

Bilag Kompetencedelegationsplan – løn og personaleforhold

Kompetencedelegationsplanen er et bilag til Morsø Kommunes personalepolitik. Af personalepolitikken fremgår den overordnede procedure i forhold til ansættelser og afskedigelser.

Ansættelseskompetence

Stillingskategori	Ansvar for ansættelsesproceduren	Beslutning	Deltagelse i ansættelsesudvalg (min.)
Kommunaldirektør	Borgmester	Kommunalbestyrelse (Efter indstilling fra Økonomiudvalg)	Økonomiudvalg Evt. formand/-mænd for fagudvalg Repr. fra Direktion En repr. H-MED En repr. HR og Løn
Direktør	Kommunaldirektør	Økonomiudvalg (Efter indstilling fra Kommunaldirektør) (Kommunalbestyrelse orienteres)	Borgmester Repr. Økonomiudvalg Evt. formand/-mænd for fagudvalg Kommunaldirektør En repr. fra Direktion eller Chefgruppe En repr. H-MED HR og Løn
Chef	Direktør	Kommunaldirektør (Efter indstilling fra direktør) (Økonomiudvalget orienteres)	Direktør Evt. formand for fagudvalg Repr. fra Chef- eller Ledergruppe En tillidsvalgt/medarbejderrepr. En repr. HR og Løn
Leder	Chef	Direktør (Efter indstilling fra chef)	Chef En tillidsvalgt/medarbejderrepr.
Personale	Nærmeste leder	Nærmeste leder	Nærmeste leder En tillidsvalgt/medarbejderrepr.

Ansættelsesudvalg

Der nedsættes et ansættelsesudvalg ved besættelse af ledige stillinger. Ansættelsesudvalgets opgave er at tilrettelægge og gennemføre ansættelsesprocessen på en faglig, saglig og ensartet måde i overensstemmelse med kommunens personalepolitiske retningslinjer samt gældende lovgivning og overenskomster.

Ansættelsesudvalget kan deltage i udarbejdelse af stillingsopslag, udvælgelse af ansøgere til samtale, gennemførelse af ansættelsessamtaler samt afgiver indstilling om ansættelse til den beslutningskompetente. Det fremgår ovenfor, hvem der som minimum bør indgå i ansættelsesudvalgets sammensætning.

På institutioner med bestyrelse vælges ydermere en bestyrelsesrepræsentant. Ansættelsesudvalget nedsættes af den beslutningskompetente, evt. i samarbejde med HR og Løn.

HR og Løn eller ekstern konsulent deltager på 1.-3. organisatoriske niveau med rådgivning.

Ved afskedigelse er beslutnings- og indstillingskompetence tilsvarende som ved ansættelse. HR og Løn inddrages i alle afskedigelser. Der gælder særlige regler for tjenestemænd og HR og Løn inddrages.

Ændringer i organisationen

Ændringer i organisationen	Beslutning
Ændringer i den overordnede administrative struktur på direktionsniveau	Kommunalbestyrelsen (Efter indstilling fra Økonomiudvalget)
Ændringer i den overordnede administrative struktur under direktionsniveau	Økonomiudvalget (Efter indstilling fra Direktionen)
Oprettelse og nedlæggelse af institutioner	Kommunalbestyrelsen (Efter indstilling fra Økonomiudvalget)
Oprettelse og nedlæggelse af stillinger på direktørniveau	Kommunalbestyrelsen (Efter indstilling fra Økonomiudvalget)
Oprettelse og nedlæggelse af stillinger på chefniveau	Økonomiudvalget (Efter indstilling fra Direktionen)
Oprettelse og nedlæggelse af stillinger på lederniveau	Direktionen (Orientering til fagudvalg)
Oprettelse og nedlæggelse af stillinger på de øvrige administrative niveauer	Direktør (Efter indstilling fra chefer)

Som et overordnet princip gælder, at enhver sag uanset kompetencefordelingen skal forelægges Kommunalbestyrelsen eller Økonomiudvalget til afgørelse, hvis sagen har væsentlig eller principiel betydning for kommunen eller andre særlige grunde taler for det.

Styrelseslov

I styrelsesloven §17 stk. 7, fastsættes, at kommunalbestyrelsen drager omsorg for indretning af kommunens administration og fastsætter regler om ansættelse og afskedigelse af kommunalt personale.

Efter styrelseslovens §18 stk. 3 varetager Økonomiudvalget den umiddelbare forvaltning af kommunens løn- og personaleforhold.

Styrelsesvedtægt

Økonomiudvalget varetager – jfr. styrelsesvedtægtens §10 stk. 3 – den umiddelbare forvaltning af løn- og personaleforhold inden for ethvert af kommunens administrationsområder. Udvalget fastsætter regler for borgmesterens og administrationens behandling af personalesager.

Økonomiudvalgets opgaver på personaleområdet omfatter også tilsyn med løn- og ansættelsesforhold for personalet i selvejende institutioner, der omfattes af bestemmelserne om Kommunernes Lønningsnævn jfr. §12 i styrelsesvedtægten og §67 i styrelsesloven.