

Kompetenceplan Ajournført sept. 2015 vedr. seniorordninger Ajournført sept. 2016 – sproglig opdatering							
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 A = Ansøgning til den, der har indstillingskompetencen Dette skema skal læses med lederens perspektiv.	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR-Center
	1. Ansættelse i almindelighed						
Ansættelse af direktører	B	I					
Ansættelse af centerchefer	1. B		B				
Ansættelse af ledere med økonomi- og personaleansvar på overenskomstvilkår	2.				B		
Ansættelse af øvrige ledere og medarbejdere på overenskomstvilkår						B	
Ansættelse af tjenestemænd ¹	B						
2. Ansættelse på særlige vilkår							
2.1 Ledige i løntilskud							
Generel beslutning om, hvorvidt Arbejdsmarkedsstyrelsen kvote af løntilskudsjobs for ledige besættes ad hoc eller om kvoten defineres på forhånd.			B				
Principiel beslutning om, hvordan kvoten skal fordeles mellem centre.			B				U
2.2 Seniorjobbere							
Principiel stillingtagen til, hvordan seniorjob skal anvendes i HTK.			B				
Vurdering af, hvorvidt en ansøger har krav på et seniorjob							U
Definition af det enkelte seniorjobs stillingsindhold efter kontakt til og aftale med den nærmeste personaleleder.							B

¹ Lærere i den lukkede gruppe har via overenskomsten ret til at bevare deres statstjenestemandstatus i stillingskift på samme niveau og i avancement som en personlig ordning.

Kompetenceplan Ajournført sept. 2015 vedr. seniorordninger Ajournført sept. 2016 – sproglig opdatering							
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 A = Ansøgning til den, der har indstillingskompetencen Dette skema skal læses med lederens perspektiv.	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR-Center
Ændring af løn- og stillingsindhold for en allerede ansat medarbejder i seniorjob.						I	B
3. Seniorordninger Fastholdelse af ældre medarbejdere. HR-Centret kan oplyse centerchefer og direktører om forhandlingsmandat.						B	H
3.1 Generationsskifteordninger – altid efter konkret forhandling Indgå aftaler vedr. de chefer og ledere, der udgør Strategisk Lederforum med en organisation om løntillæg, fastholdelsesbonus og/eller pensionsforbedring. HR-Centret kan oplyse direktører og centerchefer om forhandlingsmandat.				B	B		H
3.2 Fratrædelsesordninger Indgå fratrædelsesordninger både for at fremrykke og udskyde en fratrædelse. Direktører og centerchefer har en ramme for forhandlingsmandatet, som fremgår af HR-materialet i e-dagsordensystemet.				B	B		H
4. Løn og andre økonomiske ydelser							
4.1 Generelt Indgå aftaler med en medarbejder/organisation om lønstigninger inden for rammen af overenskomster, forhåndsftaler og direktionens lønstrategi						B	
Dispensere fra lønstrategiens regel om at en lønstigning som minimum skal medføre en stigning for den enkelte på 2% ekskl. pension.			B		A		I
Indgå en ny forhåndsftale med en organisation. Direktionen har dog truffet en principiel beslut-			B		A		I

Kompetenceplan Ajournført sept. 2015 vedr. seniorordninger Ajournført sept. 2016 – sproglig opdatering							
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 A = Ansøgning til den, der har indstillingskompetencen Dette skema skal læses med lederens perspektiv.	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR-Center
ning om at kommunen ikke indgår forhåndsftaler, som den ikke er overenskomstmæssigt forpligtet til.							
Indgå aftale med en organisation om at afskaffe en forhåndsftale helt eller delvist					B		
Indgå aftale med en organisation om at ændre forhåndsftalen eller indgå en ny forhåndsftale. Direktionen har dog truffet en principiel beslutning om at kommunen ikke indgår forhåndsftaler, som den ikke er overenskomstmæssigt forpligtet til .			B		A		I
5. Medarbejderrepræsentanter							
5.1 Fællestillidsrepræsentanter							
Indgå aftaler med en medarbejder/organisation om honorering af funktionen som FTR			B		A		I
5.2 Tillidsrepræsentanter							
Indgå aftale med en medarbejder/organisation om størrelsen af honoreringen for funktionen som tillidsrepræsentant. Løn til tillidsrepræsentanter jf. direktionens beslutning 19/11-2008 ligge mellem: <ul style="list-style-type: none"> • 3.500 og 12.000 pr. 31/3-2000 på KTOs område • 6.100 og 13.700 pr. 1/1-2006 på SHKs 			B		A		I
5.3 Arbejdsmiljørepræsentanter, 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			B		A		I

