

Rapport om
Ansettelse i Berlevåg kommune

FINNMARK
KOMMUNEREVISJON IKS



FORORD

Denne rapporten er utarbeidet av Finnmark kommunerevisjon IKS. Finnmark kommunerevisjon IKS er et interkommunalt selskap som driver revisjon i deltakerkommunene.

Selskapets oppdrag overfor kommunen består blant annet av forvaltningsrevisjon og regnskapsrevisjon.

Forvaltningsrevisjon er systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak og forutsetninger og utføres på vegne av kommunestyret på oppdrag fra kontrollutvalget i kommunen.

Vardø, 31. august 2012



Arnt-B Aronsen
distriktsrevisor

Innhold

0. Sammendrag	4
1. Bakgrunn for prosjektet - Bestilling	4
2. Kort om reglement for ansettelser i Berlevåg kommune	5
3. Problemstillinger.....	5
4. Metode og revisjonsdialog.....	5
5. Revisjonskriterier	5
6. Data.....	7
7. Vurderinger	7
8. Konklusjoner og anbefalinger	10
9. Vedlegg - Oversikt over sentrale dokumenter og litteratur	11
10. Kommentarer fra administrasjonssjef	11

0. Sammendrag

1. Bakgrunn for prosjektet - Bestilling

Kontrollutvalget vedtok i møte den 27. november 2006 å gjennomføre forvaltningsrevisjonen «Ansettelse i Berlevåg kommune 2006». Den 17. september 2008 la revisjonen fram forvaltningsrevisjonen om «Ansettelse og ansettelsesprosedyrer» i Berlevåg kommune.

Kontrollutvalget behandlet revisjonens rapport i møte den 21. oktober 2008 som sak 07/08 og gjorde følgende vedtak:

Kontrollutvalget slutter seg til revisors anbefaling og oversender revisjonsrapporten Ansettelse og ansettelsesprosedyrer Berlevåg kommune til kommunestyret med følgende innstilling:

- Berlevåg kommune bør gjennomgå sine rutiner for å påse at hovedavtalens bestemmelser i forhold til ansettelsesprosedyrer blir tilstrekkelig fulgt opp.
- Berlevåg kommune bør skriftlig dokumentere at kommunen følger kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetninger.
- Berlevåg kommune bør gjennomgå sine interne retningslinjer ved utlysning og tilsetninger slik at reglementet samsvarer med kommunens faktiske saksbehandlingspraksis.

Kontrollutvalgets innstilling ble behandlet i kommunestyret den 26. mars 2009 som sak 13/09 hvor det ble gjort følgende vedtak:

1. Det utarbeides et nytt ansettelsesreglement som er i henholdt til vedtatte lover og inngåtte avtaler.
2. Berlevåg kommune skal skriftlig dokumentere at kommunen følger kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelse.
3. Berlevåg kommune skal gjennomgå sine interne retningslinjer ved utlysning og tilsetninger slik at kommunens faktiske saksbehandlerpraksis samsvarer med vedtatt reglement.

Kontrollutvalget i Berlevåg kommune har gjort følgende vedtak i sitt møte den 8. september 2009:

Det bestilles en gjennomgang av saksgangen som førte til at Bengt Johnsen fikk fast ansettelse i Berlevåg kommune som barnevernskonsulent. Det er også et ønske å få belyst avtaler som Johnsen har med Berlevåg kommune i denne forbindelsen. Saken oversendes Finnmark kommunerevisjon IKS for revisjon.

Under sak 28/10 den 23/11 2010 «Bestilling av forvaltningsrevisjon» har kontrollutvalget gjort følgende vedtak:

Kontrollutvalget ønsker ikke å gjennomføre forvaltningsrevisjon på sosialtjenesten på det nåværende tidspunkt. Kontrollutvalget ønsker derimot at det bestilles en oppfølging av forvaltningsrevisjonsprosjektet «Ansettelse i Berlevåg kommune» av 17/9.2008, behandlet av kommunestyret i sak 13/9. Formålet med undersøkelsen skal være å konstatere om de tiltak som ble vedtatt av kommunestyret er gjennomført.

