



Dato: 7. december 2015

Tlf. dir.: 4477 2412
E-mail: bgro@balk.dk
Kontakt: Birgitte Groth

Sagsid: 81.03.00-A21-1-15

Notat

Præcisering af gældende kompetencefordelingsregler ved lederansættelser i Ballerup Kommune

Baggrund for præciseringen

I forbindelse med ansættelsen af en ny skoleleder opstod, der tvivl om fortolkningen af de nuværende kompetenceregler i Ballerup Kommune ved ansættelses af direktører, centerchefer og øvrige ledere.

Efter en gennemgang af de nuværende regler har administrationen derfor vurderet det hensigtsmæssigt at præcisere proceduren for ansættelse af ledere i Ballerup Kommune.

Generelt

Det følger af Styrelseslovens § 18 stk. 3, at "Økonomiudvalget varetager den umiddelbare forvaltning af løn- og personaleforhold indenfor ethvert af kommunens administrationsområder. Udvalget fastsætter regler for Borgmesteren og administrationens behandling af personalesager".

Ansættelsesmyndigheden i Ballerup Kommunen er efter styrelsesvedtægten således Økonomiudvalget. Økonomiudvalget kan uddelegere ansættelseskompetence til direktører, centerchefer eller andre efter ledelsesstrengen.

Præcisering af de gældende kompetencefordelingsregler ved lederansættelser:

Økonomiudvalget behandlede 21. marts 2006 en sag om politikernes rolle i forbindelse med lederansættelser. I den forbindelse blev det besluttet, at

"Kommunalbestyrelsen/Økonomiudvalget har den direkte ansættelses- og afskedigelseskompetence ved ansættelse af ledere fra løntrin 52 og op efter – øvrige niveauer delegeres til administrationen".

Det blev således besluttet, at i forbindelse med ansættelse af direktører og centerchefer nedsættes et indstillingsudvalg, der forestår ansættelsesproceduren og derefter indstiller en kandidat til Økonomiudvalget.



Fra løntrin 51 og derunder er ansættelseskompetencen delegeret til administrationen. Dog besluttede Økonomiudvalget den 21. marts 2006, at politikerne fremover skal deltag i forbindelse med ansættelse af:

- Ledere af plejecentre o.l. niveauer
- Daginstitutionsleder og distriktsklubleder.
- Distriktsskoleleder, ungdomsskoleledere og musikskoleleder
- Bibliotekschef
- Chef for Ballerup Idrætsby

I praksis betyder det:

- at administrationen forestår formandskabet for indstillings- og ansættelsesudvalg og gennemfører 1. ansættelsessamtale med lederemnerne
- at politikerne involveres i forbindelse med 2. ansættelsessamtale
- at ansættelserne sker med respekt for særlovgivningen på de konkrete områder – ved involvering af bestyrelser.

Når administrationen har gennemført 1. ansættelsessamtale, herunder udvælgelse af kandidater til 2. ansættelsessamtalerunde, tiltræder 2-3 politikere fra fagudvalget ansættelsesudvalget og deltager i 2. ansættelsessamtale. Heraf skal den ene af de tiltrådte politikere være enten udvalgsformanden eller næstformanden.

Ansættelsesudvalgets medlemmer er sidestillet. Det vil sige at medlemmernes stemme indgår på lige vilkår. Hvis ansættelsesudvalget ikke kan opnå enighed om hvilken kandidat, udvalget ønsker at ansætte, er det den øverste administrative leder i ansættelsesudvalget, der afgør, hvilken kandidat der skal ansættes eller om stillingen bør genopslås.

Præcisering:

På lønniveau 51 og derunder har Økonomiudvalget ved lederansættelser delegeret ansættelses- og afskedigelseskompetencen til administrationen, hvorfor stillingerne ikke forelægges Økonomiudvalget til endelig godkendelse. Jf. den beskrevne proces vil politikerne dog være en del af processen.

Der er således ikke tvivl om, at lederansættelser altid skal godkendes i Økonomiudvalget, når det drejer sig om lederstillinger fra løntrin 52 og opefter, og at Økonomiudvalg/Kommunalbestyrelse ikke skal godkende ansættelse af ledere på løntrin 51 og lavere løntrin, hvor administrationen har ansættelseskompetencen.

Særlovgivning i folkeskoleloven og serviceloven - Beskrevet i bilag 2.



Bilag 1.

Offentlighedsloven og Forvaltningsloven i relation til indstillingsudvalgets arbejde

Offentlighedsloven og Forvaltningsloven gælder for alle dele af den offentlige forvaltning – dvs. også for indstillingsudvalget.

Lovene har visse konsekvenser for kommunernes personaleadministration, og der vil i det følgende kort blive redegjort for nogle af bestemmelserne, som indstillingsudvalget skal være opmærksomme på.

Notatpligt

Følgende fremgår af Offentlighedslovens § 13:

”I sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, skal en myndighed, der mundtligt modtager oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse, eller som på anden måde er bekendt med sådanne oplysninger, gøre notat om indholdet af oplysningerne. Det gælder dog ikke hvis oplysninger i øvrigt fremgår af sagens dokumenter”.

Notatpligten gælder også faktiske oplysninger, der er modtaget telefonisk – f.eks. i forbindelse med samtale med ansøgerens nuværende arbejdsgiver.

Habilitet

Efter Forvaltningslovens § 3 må den, der er inhabil i forhold til en sag ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt deltage i behandlingen.

Der kan være forskellige årsager til at en person er inhabil. F.eks. hvis ”vedkommendes ægtefælle, beslægtede, eller besvogrede i op- eller nedstigende linie eller sidelinien så nær som søskendebørn, eller andre nærtstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.”

Habilitetskravet omfatter ikke kun den, der træffer afgørelsen, men også den der medvirker til ved behandlingen. Hvis en ansøger til en stilling på institutionen f.eks. er niece eller nevø til et medlem af indstillingsudvalget, er dette medlem inhabil.

Den der er inhabil skal selv gøre indstillingsudvalget opmærksom på dette.

Partens indsigt

Hovedreglen i Forvaltningslovens § 9 er, at den der er part i en sag, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, kan forlange at blive gjort bekendt med sagens dokumenter (aktindsigt).

En undtagelse er, at adgangen til aktindsigt for den der ansøger eller har ansøgt om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige begrænses til kun at omfatte dokumenter mv. der vedrører ansøgerens egne forhold.

Der må derfor ikke udleveres lister over navnene på ansøgere til en kommunal stilling.

Herudover er der ikke ret til aktindsigt i ”en myndigheds interne arbejdsdokumenter”. Det kan f.eks. være dokumenter, der udarbejdes af en myndighed til eget brug ved behandlingen af en sag. Afgrænsningen af hvad der er ”interne arbejdsdokumenter” er vanskelig. En ansøger der anmoder om aktindsigt



har altid krav på at blive gjort bekendt med de faktiske oplysninger, som indstillingsudvalget måtte have noteret ved en telefonsamtale med ansøgerens nuværende arbejdsgiver.

Tvivlsspørgsmål

Ovenstående beskrivelse af Offentlighedslovens og Forvaltningslovens regler er blot nogle af de emner som har særlig interesse for indstillingsudvalget og er ikke udtømmende.

Hvis der i indstillingsudvalget skulle opstå tvivl i forhold til et forvaltningsmæssigt spørgsmål, bistår Løn og Personale gerne med yderligere råd og vejledning.