Kompetenceplan Ajourført sept. 2015 vedr. seniorordninger Ajourført sept. 2016 – sproglig opdatering								
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 A = Ansøgning til den, der har indstillingskompetencen Dette skema skal læses med lederens perspektiv.	ØU		Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR-Center
6. Kørselsbemyndigelse								
Fastsættelse af betingelser for kørselsbemyndigelse og dermed kørselsgodtgørelse efter den høje 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		
7. Afskedigelse								
7.1 Principper og procedure								
HR-Centret skal inddrages i afskedigelsessager. HR-Centret vurderer sammen med lederen om, afskedigelsessagen hviler på et lovligt og sagligt grundlag. Det samme gælder ved varsling af vilkårsændringer.								H
ØU har kompetence til at afskedige direktører	B							
Direktionen har kompetence til at afskedige centerchefer			B					
Centerchefen har kompetence til at afskedige egne niveau 3 ledere på lovligt grundlag					B			
Ledere med økonomi og personaleansvar har kompetence til at afskedigelse egne ledere og medarbejdere på lovligt grundlag						B		
Hvis HR-Centret er enig i, at afskedigelsen er saglig, gennemfører HR-Centret proceduren for afskedigelse.								U
Hvis HR-Centret er uenig i, at afskedigelsen er saglig, og lederen alligevel ønsker at gennemføre						I	IU	

Kompetenceplan Ajourført sept. 2015 vedr. seniorordninger Ajourført sept. 2016 – sproglig opdatering						
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 A = Ansøgning til den, der har indstillingskompetencen Dette skema skal læses med lederens perspektiv.	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar HR-Center
afskedigelsen, løftes sagen til centerchefniveauet (fagcenterchefen og HR-centerchefen). Leder og HR-Centret udarbejder i fællesskab et notat, som fremlægger begge parter synspunkter i sagen til brug for mødet mellem fagcenterchefen og HR-chefen. HR-Centret inddrager den relevante retspraksis og spørgsmålet om betaling af godtgørelse og eventuel risiko for afsmittning på andre afskedigelsessager.						
Hvis centerchefen er enig med HR-Centret, lægger leder og HR-Centret en plan for, hvordan sagen videreføres.					B	IU
Hvis centerchefen fortsat ønsker at gennemføre afskedigelsen og sagen ikke har afsmittende konsekvenser for andre sager, gennemfører HR-Centret afskedigelsen.					B	U
Hvis centerchefen fortsat ønsker at gennemføre afskedigelsen, og der kan være tale om, at sagen har afsmittende konsekvenser for andre sager, sørger HR-Centret for at inddrage den relevante direktør og HR-Centrets direktør. Hvis det er én og samme direktør inddrages kommunaldirektøren.					I	IU
Hvis direktørerne er enige med HR-Centret om at der ikke skal afskediges, lægger HR-Centret og lederen en plan for, hvordan sagen videreføres. Hvis direktørerne er enige om at afskedigelsen skal gennemføres, sørger HR-Centret for at dette sker.				B		U
7.2 Fritagelse for tjeneste/Fritstilling						
Direktionen har truffet en principiel beslutning om, at kommunen som hovedregel ikke fritager for tjeneste og ikke fritstiller i forbindelse med afskedigelse. Derfor har den enkelte leder ikke kompetence til at indgå sådanne aftaler (hverken i forbindelse med afskedigelser eller i anden forbindelse), men skal altid inddrage HR-Centret.				B		H

Kompetenceplan Ajourført sept. 2015 vedr. seniorordninger Ajourført sept. 2016 – sproglig opdatering							
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 A = Ansøgning til den, der har indstillingskompetencen Dette skema skal læses med lederens perspektiv.	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR-Center
7.3 Aftaler om frivillig fratræden							
Indgåelse af aftaler om frivillig fratræden som alternativ til en afskedigelse kan kun indgås, hvis man har hjemmel. HR-Centret skal altid inddrages forud for indgåelse af en sådan aftale for at sikre, at hjemlen er til stede.			B				H