Kontrollutvalget behandlet i møte den 19. august 2011 et brev fra fagforbundet i Berlevåg og gjør følgende vedtak:

Henvendelsen fra Fagforbundet avd Berlevåg oversendes Finnmark kommunerevisjon IKS og blir behandlet sammen med bestilling av 6. desember 2010. Her har kontrollutvalget bestilt forvaltningsrevisjon på oppfølging av tidligere prosjekt «Ansettelse og ansettelsesprosedyrer i Berlevåg kommune».

I møte den 20 mars 2012 bemerket kontrollutvalget følgende:

Kontrollutvalget vil ikke bestille nytt prosjekt før det pågående vedrørende ansettelse er avlagt.

2. Kort om reglement for ansettelser i Berlevåg kommune

Tidligere reglement for utlysning/ansettelser er fra 3. november 2006 og er ikke i tråd med hovedavtalens bestemmelser som nevnt over.

I kommunestyremøte den 26. april 2012 vedtas «Nye retningslinjer for tilsetting i Berlevåg kommune» som inneholder bestemmelser om tilsettingsråd til forskjell fra retningslinjer fra 2006 og som harmonerer bedre med ovennevnte henvisninger til hovedavtalen. Det er imidlertid mye som tyder på at de nye retningslinjer er trådt i kraft før de ble vedtatt i kommunestyret.

Nye og gamle retningslinjer legges ved denne rapport

3. Problemstillinger

Problemstillingene for rapporten vil være identisk med kommunestyrets vedtak:

1. Det utarbeides et nytt ansettelsesreglement som er i henholdt til vedtatte lover og inngåtte avtaler.
2. Berlevåg kommune skal skriftlig dokumentere at kommunen følger kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser.
3. Berlevåg kommune skal gjennomgå sine interne retningslinjer ved utlysning og tilsettinger slik at kommunens faktiske saksbehandlerpraksis samsvarer med vedtatt reglement.

4. Metode og revisjonsdialog

Forvaltningsrevisjonsprosjektet følger RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon, fastsatt av Norges kommunerevisorforbund 1. februar 2011.

Metoden som er brukt er i hovedsak innhenting og analyse av dokumenter.

Administrasjonen er orientert om oppdraget i e-postutveksling fra og med november 2011.

Revisor har innhentet retningslinjer og reglement for utlysning og ansettelser og protokoll fra tilsettingsrådet.

Etter en foreløpig gjennomgang av de innhentede dokumentene, henvendte revisor seg til administrasjonen og ba om ytterligere opplysninger..

Administrasjonen har oversendt ytterligere opplysninger i e-post korrespondanse.

5. Revisjonskriterier

5.1. Kilder

Med hensyn til problemstilling 1 og 3 utledes revisjonskriteriene fra hovedavtalen:

I hovedavtalens del B § 1-4-1 om ansettelser står det at:

- *"Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder (...) prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger (...).*

I hovedavtalens § 3 - 1 om informasjon / drøfting med de tillitsvalgte står det at:

- *"Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte*

tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger, prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater" (§3-1, bokstav d) .

- *"Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte" (§3-1, bokstav e).*
- *"I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå" (§3-1, bokstav i).*

Ansettelsesreglement:

I rundskriv fra administrasjonssjefen til strategisk ledergruppe, stab og hovedtillitsvalgte av 3/11 2006 vedtas reviderte retningslinjer ved utlysning/tilsetting for kommunen. Disse retningslinjer er ikke fullt ut i tråd med hovedavtalens bestemmelser som nevnt over

I kommunestyremøte den 26.april 2012 vedtas «Nye retningslinjer for tilsetting i Berlevåg kommune» som inneholder bestemmelser om tilsettingsråd til forskjell fra retningslinjer fra 2006 og som harmonerer bedre med ovennevnte henvisninger til hovedavtalen.

Utskrift fra tilsettingsmøter m.v. tyder imidlertid på at de nye retningslinjer ble satt i verk før de ble vedtatt i 2012. Blant annet skriver hovedtillitsvalgt i brev til kontrollutvalget den 10/8 2011 at:

«Det ble etter dette vedtatt at alle ledige stillinger, også vikariater over lengere tid skulle lyses ut, og at man selvfølgelig skulle følge vedtatt lover og regler som omhandler dette.»

