

# Kompetenceregler for Region Sjælland

- Direktionen
- Chefer i koncernledelsen

# Indledning

## Indhold

Kompetencereglerne beskriver hvordan kompetencen til at træffe beslutninger fordelt fra Regionsrådet til administrationen er fordelt mellem direktionen og cheferne i koncernledelsen. Cheferne i koncernledelsen kan derudover foretage en delegation af den til dem fordelte kompetence, med mindre det fremgår af disse regler at det ikke er tilladt.

Kompetencereglerne omfatter generelle regler, regler på personaleområdet, regler på økonomiområdet samt enkelte regler på fagområder.

Kompetencereglerne suppleres af en række andre regelsæt og politikker på forskellige fagområder og/eller niveauer i organisationen.

Kompetencereglerne suppleres og begrænses endvidere af gældende love, andre bindende retsfor skrifter, Regionsrådets og Forretningsudvalgets beslutninger (sådan som de bl.a. fremgår af bemærkningerne til budgettet), retningslinjer fastsat af direktionen, overenskomster, regulativer og aftaler i øvrigt.

I Region Sjælland har alle generelt en forpligtigelse til at orientere og informere når det er relevant. Det betyder også, at dette sæt af kompetenceregler i den konkrete situation skal suppleres med en vurdering af, hvorvidt andre dele af organisationen skal informeres eller involveret inden der træffes endelige beslutninger. Kompetencereglerne er derfor heller ikke beskrevet i detaljer og det er derfor direktionens og den enkelte koncernleders ansvar at vurdere, hvornår der skal informeres/involveres.

## Generelle principper for kompetencefordelingen

Forretningsudvalgets kompetence er i vid udstrækning delegeret til administrationen, således at den almindelige daglige drift varetages af administrationen i overensstemmelse med de retningslinjer og indenfor de rammer som er fastlagt af Regionsrådet og Forretningsudvalget.

### Direktionens kompetence

Generelt skal sager der vedrører den samlede organisation, eller store dele af den, forelægges direktionen. Konkret skal følgende forelægges direktionen (afhængigt af karakteren, evt. til orientering):

- Politikker
- Større organisationsomlægninger
- Strategier

I de fleste sager vil et medlem af direktionen tegne den samlede direktionen og vil derfor kunne træffe beslutninger.

### Cheferne i koncernledelsens kompetence

Cheferne i koncernledelsen har generelt bred kompetence til at træffe beslutninger der vedrører eget område, samt til sammen med øvrige chefer fra koncernledelsen at træffe beslutninger, der vedrører de pågældende chefers områder. Såfremt beslutninger vil have indflydelse på øvrige dele af organisationen eller har en generelt karakter, der kan danne præcedens for øvrige dele af administrationen, skal sagen forelægges direktionen.

### **Generelle forhold**

Uanset om kompetencen til at træffe beslutning i en sag generelt eller konkret er delegeret til cheferne i koncernledelsen kan delegationen altid tilbagekaldes, således at sagen skal forelægges, direktionen, forretningsudvalget eller Regionsrådet til beslutning.

### **Ikrafttrædelse og revision**

Kompetencefordelingsplanen træder i kraft den 1. januar 2007.

Kompetencefordelingsplanen revideres løbende. Den er senest revideret pr. 1. juni 2014.

## Generelle sager

B: Beslutningskompetence  
I: Indstillingsret

	Direktionen	Koncernleder
Politikker, større organisationsændringer og strategier der vedrører den samlede organisation	B	I
Udpegning af medlemmer til eksterne udvalg m.v., der har en tværgående interesse for organisationen, som er landsdækkende eller som vedrører alle kommuner e.l.  Øvrige udvalg og arbejdsgrupper.	B	I  B
Udtalelser om faktuelle oplysninger m.v. i forbindelse med høringer fra staten.  Udlevering af faktuelle oplysninger i f.m. evalueringer, undersøgelser m.v.	B	I  B

## Sager vedr. personale

Delegation af kompetence på personaleområdet gælder med det forbehold, at KoncernHR varetager alle udførende løn- og personaleopgaver.

