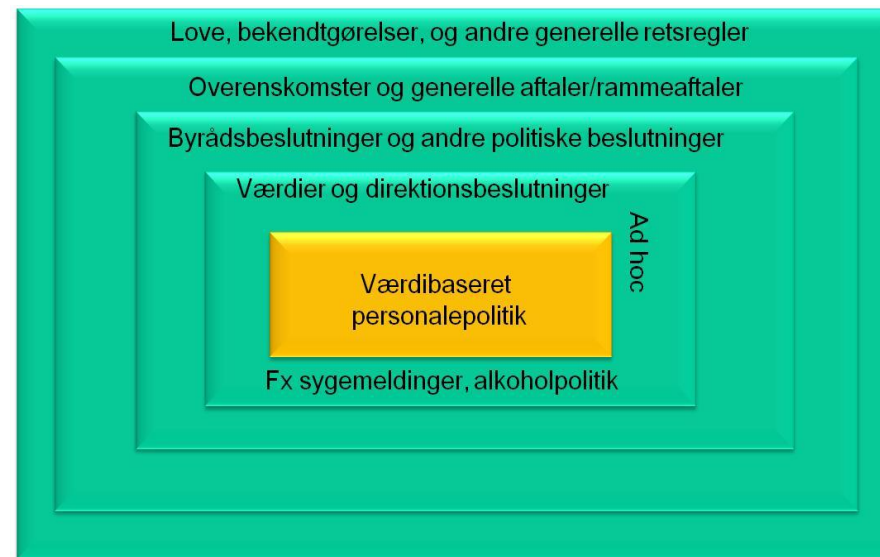


Oversigt over typer af regler på det personalepolitiske område

Råderummet for personalepolitiske beslutninger begrænses af lovgivning, generelle aftaler/rammeaftaler, overenskomster, kommunale politikker og retningslinjer og lignende. Disse ufravigelige krav efterlader et ledelsesrum som udfyldes af vores værdibaserede personalepolitik, hvor ledere træffer personalepolitiske beslutninger ud fra de 4 værdier, som kommunen har besluttet, at vi skal arbejde efter.

Illustrativt kan det se ud som følgende:



Det skal bemærkes, at oversigten ikke er udtømmende og at lederen til enhver tid skal læse på HR-Portalen for en uddybning af de enkelte beskrivelser i oversigten, ligesom lederen altid skal huske at inddrage ligebehandlingsprincippet i de daglige beslutninger på arbejdspladsen.

Citat: "Hvad der ikke kan forklares, kan ikke forsvares"

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
TILTRÆKNING			
Stillingsopslag	Alle varige/faste stillinger på mere end 1 års varighed skal opslås		Det kan på den enkelte arbejdsplads besluttes, at stillinger af kortere varighed end 1 år, fx vikariater og ferieafløser, besættes uden opslag
Stillingsopslag – hvilke medier	Alle stillinger skal som minimum opslås på www.jobnet.dk	Alle stillinger skal opslås på www.htk.dk	Den enkelte arbejdsplads kan beslutte, om andre medier skal anvendes
Ansættelsesudvalg		Det er altid lederen, der har kompetencen til endeligt at beslutte, hvem der ansættes.	Det besluttes på den enkelte arbejdsplads, hvordan ansættelsesudvalget sammensættes, fx antallet af deltagere, skal TR deltage og lignende.
Ansøgere med handicap	<p>Handicappede med fortrinsret skal indkaldes til samtale. Lederen skal forhandle med Jobcentret, inden en stilling kan besættes til anden side.</p> <p>Leder/ansættelsesudvalg beslutter, hvem der skal ansættes ud for en faglig og personlig vurdering af ansøgerne.</p>		
Børneattester	Børneattester skal indhentes, hvor medarbejder er i kontakt med børn under 15 år.		
Privat- og/eller offentlig straffeattest		Den private straffeattest skal typisk indhentes til stillinger inden for ældreområdet i fx SUOC, mens den offentlige straffeattest typisk skal indhentes inden for dagplejer, lærer, pædagoger, pædagogmedhjælper eller teknisk service, i fx CEIS, SHC og FKC.	