Det er derfor vår oppfatning at «Nye retningslinjer for tilsetting i Berlevåg kommune» er tatt i bruk i god tid før kommunestyrets vedtak og at vi vurderer de aktuelle ansettelse i forhold til disse.

Av tilsettingsreglementet går det fram at: «For tilsettinger gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsipp.» og «Kvalifikasjonsprinsippet forutsetter at den kandidaten som objektivt sett er best kvalifisert skal ansettes i stillingen.»

Revisjonskriteriene er utledet for å undersøke om administrasjonen tar i betraktning de vilkår og krav som fremgår av inngåtte avtaler og eget ansettelsesreglement.

5.2. Varighet u/6 måneder

Ansettelsesreglementet skiller mellom ansettelse av kortere og lengere varighet i den forstand at administrasjonen kan foreta tilsetting på midlertidige ansettelse inntil 6 måneder uten forutgående behandling i tilsettingsråd.

5.3 Kunngjøring

Ledige stillinger skal kunngjøres, det kan gjøres unntak for midlertidige tilsettinger inntil 6 måneder. Spørsmålet om tilsetting uten kunngjøring avgjøres av tilsettingsrådet.

5.4 Tilsettingsrådet

Tilsettinger i Berlevåg kommune foretas av tilsettingsrådet. Tilsettingsrådet ledes av rådmannen, øvrige medlemmer er enhetsleder for stillingen og representanter oppnevnt av organisasjonene.

5.5 Søkerliste

I henhold til hovedavtalens § 3-1, bokstav e) skal arbeidsgiver som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte. Denne bestemmelsen er også innarbeidet i kommunens prosedyre for utlysning og tilsetting.

5.6 Er organisasjonene tatt med på råd

Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger.

5.7 Kvalifikasjonsprinsippet

Av tilsettingsreglementet går det fram at «... den kandidaten som objektivt sett er best kvalifisert skal ansettes i stillingen».

6. Data

Revisor har innhentet informasjon vedkommende 9 spesifikt nevnte stillinger i brev fra Fagforbundet den 10. august 2011 og i kontrollutvalgets bestilling av 28. september 2009. Revisor har også innhentet reglement og retningslinjer for utlysning og ansettelse.

Det har under arbeidet vært ført en løpende dialog med administrasjonen i Berlevåg.

7. Vurderinger

7.1. Innledning

Reglement for tilsetting og de innhentede tilsettingene er analysert i forhold til revisjonskriteriene. En sammenstilling av sakene er inntatt i tabellen vedlagt denne rapport.

Under kapittel 7 er det knyttet kommentarer til analysen av de enkelte sakene. I punkt 7.4. er det gjort noen sammenfattende vurderinger.

7.2. Reglement og retningslinjer for tilsetting

Det er i denne sak referert til to ulike retningslinjer for tilsetting – av 31. august 2006 og av 26. april 2012. Slik vi har forstått oppdraget er det ikke aktuelt å vurdere retningslinjer for utlysning/tilsetting av 31. august 2006 opp mot gjeldende hovedavtale (2010-2013).

Vedrørende reglement for tilsetting av 26. april 2012 er det et åpent spørsmål om dette harmonerer med bestemmelsene i hovedavtalen (HA) § 3-1 pkt c) og d) om «å informere, drøfte og ta med på råd» ved endringer og omstillinger.

Når det gjelder ledige og nyopprettede stillinger legger prosedyre for utlysning og tilsetting opp til at utlysningsteksten skal sendes de tillitsvalgte før utlysning og vi antar at dette ivaretar arbeidsgivers informasjonsplikt.

Av tilsettingsreglementet går det fram at kommunen skal legge kvalifikasjonsprinsippet til grunn for ansettelse. Dette innebærer at den skal tilsettes som er best kvalifisert for stillingen, noe som betyr at ansettelsesmyndigheten skal foreta en sammenlignende vurdering av samtlige søkeres utdanning, yrkeserfaring og personlig skikkethet for å finne frem til den av søkerne som er best kvalifisert til stillingen. Det er i vurderingen viktig å se hen til hvilke krav til utdanning, yrkeserfaring mv utlysningsteksten oppstiller. Disse krav legger grunnlaget for vurderingen av hvilken søker som er best kvalifisert for stillingen.

