. Direkteansettelsen av annen person som økonomisjef fra samme tid samt de kriterier kommunen selv oppstiller for ledig stilling, bestyrker dette syn.

III. Derne har revisjonen sett på koblingen mellom de to stillingene. Rådmannen har hjemlet sin handlemåte om å ikke utlyse, i ansettelsesrutine. Denne myndigheten er imidlertid betinget av at det foreligger helt spesielt tilfelle. Revisjonen ser det slik at for ansatte i ledersjiktet vil det over tid av ulike grunner være behov for å innvilge overgang til annen stilling på lavere eller annet nivå. Å imøtekomme retrettstilling vil ordinært måtte medføre at vedkommende tilbys en annen, ubesatt stilling, som enten allerede er opprettet eller som opprettes for det formål. Vi kan ikke se at dette i seg selv gjør stillingsskiftet så spesielt at man av den grunn sløyfet kunngjøring av den faste lederstillingen som da var ledig.

Det vises også til at reglementet ikke gjelder når det strider mot lov og HTA. Revisjonen mener her at utredningsplikten, likhetsprinsippet og kvalifikasjonsprinsippet går foran reglementet. En offentlig kunngjøring av ledig stilling foretas for å oppfylle god forvaltningsskikk. Å følge god forvaltningsskikk gjør seg gjeldende med særlig styrke ved ansettelse i en sentral, fast lederstilling, der tilliten til at hele prosessen skjer innenfor saklige rammer, og hvor likebehandling av søkerne, står i forgrunnen.

IV. Etter en konkret vurdering konkluderer revisjonen med at økonomisjefsstillingen skulle vært utlyst, og at det ble begått en saksbehandlingsfeil når stillingen ble besatt internt uten forutgående utlysning. Deretter besatt etter en normal ansettelsesprosedyre. Saken om direkteansettelse var ikke forsvarlig utredet, ikke tilstrekkelig opplyst og viser også at den interne kontrollen ikke var betryggende.

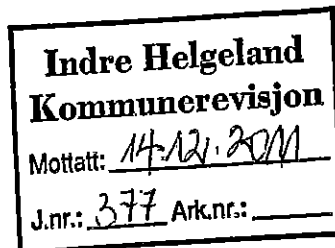
Med vennlig hilsen



Aksel H. Sivertsen

Revisjonsdirektør.

Vedlegg.



Vedlegg 1

[Handwritten signature]

Hei Aksell

Vedlagt følger utdrag fra KU-protokollen som viser bestillingen fra KU-Vefsn, der revisjonen bes undersøke forhold rundt ansettelse av ny økonomisjef.

Sak 027/11 Vedrørende tilsetting av ny økonomisjef.

Møtebehandling:

KU-leder orienterte om at Vefsn kommune har ansatt ny økonomisjef uten at stillingen var lyst ut.

KU-leder fremla følgende innstilling til vedtak som ble godkjent:

«Kontrollutvalget ber revisjonen undersøke forhold rundt ansettelse av ny økonomisjef.»

Vedtaket var enstemmig.

Vedtak:

Kontrollutvalget ber revisjonen undersøke forhold rundt ansettelse av ny økonomisjef.

Med vennlig hilsen

Knut Soleglad
Kontrollutvalgssekretær
Indre Helgeland Kontrollutvalgssekretariat

Tlf.: 951 44781
E-mail: knut.soleglad@hemnes.kommune.no

Indre Helgeland
KOMMUNEREVISJON

Vedlegg 2

Grane - Hattfjelldal - Hemnes - Nesna - Rana - Vefsn
Organisasjonsnr.: 975 805 980
Medlem av Norges Kommunerevisorforbund

•
Rådmannen i Vefsn,

HER.

•
Deres ref.:
Personalsjef Kari Bjørnli

•
Vår ref.:
AHS/--. Jnr. 382/11

8651 Mosjøen, den
22.12.2011.

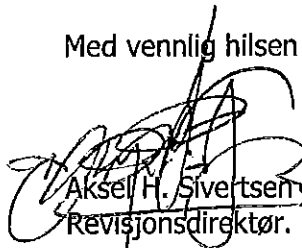
**INNSYN I SAKSDOKUMENTER OM UTLYSING AV OG ANSETTELSE I
STILLINGEN SOM ØKONOMISJEF I VEFSN KOMMUNE.**

Som det fremgår av vedlegget, har KU i Vefsn i møte 28.11.2011 sak 27/11 bedt oss om å undersøke forhold vedrørende rekruttering til økonomisjefsstillingen.

