



Ishøj Kommune

Center for Ledelse og Strategi

26-08-2022

Kompetenceplan for ansættelse, løn og afskedigelser



Kompetenceplan								
B = Har kompetencen til at træffe afgørelse I = Skal indstille til den, der har beslutningskompetencen H = Skal høres/inddrages inden sag fremlægges til beslutning U = Udførende	Byråd	Borgmester	Kommunaldirektør	Referencedirektør	Centerchef	HR-chef	Nærmeste leder med økonomi og personaleansvar	HR
Ansættelse i almindelighed								
Ansættelse af direktører	B	I				U		
Ansættelse af centerchefer				B		U		
Ansættelse af ledere med økonomi- og personaleansvar med reference til centerchef					B/ U			
Ansættelse af øvrige ledere og medarbejdere							B/U	
Ansættelse af tjenestemænd*	B						U	
Ansættelse af elever. Hvis HR finansierer lønudgiften, så ligger kompetencen hos HR*							B/U	B/ U*
Ansættelse på særlige vilkår								
Seniorjobbere								
Principiel stillingtagen til, hvordan seniorjob skal anvendes i Ishøj Kommune			B					

* Lærere i den lukkede gruppe har via overenskomsten ret til at bevare deres statstjenestemandstatus i stillingsskift på samme niveau og i avancement som en personlig ordning.

Folkeskoleloven § 40

Stk. 6. Ved ansættelse af skolens leder, jf. § 45, stk. 1, skal mindst én repræsentant for skolebestyrelsen, jf. § 44, stk. 7, 1. pkt., deltage i beslutningen om, hvem der tilbydes ansættelse i stillingen. Beslutninger om ansættelse af andre ledere end skolens leder, jf. § 45, stk. 1, samt lærere og pædagoger, jf. § 29 a, træffes, efter at der er indhentet udtalelse fra vedkommende skolebestyrelse, jf. § 44, stk. 7, 2. pkt.

Skolebestyrelsen er/skal være inddraget.

Kompetenceplan								
	Byråd	Borgmester	Kommunaldirektør	Referencedirektør	Centerchef	HR-chef	Nærmeste leder med økonomi og personaleansvar	HR
B = Har kompetencen til at træffe afgørelse I = Skal indstille til den, der har beslutningskompetencen H = Skal høres/inddrages inden sag fremlægges til beslutning U = Udførende								
Vurdering af, hvorvidt en ansøger har krav på et seniorjob								B
Definition af det enkelte seniorjobs stillingsindhold, efter kontakt til og aftale med den nærmeste personaleleder								B
Ændring af løn- og stillingsindhold for en allerede ansat medarbejder i seniorjob							I	B
Fastholdelse af ældre medarbejdere							B	H/ U
Rammeaftale om seniorjob Generationsskifteordninger – altid efter konkret forhandling								
Indgå aftaler vedr. chefer og ledere				B		I		H/ U
Rammeaftale om seniorjob Fratrædelsesordninger								
Indgå fratrædelsesordninger både for at fremrykke og udskyde en fratrædelse				B		H		U
Løn og andre økonomiske ydelser								
Generelt								
Indgå aftaler med en medarbejder/organisation om lønstigninger inden for rammen af overenskomster og forhånds-aftaler							B	
Indgå en ny forhånds-aftale med en organisation inden for eget område							B	H/ U
Indgå aftale med en organisation om at opsige en forhånds-aftale helt eller delvist. Inden for eget område							B	