Reglementet legger også til rette for at søkerliste oversendes de tillitsvalgte, vi mener dette ivaretar arbeidsgivers forpliktelser «om å informere og ta med på råd ved utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater» overfor de tillitsvalgte ved utlysning av stilling.

Det er i reglementet fastsatt at tillitsvalgte er medlem i tilsettingsrådet. Gjennom sin deltakelse her sikres hovedavtalens bestemmelser i forhold til ansettelse.

7.3. Kommentarer til vurderingen av de enkelte sakene

IKT-1:

Stillingen ble ledig etter at den som sto i stillingen ble omdisponert til en annen stilling i kommunen. Vedkommende ble i utgangspunktet tilsatt i en midlertidig stilling med varighet på 6 måneder, når

engasjementet utløp ble avtalen forlenget med ytterligere 6 måneder. Arbeidsforholdet ble avviklet etter utløpet av kort-tids-kontrakt nummer 2.

Tilsetningsreglementet åpner for at tilsetninger under med varighet under 6 måneder kan foretas uten forutgående behandling i tilsetningsråd. Imidlertid er enhver forlengelse av midlertidige tilsetningsforhold å betrakte som en tilsettingssak. Blir tilsetningsforholdet forlenget utover 6 måneder, skal saken behandles på ordinær måte i tilsetningsrådet, eventuelt etter forutgående kunngjøring.

Funn:

Stillingen er ikke kunngjort på ordinær måte, men tilsetninger på under 6 måneder er unntatt fra bestemmelsene om innstillings- og tilsetningsprosedyrer. Forlengelsen utover 6 måneder er ikke behandlet i tråd med tilsetningsreglementet.

IKT-2:

Stillingen ble lyst ledig 17/2 2011 og midlertidig arbeidsavtale ble inngått 5/5. Det ble avholdt tilsetningsmøte den 21/10 og avtale om fast tilsetting ble undertegnet samme dag.

I utlysningsteksten ønsket man søkere med relevant utdanning på universitets-/høgskolenivå eller tilsvarende, erfaring med arbeid innenfor et eller flere av områdene server-, nettverks-, og databasedrift.

Det kom inn fem søknader på stillingen som IKT-konsulent, to av disse oppfylte kravene om høyere utdanning. Kjell Magne Pettersen oppfylte ikke kravet om høyere utdanning, men kunne dokumentere erfaring innenfor området. Pettersen ble tilbud en prosjektstilling på 6 måneder for å bygge opp en kommunal IT-supporttjeneste.

Kjell Magne Pettersen viser da at han er meget dyktig og har gode ferdigheter innen IKT. Det ble da innkalt til drøftingsmøte med HTV fagforbundet der det ble enighet om å ansette han (se tilsendt protokoll).

Tilsetningsreglementet åpner for at tilsetninger under med varighet under 6 måneder kan foretas uten forutgående behandling i tilsetningsråd. Imidlertid er enhver forlengelse av midlertidige tilsetningsforhold å betrakte som en tilsettingssak. Blir tilsetningsforholdet forlenget utover 6 måneder, skal saken behandles på ordinær måte i tilsetningsrådet, eventuelt etter forutgående kunngjøring.

Funn:

Stillingen er lyst ledig og det er foretatt en midlertidig tilsetting i henhold til tilsetningsreglement. Forlengelsen av arbeidsavtalen utover 6 måneder er behandlet i tilsetningsrådet i tråd med reglementet med organisasjonene til stede.

Det er ingenting som tyder på at organisasjonene ikke har fått tilsendt søkerliste.

I ansettelsen har man fraveket kravet om høyere utdanning.

Driftsjef-1:

Vedkommende tiltrådte stillingen 14/6 2010 med varighet til 31/10.

Tilsetningsreglementet åpner for at tilsetninger med varighet under 6 måneder kan foretas uten forutgående behandling i tilsetningsråd.

Stillingen er ikke kunngjort på ordinær måte, men tilsetninger på under 6 måneder er unntatt fra bestemmelsene om innstillings- og tilsetningsprosedyrer.