Vi ber om innsyn i alle saksdokumenter i saken, både de som inneholder vurderinger og beslutninger om offentlig kunngjøring av den ledige stillingen samt de om selve ansettelsen av ny økonomisjef, jfr. kommuneloven § 78 nr. 6. Innsynet ønskes i form av kopier.

Av møteboken for KU skal ansettelsen være foretatt "uten av stillingen var lyst ut." Vi ber om bekreftelse – eller avkreftelse – på dette. For det tilfelle at utlysning er unnlatt, ber vi om begrunnelse for eventuell direkte ansettelse.

Med vennlig hilsen


Aksel H. Sivertsen
Revisjonsdirektør.

Vedlegg.

Hovedkontor Vefsn
Skjervgt. 43 - Rådhuset
Postboks 27
8651 MOSJØEN
Tlf.: 75101000
Faks: 75101141
E-post: aksel.sivertsen@vefsn.kommune.no
Bankkontonr. 4530.05.00963

Avdelingskontor Rana
Nordahl Griegsgt. 2-4
Postboks 173
8601 MO I RANA
Tlf.: 75145000
Faks: 75145421
E-post: revisjon@rana.kommune.no



VEFSN KOMMUNE

Personalavdelingen

Saksbehandler: Kari Bjørli, Tlf. 75 10 11 80
Epost: post@vefsn.kommune.no

Deres referanse/dato:

Vår dato:
03.01.2012

Vår referanse:
11/2127-11

Arkivkode:
034

Vår referanse bes oppgitt ved henvendelser

Vedlegg 3

Unntatt offentlig §13, fvl § 13.1.1

Indre Helgeland Kommunerevisjon
Rådhuset

8654 MOSJØEN

**Indre Helgeland
Kommunerevisjon**

Mottatt: 4.1.2012

J.nr.: 8 Ark.nr.: _____

Arvid H.

SVAR INNSYN I SAKSDOKUMENTER OM UTLYSNING AV OG ANSETTELSE I STILLING SOM ØKONOMISJEF I VEFSEN KOMMUNE

Det vises til brev av 22.12.11 vedrørende innsyn i alle saksdokumenter i saken, både de som inneholder vurderinger og beslutninger om offentlig kunngjøring av den ledige stillingen samt de om selve ansettelsen av ny økonomisjef.

Saken om direktetilsetting av økonomisjef uten forutgående kunngjøring må sees i sammenheng med behov for tilrettelegging og omplassering av tidligere økonomisjef Stein Langmo.

Stein Langmo har i løpet av 2011 hatt flere samtaler med rådmannen der han av ulike årsaker har uttrykt ønske om å gå ut av sin stilling som økonomisjef og får tilbud om omplassering til annen type stilling innenfor økonomi.

For å kunne komme for Stein Langmo i møte, tilrettelegge for arbeidssituasjon, samt løse utfordringen med nytilsetting som økonomisjef ble det i samtaler og drøftinger foreslått følgende løsning;

Stein Langmo får en bedriftsintern omplassering til stilling som økonomirådgiver. Han beholder sin lønn som en personlig ordning. Dette er i tråd med bestemmelsene i Hovedtariffavtalen pkt. 3.4;

"Ved omplassering til lavere lønnet stilling i samme kommune pga omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning."

AML § 4-6 - utdrag:

"Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

(2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres."

Utdrag fra kommunens rutine vedrørende bedriftsintern attføring - vedtatt av Vefsn formannskap i møte 12.10.93 som sak 183/93, og endret av Vefsn kommunestyre i møte 29.04.98 som sak 33/98;

Telefon: 75 10 10 00 Telefaks: 75 10 10 01

Postadr: Postboks 560, 8651 MOSJØEN
Besøksadr: Rådhuset

Kommunenr: 1824
Org.nr: 844824122
Bankgiro: 4530 05 00963

Webadr:
www.vefsn.kommune.no

Vefsn kommune ønsker gjennom inkluderende arbeidsliv og aktiv attføringsvirksomhet å tilby sine fast ansatte en mest mulig sikker og varig arbeidsplass, selv om den enkeltes muligheter til å utføre arbeidet endrer seg p.g.a. fysiske, psykiske eller sosiale forhold. Vefsn kommune ønsker gjennom denne aktivitet å arbeide for attføringstiltak som er tilpasset den enkelte. Det er et hovedprinsipp at saker skal løses på lavest mulig nivå i organisasjonen.

Det vises også til Stein Langmos lederavtale – utdrag;

"2.7 Retrettstilling - utdrag:

..... har en leder anledning til å be om avløsning fra lederfunksjonen for å gå over i annen funksjon/stilling i kommunen. Kommunen skal anstrenge seg for å imøtekomme slike ønsker.....

