



Saksfremlegg

Sakens gang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
		Formannskapet Kommunestyre

Ansettelse av kommunedirektør - prosess

Kommunedirektørens innstilling

1. Stilling som kommunedirektør i Hustadvika kommune lyses ut offentlig.
2. Som ansettelsesutvalg velges:
 - Ordfører Nils Christian Harnes
 - Varaordfører Kjell Johan Berget
 - Leder for Høyre Sigrid Gjendem Fjørtoft
3. Ansettelsesutvalget utgjør innstillings- og intervjugruppen for ansettelse av ny kommunedirektør, jf. kommuneloven § 5-7.

Kommunestyret vedtar at innstillings- og intervjugruppen skal ha følgende virkeområde:

- Sørge for forberedelse og gjennomføring den praktiske delen av ansettelsesprosessen
 - Utarbeide og godkjenne utlysningstekst
 - Velge ut kandidater til intervju
 - Gjennomføre intervjuer og innstille på foretrukket kandidat til kommunestyret
 - Framforhandle avtale om lønns- og ansettelsesvilkår med foretrukket kandidat og legge dette fram til kommunestyrets godkjenning.
 - Det skal benyttes eksternt bistand for å bistå innstillings- og intervjugruppa gjennom rekrutterings- og ansettelsesprosessen innenfor en ramme begrenset oppad til kr 300.000. Kostnadene tas inn i revidert budsjett.
4. Medvirkning fra arbeidstakerorganisasjonene
Etter Hovedavtalen Del B § 3-1 og kommunens tilsettingsreglement kap 4. skal arbeidsgiver (her ansettelsesutvalget) så tidlig som mulig, informere, drøfte, og ta med de berørte tillitsvalgte med på råd om utlysning og kunngjøring av stillingen.

Stillingsutlysning og utvelgelse av personer til intervju og tilsetting ligger til arbeidsgivers styringsrett.

Tillitsvalgte skal delta i intervjuene av aktuelle kandidater, og kan i denne rekrutteringssaken delta med inntil to personer.

Arbeidstakerorganisasjonene ved hovedtillitsvalgte bestemmer selv hvem som møter i ansettelsesprosessen.

Sammendrag

Kommunedirektør Per Sverre Ersvik har sagt opp stillingen sin i Hustadvika kommune med virkning fra 01.juni 2026 for å begynne i stilling som kommunedirektør i Averøy kommune.

Det skal derfor ansettes ny kommunedirektør. Saksutredningen gir nærmere redegjørelse og anbefaling om prosessen for rekruttering av ny kommunedirektør.

Saksopplysninger - Lovgrunnlag

Kommuneloven § 13.1 - Myndighet og oppgaver

«Kommunestyret og fylkestinget ansetter selv en kommunedirektør, som skal være leder av kommunens og fylkeskommunens administrasjon».

§ 13-2 - Åremål og ombud

«Kommunestyret og fylkestinget kan selv bestemme at ledende administrative stillinger skal være åremålsstillinger. Det samme gjelder for ombud.

Åremålsperioden skal være på minst seks år.»

Kommuneloven § 5.7 - Utvalg

«Kommunestyret og fylkestinget kan selv opprette utvalg for kommunale og fylkeskommunale formål og for deler av den kommunale eller fylkeskommunale virksomheten. Kommunestyret kan selv også opprette utvalg med ansvar for en geografisk del av kommunen (kommunedelsutvalg). Utvalg etter denne paragrafen skal ha minst tre medlemmer.»

Hustadvika kommunes tilsettingsreglement

«Ledige faste stillinger, midlertidige stillinger og vikariat med varighet over 6 mnd. skal som hovedregel kunngjøres ved ekstern utlysning.

Forslag til annonsetekst utformes av leder med tilsettingsmyndighet, som deretter sender denne til arbeidstakerorganisasjonen v/HTV, som skal følge rekrutteringen. HTV gir tilbakemelding på hvem fra arbeidstakerorganisasjonen som skal delta i tilsettingsprosessen. HTV/tillitsvalgt skal innen 5 dager (virkedager) gi skriftlig tilbakemelding eller be om møte for å drøfte kunngjøringen.