Funn:

Vi kan ikke at tilsettingen er blitt foretatt i strid med reglementet.

Driftsjef-2:

Stillingen som enhetsleder drift ble kunngjort ledig den 7.juni 2011 og det ble avholdt tilsetningsmøte den 23/8. Arbeidsavtalen ble signert den 5/9 med tiltredelse 1/12.

I utlysningsteksten ønsket man søkere med høyere utdanning, ledererfaring, erfaring i kontraktstyring, stor arbeidsevne og evne til nytenking og god muntlig og skriftlig framstillingsevne.

Det var kommet inn ni søkere ved søknadsfristens utløp. Følgende ble innkalt til intervju: Petter Sundby, Gry Melø, Kjell Eivind Bastholm og Jan Arne Frantzen.

I forkant av intervjurunden ble det sendt ut case som kandidatene skulle svare på og sende inn for deretter å presentere det i intervjuet. Kjell Eivind Bastholm trakk seg, da han ikke klarte å få gjort denne jobben i forkant.

Det ble etter denne intervjurunden foretatt en oppsummering av de tre resterende kandidater der rådmann, HTV fagforbundet og ledende driftsoperatør var til stede. Konklusjonen var den at Jan Arne Frantzen hadde gjort en meget bra figur både med arbeidskapasitet, god muntlig og skriftlig framstillingsevne, samt at han hadde erfaring med kontraktstyring tidligere. Petter Sundby gjorde også en bra figur, men Jan Arne Frantsen utmerket seg. Når det gjelder Gry Melø var ikke hun en aktuell kandidat etter intervjurunden.

Funn:

I henhold til utvidet søkerliste oppfylte syv av ni søkere kriteriet om høyere utdanning (se vedlagte tabell) og tre oppfylte kriteriet om ledererfaring. Ansettelsesprosessen var grundig. Den som ble tilbudt stillingen hadde videregående skole og erfaring med kontraktstyring. Det går ikke fram av utvidet søkerliste at han hadde ledererfaring.

Stillingen er kunngjort og behandlet i tilsettingsrådet i samsvar med tilsettingsreglement. Det er ingenting som tyder på at organisasjonene ikke har fått tilsendt søkerliste.

Ingeniør:

Det er ikke foretatt ansettelse av ingeniør i Berlevåg kommune, vedkommende er innleid på kontrakt. Stillingen er derav ikke vurdert opp mot ansettelsesreglement.

Enhetsleder pleie- og omsorg:

Stillingen ble kunngjort den 29/1 2010, men det var ingen søkere til stillingen. Vedkommende ble omplassert for å starte og gjennomføre omstilling. Stillingen er derav ikke vurdert opp mot ansettelsesreglement.

Tilsynslege:

Det er ikke foretatt ansettelse av tilsynslege i Berlevåg kommune, vedkommende er innleid på kontrakt. Stillingen er derav ikke vurdert opp mot ansettelsesreglement.

7.4. Noen generelle sammenfatninger av vurderingene

Undersøkelsen avdekker avvik i forbindelse med ansettelser. De funn som er gjort avdekker kun avvik i forbindelse med de konkrete saker gitt i brev fra fagforbundet den 10/8 2011 og kan ikke anvendes som konklusjon på alle ansettelser i kommunen.

I henhold til hovedavtalens bestemmelser skal arbeidsgiver så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige og nyopprettede stillinger. Etter det vi kan se ivaretar ikke «Reglement for tilsetning i Berlevåg kommune» dette hensyn. Vi har for øvrig ikke funnet avvik mellom ansettelsesreglement, vedtatte lover og inngåtte avtaler.

Midlertidig stilling som IKT-rådgiver-1 er forlenget utover 6 måneder uten at den er kunngjort i henhold til tilsettingsreglement.

Av reglementet går det fram at kommunen skal legge kvalifikasjonsprinsippet til grunn for ansettelser. Kvalifikasjonsprinsippet forutsetter at den kandidaten som objektivt sett er best kvalifisert skal ansettes i stillingen.