B: Beslutningskompetence  
I: Indstillingsret

	Direktionen	Koncernleder
<b>Fastsættelse af overordnede løn- og personalepolitiske retningslinjer</b>  For alle	I	
<b>Fastsættelse af øvrige løn- og ansættelsesvilkår</b>  For alle	B	B
Oprettelse og nedlæggelse af stillinger inden for budgettet		B

<p><b>Ansættelse</b></p> <p>Medlemmer af direktionen</p> <p>Koncernledere, medlemmer af sygehus/psykiatrilædelserne og institutionsledere på socialområdet</p> <p>Øvrige chefer, ledere og medarbejdere Hvis ansættelsesvilkårene for ledende medarbejdere, adskiller sig væsentligt i ft. tidligere stillingsindehavere, involveres direktionen.</p>	<p>I</p> <p>B</p>	<p>I</p> <p>B</p>
<p><b>Klassificering, omklassificering og ydelse af løntillæg, merarbejdsvederlag, honorarer m.v. samt aftaler om resultatløns og senioraftaler</b></p> <p>Medlemmer af direktionen</p> <p>Koncernledere, medlemmer af sygehus/psykiatrilædelserne og institutionsledere på socialområdet</p> <p>Øvrige chefer, ledere og medarbejdere</p>	<p>I</p> <p>B</p>	<p>B</p>
<p><b>Konstitution i højere stilling</b></p> <p>Til stillinger som medlem af direktionen</p> <p>Til stilling som koncernledere, medlemmer af sygehus/psykiatrilædelserne og institutionsledere på socialområdet</p> <p>Til stillinger som øvrige chefer, ledere og medarbejdere</p>	<p>I</p> <p>B</p>	<p>B</p>
<p><b>Afskedigelser</b></p> <p>Afsked efter ansøgning</p> <p>Uansøgt afsked:</p> <p>Medlemmer af direktionen</p> <p>Koncernledere, medlemmer af sygehus/psykiatrilædelserne og institutionsledere på socialområdet</p> <p>Øvrige chefer, ledere og medarbejdere</p>	<p>B</p> <p>I</p> <p>B</p>	<p>B</p> <p>B</p>

<b>Suspension, disciplinærfølgning, tjenestefritagelse m.v.</b>		
Medlemmer af direktionen	I	
Koncernledere, medlemmer af sygehus/psykiatrilædelserne og institutionsledere på socialområdet	B	
Øvrige chefer, ledere og medarbejdere		B

#### **Ad. Oprettelse og nedlæggelse af stillinger inden for budgettet – bortset fra tjenstemandsstillinger**

Det er en forudsætning, at oprettelse, ændring eller nedlæggelse af en stilling kan ske inden for budgettet.

Det er en forudsætning for oprettelse af stillinger, at løn- og ansættelsesforhold er fastsat i en for området gældende overenskomst eller aftale.

#### **Ad. Ansættelse**

Det forudsættes ved alle ansættelser, at fastlagte personalepolitiske retningslinjer – herunder den fastlagte procedure for lønfastsættelse – og gældende regler ved besættelse af den pågældende stilling følges.

For så vidt angår stillinger, omfattet af cheflønsaftalen, aftale for lægelige chefer og stillinger på tilsvarende niveau, forudsættes en forudgående involvering af direktionen, når der bliver tale om et højere lønniveau end det, som den tidligere indehaver af stillingen oppebar eller aflønning over lønloftet for stillingen.

Inden der træffes beslutning om ansættelse på vilkår, der adskiller sig væsentligt fra de sædvanlige – se nedenfor – skal der fremsendes skriftligt udkast til aftale til Koncern HR – i spørgsmålet:

- Åremålsansættelser, kontraktansættelser mv.
- Ansættelse, hvor der i forbindelse med ansættelsen forudsættes ydet særligt store kvalifikations- eller funktionstillæg.
- Ansættelse, hvor der sker indplacering på et løntrin, der ligger ud over indplaceringen der var gældende for den tidligere indehaver af samme eller tilsvarende stilling.
- Ansættelser, hvor der i forbindelse med ansættelsen aftales resultatløns, ud over hvad der måtte være omfattet af tidligere indgåede generelle aftaler, eller som tidligere har været knyttet til den pågældende stilling.

## Samtaleudvalg

Der nedsættes normalt samtaleudvalg ved besættelse af ledige stillinger. Samtaleudvalget er alene rådgivende for den, der har ansættelseskompetencen. Nedsættelse af samtaleudvalg foregår i henhold til MED-aftale.

Beslutning om ansættelse træffes af den, som kompetencen er tillagt, bl.a. under iagttagelse af drøftelserne i samtaleudvalget.

