**Kompetencefordelingen i personalesager pr. 1. august 2013**

Kommunalbestyrelsen beslutter, hvem der har kompetencen til at træffe afgørelser i personalesager.

Ansættelse

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hvem har  kompetencen | Ansættelse af   * Kommunaldirektør * Områdedirektører | Ansættelse af   * Afdelingschefer | Ansættelse af   * Sekretariats-ledere i   områderne | Ansættelse af   * Ledere med reference til afdelingschef | Ansættelse af   * Souschefer * Chef-/special   konsulenter   * Medarbejde-re |
| Kommunalbestyrelsen | x(a) |  |  |  |  |
| Økonomiudvalget |  | x(b) |  | x(c) |  |
| Kommunaldirektør |  |  |  |  |  |
| Områdedirektører |  |  | x |  |  |
| Afdelingschefer |  |  |  | x(c) |  |
| Nærmeste chef/leder |  |  |  |  | x |

* 1. *Efter indstilling fra borgmesteren*
  2. *Efter indstilling fra kommunaldirektøren vedrørende chefen for Økonomi & stab og efter indstilling fra områdedirektøren vedrørende andre afdelingschefer*
  3. *Ansættelse af ledere med meget bred berøringsflade til borgere godkendes af økonomiudvalget efter indstilling fra afdelingschefen. Det gælder p.t. skoleledere, idrætsdirektøren, lederen af biblioteket, musikskolelederen, lederen af musikteatret*

Generelt gælder, at ansættelsesudvalg sammensættes med den relevante repræsentation og altid med deltagelse af både ledere og medarbejdere fra den pågældende arbejdsplads. På arbejdspladser, som har deres egen bestyrelse sikres repræsentation fra bestyrelsen. Ved ansættelser, hvor kommunalbestyrelsen/økonomiudvalget har ansættelseskompetencen aftales kommunalbestyrelses-/økonomiudvalgs medlemmers deltagelse i ansættelsesudvalget konkret i hver enkelt sag. Ansættelsesforløbet ledes af den, som har indstillingsretten.

Kompetencen til at træffe afgørelse i følgende personalesager følger generelt ansættelseskompetencen, dog med nedenfor angivne supplerende bemærkninger og afvigelser. I personalesager hvor kommunalbestyrelsen/økonomiudvalget har ansættelseskompetencen ligger kompetencen i disse sager hos nærmeste leder.

* Ansættelse på åremål eller kontraktansættelse
* Konstitution i højere stilling
* Orlov uden løn
* Ansættelse efter Rammeaftale om det sociale kapitel – fleksjob, aftalebaserede jobs, løntilskud
* Ny løn, herunder resultatløn
* Godtgørelse for merarbejde
* Overførsel af ferie & erstatningsferie
* Frigørelsesattester
* Senioraftaler
* Advarsler/påtaler
* Ansøgt afsked

**Supplerende bemærkninger og afvigelser til kompetencen i personalesager, hvor kompetencen i øvrigt følger ansættelseskompetencen**

*Åremål eller kontraktansættelse*

Ansvaret for forhandlinger om ansættelse på åremål eller kontrakt, herunder indgåelse af aftaler om vilkår for åremåls- eller kontraktansættelsen, varetages af kommunaldirektøren i samarbejde med Økonomi & stab.

Det er som hovedregel alene kommunaldirektøren eller direktører, der ansættes på åremål eller kontrakt.

*Ansættelse efter Rammeaftale om det sociale kapitel*

Kompetencen til at indgå aftaler om aftalebaserede jobs på særlige vilkår, jf. kap. 3 i Rammeaftale om det sociale kapitel følger ansættelseskompetencen, dog indgås de konkrete aftaler i samarbejde med Økonomi & stab.

*Ny løn, herunder resultatløn*

Kompetencen til at indgå aftaler om ny løn for ledere, ligger hos nærmeste leder, idet forhandling af løn sker på baggrund af en strategisk løndrøftelse med det overliggende ledelsesniveau.

*Godtgørelse for merarbejde*

Arbejdstiden skal tilrettelægges, så aftaler om betaling af godtgørelse for merarbejde i praksis kun sjældent vil være aktuelt. Nærmeste leder har kompetencen og godtgørelse forudsættes afholdt inden for egen lønsum.

*Overførsel af ferie & erstatningsferie*

Godkendelse af erstatningsferie sker i samarbejde med Økonomi & stab.

*Frigørelsesattester*

Albertslund Kommune udsteder i udgangspunktet ikke frigørelsesattester. Dog kan det ske i enkelte tilfælde, hvis der er særlige forhold, der gør sig gældende. Nærmeste leder har kompetencen.

*Senioraftaler*

Når udgiften kan holdes inden for den enkelte personaleansvarliges egen lønsum ligger kompetencen til at indgå aftaler om seniorordninger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger samt kombinationer heraf hos denne, idet aftalen altid udarbejdes i samarbejde med Økonomi & stab.

Når udgiften ikke kan holdes inden for den enkelte personaleansvarliges egen lønsum ligger kompetencen hos Økonomi & stab i samarbejde med ledelsesniveauet over den, der har ansættelseskompetencen.

Økonomiudvalget har kompetencen for tjenestemænd.

*Advarsler/påtaler*

Økonomi & stab har kompetencen i forhold til tjenestemænd i samarbejde med den, der har ansættelseskompetencen. I alle andre sager har nærmeste leder kompetencen, idet der altid samarbejdes med Økonomi & stab om sagen.

*Ansøgt afsked*

Den, der har ansættelseskompetencen, kan modtage en opsigelse og skal herefter sikre iværksættelse af den videre proces i forhold til ophør af løn, systemrettigheder mv.

**Kompetencen i øvrige sager om personale**

*Orlov med løn*

Som udgangspunkt bevilges der ikke orlov med løn. Skulle det ekstraordinært blive aktuelt, er det Økonomiudvalget der har kompetencen.

*Forhåndsaftaler*

Den eller de afdelingschefer, som forhåndsaftalen hører under og som har det økonomiske ansvar på området har kompetencen, idet der altid samarbejdes med Økonomi & stab om udarbejdelsen af forhåndsaftalen. Forhåndsaftaler forudsættes indgået inden for den til rådighed værende lønsum.

Når der indgås nye forhåndsaftaler efter en overenskomstfornyelse godkendes de af økonomiudvalget.

*Lokale arbejdstidsaftaler, herunder aftaler om konvertering af arbejdstid*

Den afdelingschef, som har den lokale arbejdstidsaftale og som har det økonomiske ansvar på området har kompetencen, i det der altid samarbejdes med Økonomi & stab om udarbejdelsen af den konkrete aftale.

Når der indgås nye lokale arbejdstidsaftaler efter en overenskomstfornyelse godkendes de af økonomiudvalget.

*Uansøgt afsked*

Kommunalbestyrelsen har kompetencen til at træffe afgørelse om uansøgt afsked af kommunaldirektøren og områdedirektører.

Økonomi & stab har kompetencen i øvrige sager om uansøgt afsked i samarbejde med den, der har ansættelseskompetencen.