Ansettelsesmyndigheten skal foreta en sammenlignende vurdering av samtlige søkeres utdanning, yrkeserfaring og personlig skikkethet for å finne frem til den av søkerne som er best kvalifisert til stillingen. Det er i vurderingen viktig å se hen til hvilke krav til utdanning, yrkeserfaring mv.

utlysningsteksten oppstiller. Disse krav danner grunnlaget for vurderingen av hvilken søker som er best kvalifisert for stillingen.

Hvis ansettelsesmyndigheten i den konkrete vurderingen ikke legger tilstrekkelig vekt på de kravene som er oppstilt i kunngjøringen, vil god forvaltningsskikk tilsa at man lyser ut stillingen på nytt med endrede kvalifikasjonskrav. Ombudsmannen har i en konkret sak inntatt i Sivilombudsmannens årsmelding (Somb) 1999 side 164 uttrykt dette slik:

«Kvalifikasjonskrav i stillingskunngjøring vil antakelig ikke rettslig avskjære tilsettingsmyndigheten fra å ansette en søker som ikke fyller de fastsatte krav. Hensynet til god forvaltningsskikk og til likhetsprinsippet tilsier imidlertid at det i slike tilfeller foretas ny utlysning med lempninger i kvalifikasjonskravene, slik at det åpnes adgang også for andre interesserte til å melde seg som søkere på disse premissene... Det er egnet til å svekke tilliten til en tilsetting dersom det offentlige ser bort fra de stillingsbetingelser som er angitt ved en utlysning fordi det kan gi grunnlag for mistanke om usaklighet eller vilkårlighet ved tilsettingen. Det er også uheldig fordi tilsettingsmyndigheten kan få et skjært og utilfredsstillende grunnlag å bygge tilsettingen på.»

Når det gjelder ansettelse av IKT-konsulent og driftssjef har man søkt kandidater med høgskole-/universitet, i ansettelsesprosessen har man sett bort fra dette og ansatt søkere med videregående skole.

For øvrig har vi ikke funnet vesentlige avvik mellom saksbehandlerpraksis og vedtatt reglement.

8. Konklusjoner og anbefalinger

8.1. Konklusjoner

Konklusjonene følger problemstillingene gitt av kontrollutvalget, her gjengitt i rekkefølge med tilhørende konklusjon:

1. Det utarbeides et nytt ansettelsesreglement som er i henholdt til vedtatte lover og inngåtte avtaler.

Det er vedtatt nytt reglement for tilsetting i Berlevåg kommune. Vi har ikke funnet avvik mellom reglementet og de krav som går fram av vedtatte lover og inngåtte avtaler i forbindelse med ansettelser.

2. Berlevåg kommune skal skriftlig dokumentere at kommunen følger kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser.

Selv om kommunen har fraveket kravet om formell utdanning i utlysningsteksten kan man konkludere med at kommunen har fulgt kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser.

3. Berlevåg kommune skal gjennomgå sine interne retningslinjer ved utlysning og tilsettinger slik at kommunens faktiske saksbehandlerpraksis samsvarer med vedtatt reglement.

Av de saker vi har undersøkt går det fram at det er samsvar mellom kommunens faktiske saksbehandlerpraksis og vedtatt reglement.

8.2. Anbefalinger

Dersom ansettelsesmyndigheten i en konkret sak ikke ønsker å legge vekt på kravene som er oppstilt i kunngjøringen anbefales det å lyse stillingen ut på nytt med endrede kvalifikasjonskrav.

9. Vedlegg - Oversikt over sentrale dokumenter og litteratur

1. Revisjonsoppdrag av 23/11 2010
2. Utskrift av kontrollutvalgets møtebok i sak 24/11
3. Oppstartbrev av 2/11 2011
4. Brev fra fagforbundet; «Kontroll av tilsettinger i Berlevåg kommune.»
5. Reglement for tilsetting i Berlevåg kommune
6. Høringsbrev av 26/6 2012

10. Kommentarer fra administrasjonssjef

Her er rådmannens kommentar til rapporten.

Berlevåg kommune tok tak i forrige revisjon i 2009 og har siden 2010 benyttet reglementet for tilsetting slik det ble vedtatt i kommunestyret i 2012. Rådmannen har ingen spesiell kommentar til revisjonsrapporten. Rapporten gir et godt og korrekt bilde av tilsettingene i kommunen.”

Mvh