Kompetenceplan								
B = Har kompetencen til at træffe afgørelse I = Skal indstille til den, der har beslutningskompetencen H = Skal høres/inddrages inden sag fremlægges til beslutning U = Udførende	Byråd	Borgmester	Kommunaldirektør	Referencedirektør	Centerchef	HR-chef	Nærmeste leder med økonomi og personaleansvar	HR
Indgå aftale med en organisation om at ændre forhånds aftalen eller indgå en ny forhånds aftale. Inden for eget område							B	
Indgå aftaler med en organisation, på tværs af centrene					I	B		H/ U
Tillidsrepræsentanter								
Indgå aftaler med en medarbejder/organisation om honorering af funktionen som FTR			B			I		U
Der er indgået en central aftale omkring honorering af tillidsrepræsentanter. Denne aftale administreres af HR. Der må ikke indgås andre aftaler			B			I		U
Arbejds miljørepræsentanter, MED-medlemmer samt suppleanter for TR, AMR og MED-medlemmer								
Indgå aftale med en medarbejder/organisation om aflønning for funktionen som suppleant for TR, arbejdsmiljørepræsentant og/eller MED-medlem. Som hovedregel aflønnes disse funktioner ikke			B	B		I		U
Kørselsbemyndigelse – Høj takst*								
Udstedelse af kørselsbemyndigelser til direktører inden for de fastsatte betingelser			B					
Udstedelse af kørselsbemyndigelser til centerchefer inden for de fastsatte betingelser				B				
Udstedelse af kørselsbemyndigelser til ledere og medarbejdere under centerchefniveau inden for de fastsatte betingelser					B			
Tjenstlige sanktioner, herunder afskedigelse								

* jfr. retningslinje for kørselsbemyndigelse [er udgangspunktet lav takst. Afvigelser for hovedregel beskrives her](#)

Kompetenceplan								
B = Har kompetencen til at træffe afgørelse I = Skal indstille til den, der har beslutningskompetencen H = Skal høres/inddrages inden sag fremlægges til beslutning U = Udførende	Byråd	Borgmester	Kommunaldirektør	Referencedirektør	Centerchef	HR-chef	Nærmeste leder med økonomi og personaleansvar	HR
Tilrettevisende samtale								
Centret/drifstedets leder orienterer medarbejderen om, at der ønskes afholdt en tilrettevisende samtale og hvad "overskriften" er for samtalen. HR yder råd og vejledning							B/U	
Skriftlig advarsel								
På baggrund af indstilling fra centret/drifstedet indkalder HR skriftligt medarbejderen til en tjenstlig samtale. HR fremsender advarslen via centerchefen og HR-chefen					B	I		U
Påtænkt afskedigelse herunder bortvisning								
På baggrund af indstilling fra centret/drifstedet udfærdiger HR en påtænkt afskedigelse (sindetskrivelse). Det forudsættes, at der forinden har været givet advarsel eller ved sygefravær afholdt en sygefraværssamtale						B	I	U
Afskedigelse herunder bortvisning								
<i>Det forudsættes at gældende lovgivning, overenskomster og retspraksis følges. Herunder at HR-chefen ved tvivlsspørgsmål involveres. Ved uenighed er HR-chefen er bemyndiget til, at bringe sager videre til afgørelse hos direktionen.</i>								
Af direktører	B	I				U		
Af centerchefer			B		I/ U			
Af medarbejdere						B	I/U	

Kompetenceplan									
B = Har kompetencen til at træffe afgørelse I = Skal indstille til den, der har beslutningskompetencen H = Skal høres/inddrages inden sag fremlægges til beslutning U = Udførende		Byråd	Borgmester	Kommunaldirektør	Referencedirektør	Centerchef	HR-chef	Nærmeste leder med økonomi og personaleansvar	HR
Fritagelse for tjeneste									
Fritagelse for tjeneste indgår ofte som et forhandlingsparameter, hvis en personaleorganisation beder om en forhandling af en afskedigelse. (I komplekse/principielle sager ligger kompetencen hos HR-chefen)						B		I	U
Fritstilling									
I Ishøj Kommune har direktionen truffet beslutning om, at fritstilling som udgangspunkt ikke benyttes						I	B		U
Aftaler om frivillig fratrædelse									
HR skal altid inddrages forud for indgåelse af en sådan aftale for at sikre, at hjemlen er til stede. Dvs. at medarbejderen ellers vil blive afskediget. Det forudsættes, at vilkårene vil være som ved en almindelig afsked								I	B
Egen opsigelse									
Tjenestemænd		B					I		
Overenskomstansatte								B	