Annonsen skal gjenspeile hvordan Hustadvika kommune ønsker å framstille seg som arbeidsgiver. Annonsen skal gi opplysninger om stillingens hovedarbeidsområder og kvalifikasjonskrav. Eventuelle krav som politi- og helseattest skal framgå av annonsen. I annonseteksten skal det fremkomme at Hustadvika kommune søker mangfold, og at vi oppfordrer alle kvalifiserte personer til å søke jobb hos oss uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming og etnisk eller nasjonal bakgrunn. Søknadsfristen skal som hovedregel være minst 2 uker, fastsatt med dato.»

Forskrift om offentlige anskaffelser

Anskaffelser mellom 100 000 kroner og den nasjonale terskelverdien på 1,3 millioner kroner reguleres kun av de alminnelige bestemmelsene i anskaffelsesloven og forskriftenes del I.

Det er altså ingen eksakte formkrav, men en må sikre konkurranse og følge grunnleggende prinsipper som likebehandling, forholdsmessighet, forutberegnelighet og etterprøvbarehet.

Vurdering

Det er kommunestyret selv som ansetter kommunedirektør. Denne myndigheten kan ikke delegeres.

Det er også kommunestyret selv som velger en innstillings- og intervjugruppe som skal gjennomføre ansettelsesprosessen før kommunestyret selv ansetter ny kommunedirektør. I praksis følger kommuner opp dette ved at kommunestyret selv oppretter utvalg som skal forberede tilsettingsprosessen, jfr. kommuneloven § 5-7 om opprettelse av utvalg.

Det finnes ingen hjemmel som gir formannskapet myndighet til å oppnevne ansettelsesutvalg i saker der kommunestyret selv har en lovbestemt myndighet som ikke er mulig å delegere - slik som ved tilsetting av kommunedirektør.

En anbefaler derfor at kommunestyret, med hjemme i kommunelovens §5-7 oppretter en innstillings- og intervjugruppe som får som oppdrag å gjennomføre den praktiske delen av ansettelsesprosessen samt innstille til kommunestyret sak om ny kommunedirektør.

Dersom det opprettes en innstillings- og intervjugruppe, kommer også kommunelovens bestemmelser om valg til anvendelse. Kommunestyret kan gjennomføre valget som avtalevalg eller som forholdsvalg, jf. kommuneloven §§ 7-5,7-6 og7-7.

I henhold til kommunens vedtatte delegeringsreglement er det fra før tre representanter fra formannskapet som har vært utpekt til å gjennomføre utviklingssamtaler med kommunedirektøren. Disse tre har også vært

lønnsfastsettende myndighet for kommunedirektøren jfr. lønnspolitiske retningslinjer kap. 11.2.1. En foreslår at det også blir disse tre som utpekes til å være innstillings- og intervjugruppen (ansettelsesutvalget) for rekruttering av ny kommunedirektør.

Med bakgrunn i kommunens ansettelsesreglement skal stillingen lyses ut offentlig.

Dersom ikke annet er avtalt vil HR-avdelingen yte bistand i tilsettingsprosessen.

Utover dette kan kommunestyret beslutte at det skal benyttes en ekstern bistand for å bistå innstillings- og intervjugruppa gjennom rekrutterings- og ansettelsesprosessen.

Økonomiske konsekvenser

Dersom det vedtas å bruke ekstern bistand for å bistå innstillings- og intervjugruppa i arbeidet med å rekruttere ny kommunedirektør, vil dette medføre kostnader av en slik størrelse at det må gjennomføres en enkel offentlig anskaffelse iht. til anskaffelsesregelverket. Basert på erfaringer fra andre kommuner som nylig har gjennomført slike tilsettingsprosesser vil det kunne påløpe om lag 250-350.000 kroner til slik bistand. Det er ikke avsatt midler i budsjettet til denne rekrutteringen. Inndekning for kostnaden foreslås inndekket i forbindelse med revidering av budsjett for 2026.

Videre må det beregnes noen kostnader knyttet til møtegodtgjørelse for innstillings- og intervjugruppa.

Alternative løsninger:

Kommunestyret står fritt til å beslutte antall medlemmer i innstillings- og intervjugruppa. Kommunestyret står også fritt til å beslutte om det skal benyttes en ekstern konsulent for å bistå i rekrutterings- og ansettelsesprosessen. Et alternativ til innstillingens pkt. 3, sjette kulepunkt kan være at det ikke benyttes ekstern konsulent.

Klima og miljøkonsekvenser

Ingen