



Ishøj Kommune

Center for Ledelse og Strategi

2613-1008-2022

# Kompetenceplan for ansættelse, løn og afskedigelser



<b>Kompetenceplan</b>								
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
<b>Ansættelse i almindelighed</b>								
Ansættelse af direktører	B	I				U		
Ansættelse af centerchefer				B		U		
Ansættelse af ledere med økonomi- og personaleansvar med reference til centerchef <sup>f*</sup>					B/ U			
Ansættelse af øvrige ledere og medarbejdere							B/U	
Ansættelse af tjenestemænd <sup>**</sup>	B						U	
Ansættelse af elever. Hvis HR finansierer lønudgiften, så ligger kompetencen hos HR <sup>*</sup>							B/U	B/ U <sup>*</sup>
<b>Ansættelse på særlige vilkår</b>								
<b>Seniorjobbere</b>								

\* Bemærk, at skolebestyrelsen er/skal være inddraget i ansættelse af skoleledere jf. folkeskolelovens § 40, stk. 6.

\*\* 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.

<b>Kompetenceplan</b>								
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
Principiel stillingtagen til, hvordan seniorjob skal anvendes i Ishøj Kommune			B					
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
<b>Rammeaftale om seniorjob</b> <b>Generationsskifteordninger – altid efter konkret forhandling</b>								
Indgå aftaler vedr. chefer og ledere				B		I		H/ U
<b>Rammeaftale om seniorjob</b> <b>Fratrædelsesordninger</b>								
Indgå fratrædelsesordninger både for at fremrykke og udskyde en fratrædelse				B		H		U
<b>Løn og andre økonomiske ydelser</b>								
<b>Generelt</b>								
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 opsiges en forhånds-aftale helt eller delvist. Inden for eget område							B	

<b>Kompetenceplan</b>								
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
<b>Tillidsrepræsentanter</b>								
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
<b>Arbejds miljørepræsentanter, MED-medlemmer samt suppleanter for TR, AMR og MED-medlemmer</b>								
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
<b>Kørselsbemyndigelse – Høj takst*</b>								
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			
<b>Tjenstlige sanktioner, herunder afskedigelse</b>								

\* jfr. retningslinje for kørselsbemyndigelse [er udgangspunktet lav takst. Afvigelser fra af 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
<b>Tilrettevisende samtale</b>								
Centret/drifftsstedets leder orienterer medarbejderen om, at der ønskes afholdt en tilrettevisende samtale og hvad "overskriften" er for samtalen. HR yder råd og vejledning							B/U	
<b>Skriftlig advarsel</b>								
På baggrund af indstilling fra centret/drifftsstedet indkalder HR skriftligt medarbejderen til en tjenstlig samtale. HR fremsender advarslen via centerchefen og HR-chefen				B		I		U
<b>Påtænkt afskedigelse herunder bortvisning</b>								
På baggrund af indstilling fra centret/drifftsstedet udfærdiger <u>og underskriver</u> HR en påtænkt afskedigelse (sindetskrivelse). Det forudsættes <u>normalt</u> , at der forinden har været givet <u>en</u> advarsel eller ved sygefravær afholdt en sygefraværssamtale						B	I	U
<b>Afskedigelse herunder bortvisning</b>								
<i>Det forudsættes at gældende lovgivning, overenskomster og retspraksis følges. Herunder at HR-chefen ved tvivlsspørgsmål involveres. Ved uenighed er HR-chefen <del>er</del> 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	

<b>Kompetenceplan</b>									
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
<b>Fritagelse for tjeneste</b>									
<u>Som hovedregel fritager vi ikke medarbejdere for tjeneste i en opsigelsesperiode. Fritagelse for tjeneste kan dog indgå ofte som et forhandlingsparameter, hvis en personaleorganisation beder om en forhandling af en afskedigelse. (I komplekse/principielle sager ligger kompetencen hos HR-chefen)</u>						B	I	U	
<b>Fritstilling</b>									
<u>I Ishøj Kommune har direktionen truffet beslutning om, at fritstilling som udgangspunkt ikke benyttes af hensyn til driften og princippet om en ansvarlig forvaltning af kommunens økonomiske midler.</u>					I	B		U	
<b>Aftaler om frivillig fratrædelse</b>									
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	
<b>Egen opsigelse</b>									
Tjenestemænd		B				I			
Overenskomstansatte							B		