Det foretas en direkteansettelse av Asle Gammelli i stilling som økonomisjef. Det vises for øvrig her til retningslinjer for kunngjøring og tilsetting gjeldende fra 1.11.10, vedtatt av kommunestyret den 13.10.10 sak 103/10:

"1.4 Direkte ansettelse

I helt spesielle tilfeller kan rådmannen vedta at en stilling skal besettes uten kunngjøring. Ansettelse kan da foretas samtidig. Eventuelle uttalelser fra plasstillitsvalgte skal foreligge før vedtak fattes."

Bakgrunn for ovennevnte løsning var at kommunen ikke hadde egnede stillinger for omplassering av Stein Langmo utenfor økonomiavdelingen. Det var også et ønske om å beholde kompetansen Stein Langmo besitter i avdelingen. Asle Gammelli innehar den kompetanse som kommunen eventuelt ville bedt om ved en kunngjøring av stilling som økonomisjef, og ville derfor være vel kvalifisert for stillingen.

Saken ble drøftet med hovedtillitsvalgte i følgende fagorganisasjoner, Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Econa, Akademikerforbundet, Juristforbundet og NITO. Fagorganisasjonene var enig i den foreslåtte løsningen.


Drøftingsnotatet følger som vedlegg til dette brevet. Vedlagt følger også saksdokumenter fra administrativ direktetilsetting i stilling som økonomisjef og direktetilsetting i rådgiverstilling som følge av bedriftsintern attføring, rutine for bedriftsintern attføring og retningslinje for kunngjøring og tilsetting.

Som det fremgår av ovennevnte, var det i utgangspunktet ingen ledig stilling som økonomisjef, og det var heller ingen stilling å omplassere i, uten at det ble foretatt et internt stillingsbytte.

Tilsetting og omplassering er foretatt i tråd med retningslinjer og delegeringer som er vedtatt av kommunestyret. Til orientering nevnes også at politisk ledelse ble orientert om saken, og forslag til løsninger, før vedtak ble fattet

Med hilsen


Magne Pettersen
rådmann


Kari Bjørnli
personalsjef

Vedlegg: Retningslinje for kunngjøring og tilsetting
Rutine for bedriftsintern attføring
Drøftingsnotat

Vedlegg 4

Helgeland kommunerevisjon v/ Sivertsen,
her.
07.03.2012

Mosjøen,

KOMMENTAR TIL SAKSBEHANDLING

Ansettelse av økonomisjef uten utlysning. Saksbehandlingen (Deres ref 30/12 av 01.03.2012)

Jeg velger her å kommentere revisjonens brev under ett:

Slik jeg forstår revisjonen, hevder denne å se kun på formalia i forbindelse med utlysning av stilling. Revisjonen viser til at en som hovedregel skal lyse ut stillinger slik at allmennheten har tillit til forvaltningen, og at de som ønsker det skal kunne søke.

Rådmannen er ikke uenig i at en som hovedregel skal lyse ut ledige stillinger. I dette tilfelle gjorde imidlertid rådmannen en helhetsvurdering med betryggende internkontroll, og fant at en kunne fravike prinsippet ut fra de spesielle forhold som lå til grunn.

Revisjonen tar - slik rådmannen forstår det - ikke stilling til den helhetlige situasjonen kommunen var i på angjeldende tidspunkt, nemlig at daværende sittende økonomisjef etter mange år i en krevende stilling ønsket å tre tilbake til en annen stilling i økonomiavdelingen, og at regnskapssjefen - nåværende økonomisjef - var svært godt kvalifisert til stillingen ut fra utdanning, skikkethet og kjennskap til / erfaring i kommunen.

Revisjonen hevder at hvem som skulle tilsettes ligger innenfor kommunens herredømme. Nettopp med grunnlag i dette - og at den nå tilsatte ut fra kvalifikasjonsprinsippet var svært godt kvalifisert og sansynligvis ville fått stillingen uansett, ville ikke rådmannen grunnet i proforma lyse ut stillingen og 'kaste blå' i øynene på eventuelle søkere. Proforma har aldri skapt tillit.

Revisjonen kan ikke se at stillingsskiftet er så spesielt at man av den grunn kunne sløyfe kunngjøring. Slik rådmannen ser det, er det spesielle tilfellet nettopp gjeldende her i og med at den daværende økonomisjefen ønsket endring til en annen stilling innen økonomiavdelingen, at den nå tilsatte var svært kompetent, at en stillingsrotasjon lot seg gjennomføre, og at en sparte kommunen for omlag 100 000 kr i tilsettingsomkostninger uten å gå på akkord med kvalitetsprinsippet.

Fra rådmannens side ble det helhetlige perspektiv i kommuneorganisasjonen lagt til grunn.