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
Nært beslægtede på arbejdspladsen		<p>En leder eller tillidsrepræsentant må ikke være ansat på samme arbejdsplads som ansatte, de har nære relationer til.</p> <p>En af de ansatte på samme arbejdsplads skal opsige sin stilling eller blive opsagt på baggrund af relationen.</p>	Der kan være andre relationer, som ikke er foreneligt med den enkelte arbejdsplads. Dette drøftes på den enkelte arbejdsplads
Introduktion af nye medarbejdere		Det fremgår af den værdibaserede personalepolitik, at rekrutteringsprocessen gennemføres professionelt og værdigt, fx når nye medarbejdere starter i kommunen, er alt på plads forud for tiltrædelsen.	Den enkelte arbejdsplads kan drøfte, hvorledes introduktion for nye medarbejdere skal foregå, fx mentorordning, introduktionsplan, morgenmad den første arbejdsdag og lignende.
Inhabilitet i forbindelse med rekrutteringen	<p>Medarbejdere og/eller lederen må ikke medvirke i en ansættelsessag, hvis vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.</p> <p>Der er også inhabilitet i en ansættelsessag, hvis ens ægtefælle, børn, forældre, svigerfamilie eller andre nærtstående familiemedlemmer er ansøger til den ledige stilling.</p> <p>Inhabiliteten betyder, at den pågældende hverken kan deltage i udvælgelsen eller samtalen med ansøgeren.</p> <p>Den, der er inhabil kan heller ikke efterfølgende deltage i vurderingen af hvilken ansøger, som skal tilbydes ansættelse.</p>		

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
FASTHOLDELSE			
Bibeskæftigelse	<p>Bibeskæftigelsen må ikke</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) give anledning til interessekonflikter i forhold til medarbejderens arbejde i kommunen, 2) lægge for stort beslag på medarbejderens arbejdskraft og 3) være til ulempe for arbejdspladsen <p>Det kræver ikke godkendelse fra lederen. Medarbejderen har ikke pligt til at oplyse om bibeskæftigelsen.</p>		
Akut sygdom eller ulykke i familien.	Ret til tjenestefrihed i en kortere periode, når sygdom eller en ulykke i familien gør det meget nødvendigt, at medarbejderen er til stede øjeblikkelig.		Lederen kan afgøre, om tjenestefriheden skal være med eller uden løn. Det er op til den enkelte leder at afgøre varigheden af tjenestefriheden.
Børns hospitalsindlæggelse	Der er ret til tjenestefrihed med løn i op til 10 arbejdsdage til et barn under 14 år, som skal indlægges. Retten gælder ved indlæggelse af barnet indenfor en periode på et år.		
Pasning af alvorlig syge børn under 18 år	Ved alvorligt sygt barn under 18 år har medarbejderen ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn, hvis barnets sygdom medfører behandling eller pleje i 12 dage eller mere. Arbejdspladsen skal have dagpengerefusion. Lederen kan begrænse tjenestefriheden til 1 måned pr. år pr. barn.		

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
Pasning af døende	Medarbejder kan få helt eller delvist plejeorlov med sædvanlig løn til at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, hvis bopælskommunen bevilger plejeorloven. Arbejdspladsen vil modtage refusion, der svarer til plejevederlaget.		
Behandling for barnløshed	Medarbejder har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn, hvis fraværet er på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed. Der er mulighed for at indgå en § 56-aftale.		
Barns sygdom	Medarbejderen kan holde fri på barns 1. og 2. sygdom, hvis det er foreneligt med driften. Lederen har mulighed for at begrænse barns sygdom til fx timer eller 1/2 dage, hvis driften ikke kan bære fraværet. Det kræver altid en konkret individuel vurdering. Ved misbrug kan lederen inddrage dagene.		
Fri til begravelse ved nærmeste familie.		1 dags tjenestefrihed med løn. Ved nærmere familie forstås forældre, stedforældre, svigerforældre, bedsteforældre, oldeforældre, søskende, ægtefælle, samlevende, børn og svigerbørn.	
Fri til egen flytning		1 dags tjenestefrihed med løn	
Fri til eget sølvbryllup		1 dags tjenestefrihed med løn	

