

## **Delegerings- og kompetencefordelingsregler på løn- og personaleområdet.**

Hvor det af nedenstående regler fremgår, at et forhold kræver Direktionens godkendelse, skal anmodninger om godkendelse fremsendes via Koncern HR, Viborg.

### ***1. Oprettelse eller nedlæggelse af stillinger.***

Det politiske niveau skal godkende oprettelse og ændring af stillinger på direktør-, vicedirektør-, hospitalsledelses- og afdelingschefniveau.

Direktionen skal godkende oprettelse og ændring af

- stillinger til og med afdelingsledelsesniveauet på hospitalerne og øvrige institutioner.
- alle administrative stillinger på vicekontorchefniveau og derover.
- stillinger der forudsættes besat på tjenestemandsvilkår .

De decentrale ledelser kan selv oprettelse og ændre andre ikke-ledende stillinger. Udgifterne skal i givet fald kunne finansieres inden for eget budget.

Hvis man overvejer organisationsændringer, som indebærer ændringer i antallet af leder- og/eller tjenestemandstillinger, vil sådanne ændringer skulle godkendes af Direktionen inden de iværksættes.

Løn- og ansættelsesvilkår for nye ledende stillinger skal godkendes af Koncern HR, inden de opslås.

Oprettelse / nedlæggelse af lægestillinger (på overenskomstvilkår) ligger inden for hospitalsledelsens egen kompetence. Dog forudsættes oprettelse/nedlæggelse af lægestillinger drøftet med og godkendt af Lægelig Uddannelse og herunder afstemt i forhold til den aftalte lægestabsstruktur samt uddannelsesklassifikationen for det aktuelle område.

### ***2. Konvertering af stillinger.***

Ved ledighed i en basisstilling har den decentrale ledelse kompetence til at konvertere fra én stillingskategori til en anden. Hvis der er indgået særlige aftaler med de respektive personaleorganisationer, skal disse dog respekteres.

### **3. Opslag af stillinger.**

Alle ledige stillinger vil som udgangspunkt blive opslået til besættelse.

Alle stillingsopslag udfærdiges og opslås i henhold til de besluttede retningslinjer for annoncering, eventuelle overenskomstmæssige aftaler, øvrige politikker for området (ligestilling m.v.), samt indgåede lokale aftaler.

Der henvises i øvrigt til ”Vejledning vedrørende det gode ansættelsesforløb”, som ligger på Koncern HR’s hjemmeside.

### **4. Besættelse af stillinger.**

Processen for udvælgelse af ansøger til ansættelse i en ledig stilling aftales lokalt. Lokalt kan der hentes inspiration i ”Vejledning vedrørende det gode ansættelsesforløb”, som ligger på Koncern HR’s hjemmeside. Denne vejledning er udarbejdet i samarbejde med de faglige organisationer.

Hvis der fra eksempelvis overenskomstparterne, centrale myndigheder m.fl. er forudsat bestemte procedurer, godkendelser o.l., skal disse naturligvis iagttages.

De lokale ledelser har kompetencen til at besætte ledige stillinger. Denne kompetence kan delegeres til et underliggende ledelsesniveau. Kompetencen skal dog som minimum ligge over niveauet for den stilling, der skal besættes.

### **5. Godkendelse af særlige løn- og ansættelsesvilkår.**

Alle nyansættelser i Region Midtjylland sker på overenskomstvilkår, hvis ikke overenskomstparterne har aftalt andet.

Direktionen kan konkret beslutte at ansætte på andre vilkår, f.eks. ansættelse på åremål eller individuelle kontraktvilkår.

Direktionen kan endvidere godkende, at en tjenestemand opretholder sin tjenestemandstatus ved overgang til ansættelse i en overenskomststilling. I givet fald vil der blive tale om egen finansiering fra de enkelte arbejdspladser ved enhver løn-/pensionsforbedring der gives i form af løntrin til tjenestemænd. De til enhver tid gældende takster til finansiering af pensionsforbedringer vil fremgå af bilag til ”Overordnede retningslinjer for lokale lønforhandlinger i Region Midtjylland”.

I særlige tilfælde vil Direktionen kunne træffe beslutning om, at der ikke skal ske egen finansiering fra arbejdspladsen.

## **6. Godkendelse af personlige ordninger.**

Som led i den løbende udvikling af personalet, løsning af rekrutteringsproblemer eller til løsning af enkeltsager, kan der opstå behov for at indgå særlige aftaler med relation til en enkelt eller flere medarbejders løn- og ansættelsesmæssige vilkår.

For så vidt angår seniorordninger, der aftales med hjemmel i Rammeaftale om seniorpolitik, henvises til særskilte regler herom.

Forslag til aftaler, der fraviger gældende overenskomst- og aftalegrundlag, skal forelægges Direktionen/Koncern HR til godkendelse.

## **7. Godkendelse af mandat til forhandling af den lokale løndannelse.**

Som udgangspunkt forventes dialogen og forhandlingerne i tilknytning til den lokale løndannelse at foregå direkte mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne/de faglige organisationer.

Forhandlingerne skal tage afsæt i de til enhver tid gældende overordnede retningslinjer for lokale lønforhandlinger i Region Midtjylland, samt de til enhver tid gældende rammer for den decentrale forhandlingskompetence. Retningslinjerne og rammerne for forhandlingskompetencen er lagt ud på Koncern HR's hjemmeside.

