

Kompetenceplan – ajourført sept. 2015 vedr. seniorordninger							
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
	Ansættelse i almindelighed						
Ansættelse af direktører	B	I					
Ansættelse af centerchefer			B				
Ansættelse af ledere med økonomi- og personaleansvar på overenskomstvilkår					B		
Ansættelse af øvrige ledere og medarbejdere på overenskomstvilkår						B	
Ansættelse af tjenestemænd ¹	B						
Ansættelse på særlige vilkår							
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
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
Ændring af løn- og stillingsindhold for en allerede ansat medarbejder i seniorjob.					I		B

¹ 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.

Kompetenceplan – ajourført sept. 2015 vedr. seniorordninger							
<p>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</p> <p>Dette skema skal læses med lederens perspektiv.</p>	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR-Center
Seniorstillinger							
Fastholdelse af ældre medarbejdere. HR-Centret kan oplyse centerchefer og direktører om forhandlingsmandat.					B	H	
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
Fratrædelsesordninger							
Indgå fratrædelsesordninger både for at fremrykke og udskyde en fratrædelse.							
HR-Centret kan oplyse direktører og centerchefer om forhandlingsmandat.				B	B		H
Løn og andre økonomiske ydelser							
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% excl. pension.			B	A			I
Indgå en ny forhåndsftale med en organisation.			B	A			I
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.			B	A			I
Fællestillidsrepræsentanter							
Indgå aftaler med en medarbejder/organisation om honorering af funktionen som FTR			B	A			I

Kompetenceplan – ajourført sept. 2015 vedr. seniorordninger							
<p>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</p> <p>Dette skema skal læses med lederens perspektiv.</p>	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR-Center
<p>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:</p> <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
<p>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</p>			B		A		I
<p>Kørselsbemyndigelse Fastsættelse af betingelser for kørselsbemyndigelse og dermed kørselsgodtgørelse efter den høje takst.</p>			B				
<p>Udstedelse af kørselsbemyndigelser til direktører inden for de fastsatte betingelser</p>		B					
<p>Udstedelse af kørselsbemyndigelser til centerchefer inden for de fastsatte betingelser</p>				B			
<p>Udstedelse af kørselsbemyndigelser til ledere og medarbejdere under centerchefniveau inden for de fastsatte betingelser</p>					B		
<p>Afskedigelse</p>							
<p>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.</p>							H
<p>ØU har kompetence til at afskedige direktører</p>	B						
<p>Direktionen har kompetence til at afskedige centerchefer</p>		B					

Kompetenceplan – ajourført sept. 2015 vedr. seniorordninger							
<p>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</p> <p>Dette skema skal læses med lederens perspektiv.</p>	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med økonomi og personale ansvar	HR-Center
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 afskedigelsen, løftes sagen til centerchefen. Leder og HR-Centret udarbejder i fællesskab et notat, som fremlægger begge parter synspunkter i sagen overfor centerchefen. HR-Centret inddrager den relevante retspraksis og spørgsmålet om betaling af godtgørelse og muligheden for afsmitning på andre afskedigelsessager.						I	IU
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, inddrages den relevante direktør og HR-Centrets direktør.					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.				B			U
<p>Fritagelse for tjeneste Fritagelse for tjeneste indgår ofte som et forhandlingsparameter, hvis en personaleorganisation beder om en forhandling af en afskedigelse.</p>							
<p>Fritstilling</p>							

Kompetenceplan – ajourført sept. 2015 vedr. seniorordninger								
<p>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</p> <p>Dette skema skal læses med lederens perspektiv.</p>	ØU	Kommunaldirektør	Direktion	Egen direktør	Centerchef	Nærmeste leder med øko- nami og personale ansvar		HR-Center
<p>I Høje-Taastrup Kommune har direktionen truffet beslutning om, at fritstilling alene er en mulighed i forhold til lederen, som afskediges.</p>								