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
<p>Læge- og tandlægebesøg, speciallægebesøg (Der er ikke aftalt eller fastsat specifikke regler om ansattes adgang til fravær i forbindelse med lægebesøg mv.)</p>	<p>Fravær i forbindelse med undersøgelser og behandlinger hos fx praktiserende læge, speciallæge, fysioterapeut, tandlæge eller ambulante hospitalsbehandling, der er led i et længerevarende og tidkrævende behandlings- eller genoptræningsforløb mv., som er nødvendigt for, at medarbejderen kan bevare/genvinde sit helbred, og som kun kan gennemføres helt eller delvis inden for arbejdstiden, kan efter en konkret og individuel vurdering betragtes som sygefravær. Der vil i disse tilfælde kunne ydes frihed med løn.</p> <p>Andre lægebesøg mv., fx rutinemæssig kontrol hos tandlægen eller andre konsultationer, som den ansatte kan planlægge, skal som udgangspunkt afvikles uden for arbejdstiden.</p>		<p>Den enkelte arbejdsplads kan kræve, at fraværet dokumenteres lægeligt.</p> <p>Den enkelte arbejdsplads foretager hver gang en konkret individuel vurdering.</p>
<p>Andre friheder med løn</p>	<p>Der skal være en hjemmel til at give tjenestefrihed med løn.</p> <p>Det er Kommunernes Lønningsnævn som har kompetencen til at aftale nærmere om tjenestefrihed med de faglige organisationer.</p> <p>I den forbindelse er det i nogle overenskomster aftalt, at der kan give frihed til fx eksamen og eksamenslæsning.</p>		

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
Omsorgsdage	Der er ret til 2 fridage med løn pr. kalenderår pr. barn under 8 år.		
Orlov ved stillingsskifte	Der kan i de fleste overenskomster gives tjenestefrihed uden løn.	Lederen skal selv finde et sted den pågældende medarbejder kan komme tilbage til på arbejdspladsen, når orloven afsluttes med mindre andet er aftalt.	
Andre friheder uden løn			Lederen kan vælge at give tjenestefrihed uden løn til fx ekstra fridage, uddannelsesorlov, eksamenslæsning, almindelig lægebesøg og tandlægebesøg og lignende.
Udstationering	Medarbejderen har ret til tjenestefrihed uden løn, når medarbejder eller ægtefælle/samlever udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklingssamarbejde med udviklingslandene, udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med ansættes i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv.		
Borgerligt ombud af længere varighed (Det omfatter hverv som fx medlem af byrådet eller Regionsråd, skolebestyrelsesmedlem, domsmand, nævning og tilforordnet vælger).	Medarbejderen kan få tjenestefrihed uden løn i den periode, medarbejderen er valgt. Hvis det borgerlige ombud anses for ulønnet, ydes der tjenestefrihed med løn. Tjenestefriheden skal, i det omfang det er muligt, gives gennem tjenesteomlægning eller tjenesteombytning.		

