

RETNINGSLINJER FOR BEHANDLING AV TILSETTINGSSAKER DELEGERT TIL RÅDMANNEN

§1

Tilsetting foretas av rådmannen

Tilsetting som ikke skal skje av formannskapet eller kommunestyret foretas av rådmannen eller den han bemyndiger etter drøftinger i et utvalg bestående av vedkommende sektorsjef eller den han bemyndiger.

§2

Tilsetting skjer i møte

Tilsetting i samsvar med pkt. 1 skal normalt skje i møte mellom de nevnte. Annen behandling kan skje for den enkelte tilsetting etter avtale med de berørte. Alle tilsettinger rådmannen foretar skal fremgå av protokoll for hver tilsettingssak, og med saksbehandling i samsvar med forvaltningslovens og kommunelovens bestemmelser.

§3

Drøftings- og orienteringsplikt

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig orientere, 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.

Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi ansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Dette kan bety at tillitsvalgte innenfor vedkommende stilling blir med som tilhørere i tilsettingssaker.

§8

Administrative tilsettinger

Tilsetting skal skje i henhold til hovedtariffavtalenes bestemmelser under fellesbestemmelsenes §2.

§9

Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner; teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen.

Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes. Prinsippet har utviklet seg til et ulovsfestet forvaltningsrettslig prinsipp.

Bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å foreta tilsetting å bakgrunn av en vurdering av kvalifikasjonene:

- Teoretisk utdanning.
- Praksis.
- Skikkethet for stillingen.

§10

Teoretisk utdanning

Teoretisk utdanning skal vurderes i henhold til de krav som stilles i utlysningsteksten. Dersom det ikke er anført utdanningskrav i utlysningsteksten, må det foretas en vurdering av søkerens kvalifikasjoner i henhold til stillingens innhold.

§11

Praksis

Ved vurdering av praksis skal den praksis som anses relevant for stillingen tas med. Øvrig praksis tas kun med ved beregning av lønnsansiennitet, dersom dette er innenfor reglene for ansiennitetsberegning.

§12

Skikkethet til stillingen

Skikkethet for stillingen knytter seg til en vurdering av søkerens personlige egenskaper, som f.eks. evnen til å administrere, samarbeidsevne, lojalitet, besluttsomhet m.v. Også ved vurdering av søkerens skikkethet skal det tas utgangspunkt i kravene i utlysningsteksten. For å vurdere skikkethet kreves det vanligvis at det foretas intervju/samtale med aktuelle kandidater.

§13

Fravikelse av kvalifikasjonskravene

Dersom kvalifikasjonskravene ønskes fraveket, bør stillingen lyses ledig på nytt, slik at også andre som ikke fyller kvalifikasjonskravene gis anledning til å søke.

§14

Mangelfullt søkergrunnlag

Arbeidsgiver har mulighet til å utlyse en stilling på nytt dersom søkergrunnlaget ikke anses tilstrekkelig, eller dersom det ikke er meldt seg kvalifiserte søkere.

§15

Søknader innkommet etter søknadsfristens utløp

Hovedregel er at søknader som er poststemplet eller levert personlig etter søknadsfristens utløp, ikke skal tas med i betraktningen ved tilsetting.

Dersom en søknad innkommet etter fristens utløp tas i betraktning, tilsier likhetsprinsippet i forvaltningen at også andre for sent innkomne søknader tas i betraktning.

Med hilsen

Grete Underhaug
personalleder