Den nødvendige overordnede koordinering forventes i øvrigt at foregå i HR- / personalechefkredsen samt i Strategisk HR-Forum.

## **8. Godkendelse af mandat til forhandling af lokalaftaler på baggrund af rammeaftaler.**

Aftaler efter ”Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler” vil kunne indgås mellem den lokale ledelse og lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer.

Såfremt der måtte blive behov for at indgå aftaler, som ligger uden for de aftalte rammer, skal dette forudgående godkendes i Direktionen/Koncern HR.

## **9. Afskedigelser.**

Afbrydelse/ophør af et ansættelsesforhold forudsættes at ske under hensyntagen til de indgåede aftaler og vilkår.

### **9.1 Ansøgt afsked.**

Opsigelse fra en medarbejder afleveres til nærmeste leder, der bekræfter opsigelsen og underretter lønkontoret om medarbejderens fratreden.

### **9.2 Uansøgt afsked**

Kompetencen til at foretage uansøgt afsked er tillagt den, der har ansættelseskompetencen.

Ved afskedigelse af tjenestemænd samt tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter m.fl., der nyder en særlig beskyttelse, skal Koncern HR altid inddrages.

Ved afskedigelse af øvrige medarbejdere skal respektive HR-afdeling inddrages i nødvendigt omfang.

<b>HR-OMRÅDET</b>				
<b>B = Besluttende instans</b> <b>I = Indstillende instans</b>	<b>Regionsrådet</b>	<b>Forretningsudvalget</b>	<b>Stående udvalg</b>	<b>Administrationen</b>
<b>Oprettelse og nedlæggelse af stillinger<sup>17</sup></b>				
41. Regionsdirektøren	B	I		
42. Øvrige direktører i direktionen	B	I		I
43. Vicedirektører	B	I		I
44. Hospitalsledelser og afdelingschefer	B	I		I
45. Centerledere, kontor- og vicekontorchefer				B
46. Andre stillinger, som forventes besat på tjenestemandsvilkår				B
47. Andre advancementsstillinger (Ikke tjenestemandstillinger)				B
48. Øvrige stillinger				B
<b>Omklassificering af stillinger</b>				
49. Regionsdirektøren <sup>18</sup>	B	I		
50. Øvrige direktører i direktionen				B
51. Stillinger omfattet af cheftalen samt tilsvarende lederstillinger				B
52. Vicekontorchefer				B
53. Øvrige stillinger				B
<b>Opslag af stillinger</b>				
54. Tjenestemandstillinger				B
55. Ikke tjenestemandstillinger				B
<b>Besættelse af stillinger</b>				
56. Regionsdirektøren	B	I		
57. Øvrige direktører i direktionen	B	I		I
58. Vicedirektører				B
59. Hospitalsledelser og afdelingschefer				B
60. Andre ledende stillinger				B
61. Øvrige stillinger				B
<b>Godkendelse af særlige løn- og ansættelsesvilkår</b>				
62. Fastlæggelse af ansættelsesvilkår <sup>19</sup>				B

<sup>17</sup> Forberedelsesudvalget har den 8. februar 2006 besluttet, at organisationsændringer, som indebærer ændringer i antallet af stillinger på direktør-, vicedirektør-, hospitalsledelses- og afdelingschefniveau, skal behandles i regionsrådet.

<sup>18</sup> Ansættelsesformen for regionsdirektøren besluttet af regionsrådet. Stillingens klassificering fastsættes centralt.

<sup>19</sup> Ansættelsesformen for regionsdirektøren besluttet af regionsrådet. Stillingens klassificering fastsættes centralt.

<b>HR-OMRÅDET</b>				
<b>B = Besluttende instans</b> <b>I = Indstillende instans</b>	<b>Regionsrådet</b>	<b>Forretningsudvalget</b>	<b>Stående udvalg</b>	<b>Administrationen</b>
63. Fastlæggelse af grundlønsniveau				B
<b>Godkendelse af særlige løn- og ansættelsesvilkår som led i personlige ordninger</b>				
64. Aftaler inden for overenskomst-/aftalegrundlag				B
65. Etablering af nødvendig hjemmel for individuel aftale <sup>20</sup>				B
66. Opretholdelse af tidligere tjenestemandsansættelse				B
<b>Godkendelse af mandat til forhandling af Ny løn/lokal løndannelse</b>				
67. Indgåelse af forhåndsftaler eller aftaler, der vil kunne få afsmittende virkning til andre områder i Region Midtjylland <sup>21</sup>				B
<b>Afskedigelser</b>				
68. Regionsdirektøren	B	I		
69. Øvrige direktører i direktionen	B	I		I
70. Vicedirektører				B
71. Hospitalsledelser og afdelingschefer <sup>22</sup>				B
72. Andre ledende stillinger				B
73. Øvrige stillinger				B
<b>Efteruddannelse og konferencer</b>				
74. Generelle retningslinjer for ansattes deltagelse i efteruddannelse og konferencer med støtte fra private virksomheder		B	I	I

<sup>20</sup> Sager hvor der skal hentes hjemmel i hver enkelt sag. Det kan f.eks. være sager, hvor der skal indgås individuel kontrakt, som skal godkendes i Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

<sup>21</sup> Direktionens kompetence til at indgå tværgående aftaler, der binder alle regionens arbejdspladser og godkendelse af specielle forhold, som kan få afsmittende virkning for andre områder.

<sup>22</sup> Gælder både afdelingschefer i administrationen og i driftsorganisationen.