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
Pasning af barn med nedsat funktionsevne	Hvis en bopælskommune yder tabt arbejdsfortjeneste til medarbejderen i et antal timer eller dage, hvor barnet skal passes, har medarbejderen ret til tjenestefrihed uden løn. Lederen kan begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn.		
Lønbånd for ledere		Kompetencen til at forhandle løn er delegeret til leder, men der er en øvre beløbsgrænse for, hvor meget ledere inden for bestemte stillingskategorier kan få i løn.	
Løntillæg	Indenfor Sundhedskartellets område er der en minimumsgrænse på 6.100 kr. ved tildeling af lokale tillæg, dog skal beløbet altid udgøre minimum 2%	Kompetencen til at fastsætte løn er delegeret til aftalestyret leder. Ved tildeling af lokale tillæg skal der som minimum ydes 2 % af den samlede løn. Det gælder dog ikke, hvor det i overenskomsten fremgår, at der skal være en forhånds aftale. Ligeledes er der ikke en nedre grænse for TR-aflønning.	
Jubilæum		Medarbejder, som været ansat i Høje-Taastrup Kommune i 25, 40 eller 50 år, får et jubilæumsgratiale på 5.000 kr. Arbejdspladsen skal selv dække udgiften.	
Jubilæumsreception		Den enkelte arbejdsplads afholder selv udgiften.	Leder og den pågældende medarbejder aftaler, om der skal afholdes en reception eller om der skal foregå noget andet.
Personalegoder i form af fx frugtordning, kaffe-/theordning, temadage, motionstilbud, julefrokost og lignende.	Hovedreglen er at alle personalegoder anses som løn og derfor skal beskattes. Der er enkelte undtagelser, som kan læses på HR-Portalen.		Den enkelte arbejdsplads kan give personalegoder indenfor de begrænsninger, der er i skattereglerne.

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
<p>Modtagelse af gaver og andre fordele</p>	<p>Medarbejdere må som udgangspunkt ikke modtage gaver i forbindelse med vedkommendes arbejde i kommunen, da det kan så tvivl om medarbejderens habilitet. Dog kan der undtagelsesvis modtages beskedne gaver fra borgere og virksomheder i forbindelse med arrangementer af personlig karakter, fx fødselsdage, jubilæer og i forbindelse med fratræden. Mindre gaver kan være en buket blomster, chokolade, en bog, et par flasker vin eller lignende.</p>		
UDVIKLING			
<p>MUS</p>	<p>Det fremgår af aftale om kompetenceudvikling, at der skal være en årlig MUS.</p> <p>Af overenskomsterne fremgår det i hvilket omfang der er krav om en individuel skriftlig udviklingsplan, efteruddannelsesplan eller lignende.</p> <p>Leder skal følge op på evt. udviklingsplan 1 gang om året.</p> <p>Visse overenskomster indeholder mulighed for compensation til visse uddannelser/kurser fra den kommunale kompetencefond.</p> <p>Se www.denkommunalekompetencefond.dk</p>	<p>Den enkelte arbejdsplads kan selv beslutte, hvornår på året samtalen skal finde sted, men det er lederens pligt at sikre at samtalen bliver afviklet 1 gang om året.</p>	<p>Den enkelte arbejdsplads aftaler, hvordan de afvikler processen med at afholde MUS.</p>

Beskrivelse	Regler der er vedtaget i lovgivning, overenskomster og/eller aftaler	Beslutning taget af direktionen/ØU/andre	Inden for den værdibaserede personalepolitik
LUS		Alle ledere skal have en årlig lederudviklingsamtale med deres nærmeste overordnede. Leders leder har pligt til at samtalen afvikles.	
GRUS	Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler (GRUS). Afholdes GRUS som erstatning for MUS kræver det, at der på baggrund af GRUS-samtalen udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan for hver enkelt medarbejder.		Den enkelte arbejdsplads aftaler om MUS i stedet skal afholdes som GRUS.
AFVIKLING			
Afsked på grund af besparelser/omstrukture ringer	I de fleste overenskomster fremgår det, at der er ret til at søge midler fra www.Tryghedspuljen.dk	Leder skal tilbyde psykologbistand og outplacementforløb for opsagte medarbejdere. Psykologbistand betales centralt af HR-Centret. Outplacementforløb betales af arbejdspladsen.	
Afskedsreception			Den enkelte arbejdsplads aftaler, om der skal afholdes afskedsreception og i givet fald hvordan. Den enkelte arbejdsplads afholder udgiften.
Pensionering		Arbejdspladsen kan hente en kommunal gave i Byrådscentret, hvis arbejdspladsen ikke selv køber en gave.	

Generelt: Der kan være lokale regler, som HR-Centret ikke er bekendt med.