Rådmannen kan ikke se at det er begått saksbehandlingsfeil, eller at den interne kontrollen ikke var betryggende. Dette begrunner rådmannen i de spesielle forhold som gjorde seg gjeldende og som det her er redegjort for. I tillegg ble formannskapet orientert om rådmannens intensjoner før ikraftsetting av vedtaket skjedde.

Utover dette er rådmannen selvfølgelig enig i at alle stillinger som hovedregel skal lyses ut offentlig, noe som da også blir gjort.

Med vennlig hilsen
Vefsn kommune
Magne Pettersen
rådmann

Adresse: Rådhuset, Boks 560, 8651 Mosjøen
Telefon: 75 10 10 30 - 99 28 52 11
Telefaks: 75 10 10 01
E-post: magne.pettersen@vefsn.kommune.no

E-mail korrespondanse: KU-Selen/ revisor



SV: Vedr. brev datert 09.03.2012 til KU-Vefsn vedr. ansettelse av økonomisjef
Aksel Sivertsen til: Knut.Soleglad@hemnes.kommune.no

16.03.2012 07:39

Fra: "Aksel Sivertsen" <aksel.sivertsen@vefsn.kommune.no>

Til: "Knut.Soleglad@hemnes.kommune.no" <Knut.Soleglad@hemnes.kommune.no>

Logg: Denne meldingen er svart på.

Hei, og god morgen Knut!

Det du siterer i annen linje er i hovedsak identisk med hva kommunestyret selv har vedtatt i retningslinjen om dennes "Omfang", dette: "Reglene i reglementet gjelder ikke når de strider mot lov, tariffavtaler eller andre bestemmelser som er bindende for kommunen" Se siste avsnitt på side 7 i vår utredning.

Formuleringen "I helt spesielle tilfeller kan rådmannen vedta at en stilling skal besettes uten kunngjøring.", må forstås slik at ikke-utlysning er ment å ha et meget snevert saksområde. Dette støttes av det som står i punkt 1 "Kunngjøring", femte avsnitt om at: "Når det er klarlagt at det virkelig er en ledig stilling, altså hjemmel, budsjettdekning og ingen med fortrinnsrett, skal stillingen som hovedregel utlyses eksternt. --- Dette gjelder også selv om kvalifiserte ansatte i kommunen ønsker stillingen så lenge de ikke har lovbestemt fortrinnsrett."

Hvor langt delegasjonen i punkt 1.4 "Direkte ansettelse" rekker beror på stillingens karakter, varighet og andre saklige forhold, ifølge de oppgitte kilder vi har basert oss på. Av tilfeller hvor utlysning lovlig kan sløyfes nevnes hvor person etter *oppsigelse* har fortrinnsrett etter lov- eller tariffavtale til å bli ansatt i stillingen, særlig behov for rask ansettelse, og om personen som vurderes direkteansatt tidligere har vært søker til stillingen på bakgrunn av en ekstern kunngjøring. Disse tilfellene vil lovlig ligge innenfor begrepet "helt spesielle".

I alminnelighet skal det adskillig mer til for å unnlate ekstern utlysning jo høyere stilling det er tale om og at den er fast.

Vh

Aksel H.

Indre Helgeland kommunerevisjon,

Org.nr. 975805980,

Foretaksnr. 844824122,

Revisjonsdirektør Aksel Halvard Sivertsen,

Rådhuset,

Postboks 27,

8651 MOSJØEN.

Tlf.: 75101140, mob. 90563375, faks: 75101141.

E-post: aksel.sivertsen@vefsn.kommune.no

Fra: Knut.Soleglad@hemnes.kommune.no [Knut.Soleglad@hemnes.kommune.no]

Sendt: 15. mars 2012 10:23

Til: Aksel Sivertsen

Emne: Vedr. brev datert 09.03.2012 til KU-Vefsn vedr. ansettelse av økonomisjef

Hei Aksell

Har mottatt ovennevnte brev og har et oppfølgingsspørsmål jeg ber om svar på:

I ovennevnte brev konkluderes det bl.a. med at «... reglementet ikke gjelder når det strider mot lov og HTA.» (konklusjonens pkt. III avsnitt 2).

Er det etter revisjonens vurdering i strid med lov og HTA at det kan foreligge «... helt spesielle tilfeller ...» (jfr. reglementets pkt. 1.4 om direkte ansettelse).

Med vennlig hilsen

Knut Soleglad
Kontrollutvalgssekretær
Indre Helgeland Kontrollutvalgssekretariat

Tlf.: 951 44781

E-mail: knut.soleglad@hemnes.kommune.no Eposten er kontrollert av Hemnes Kommune Antivirus Gateway.