## Sager vedr. økonomi

B: Beslutningskompetence  
I: Indstillingsret  
O: Orienteres

	Direktionen	Koncernleder
Dispositioner inden for enhedens eget budget med udgangspunkt i driftsaftalen		B
Udmøntning af puljer administrationen kan disponere over	B	I
Ændringer inden for samlede bevillinger på tværs af enheder	B	I
Leasingkontrakter over 500.000 kr. i årlig leasingafgift	I	
Leasingkontrakter under 500.000 kr. i årlig leasingafgift	O <sup>1</sup>	B
Lejemål <sup>2</sup>		
- Lejeaftaler med en årlig lejeudgift på 500.000 kr. eller derover	I	I
- Lejeaftaler med en årlig lejeudgift på under 500.000 kr. årligt	O	B
- Lejeaftaler, der er uopsigelige i 5 år eller derover	I	I
- Lejeaftaler, der er uopsigelige i mindre end 5 år	O	B
Foranstaltninger påbudt ved lov eller anden bindende retsforordning jf. politiske kompetenceregler	B	I
<b>Særligt vedrørende social-/specialundervisningsområdet:</b>		
Udvidelse af antal tilbud/ydelser af akut og midlertidig karakter	O	B
Aftale om tillægsydelser		B
Fastlæggelse af beboerbetalning på regionens institutioner		B

<sup>1</sup> Direktionen orienteres om alle indgåede leasingkontrakter gennem *Koncern Økonomi*, som får oplysninger fra alle koncernledere.

<sup>2</sup> Se nærmere om kompetencefordeling i *Retningslinjer for ud- og indleje af regionens erhvervslokaler*.

### **Bevillingsniveau:**

Bevillingsniveauet er i Region Sjælland fastsat forskelligt fra område til område. Det overordnede ansvar for bevillingsoverholdelsen påhviler direktionen. Den samlede direktion har ansvaret for løbende at føre tilsyn med bevillingsoverholdelsen på alle områder. Direktionen anvender driftsaftaler bl.a. til dette formål.

Større bevillinger er opdelt i budgetlinjer (udgiftsområder). Den bevillingsansvarlige kan ikke flytte midler mellem udgiftsområderne inden for bevillingen uden forudgående godkendelse i den samlede direktion og efterfølgende forelæggelse for Forretningsudvalget og Regionsrådet.

### **Begrebet enhed:**

En enhed er defineret som en organisatorisk enhed med selvstændig ledelse. Enhederne i Region Sjælland fremgår af regionens organisationsplan.

Koncernlederen har ansvaret for den enhed den pågældende er chef for og dermed også for budgettet for den pågældende enhed.

Lederen har inden for den tildelte nettobudgetramme dispositionsretten til afholdelse af udgifter og indtægter. Dispositionsretten er afgrænset af kompetencereglerne (politisk forelæggelse af organisationsændringer), eventuelle budgetanmærkninger, konkrete politiske vedtagne retningslinjer (eks. indkøbspolitik) samt den indgåede driftsaftale mellem enheden og Regionsrådet/direktionen. Der er derudover en generel forpligtigelse til at informere på rette sted, når dette er relevant.

### **Øvrige udgiftsområder:**

Her kan foretages en opdeling i 4 typer:

1. Løbende driftsudgiftsområder, der ikke er tilknyttet en egentlig drift af enheden, f.eks. tjenestemandspensioner.  
Udgifter af denne type kan være mere eller mindre ”styrbare”
2. Budgetposter, der forudsætter politisk stillingtagen inden udmøntning.  
Eksempelvis budgetforligsmidler, der senere skal træffes konkret beslutning om
3. Afledte udgifter/indtægter af dispositioner andre steder. Som eksempel herpå kan nævnes ”andel af konto 4” og ”renteudgifter”.
4. Finansielle indtægter

Ad 1.

Her gælder de samme regler som for enheder. Bevillingshaver – eller den som bevillingshaver har delegeret til – kan således agere som lederen af en enhed.



Ad 2.  
Dispositioner forudsætter politisk godkendelse.

Ad 3.  
Håndtering af disse udgiftsområder påhviler direktionen.

Ad 4.  
Det er kun i yderst begrænset omfang muligt at påvirke indtægtens størrelse. Håndtering af områderne påhviler direktionen.

### **Anlægsprojekter**

Ansvar for anlægsprojekter, der forudsætter anlægsbevilling, ligger hos lederen af den enhed der gennemfører anlægsprojektet. For anlægsprojekter der vedrører flere områder (fx Regionshuset) fastlægges ansvaret inden projektet igangsættes. KU-Byg varetager opgaven som bygherrerådgiver i alle anlægsprojekter og har det tekniske ansvar for projekterne.

## **Praksissektoren**

B: Beslutningskompetence  
I: Indstillingsret

	<b>Direktionen</b>	<b>Koncernleder</b>
Indgåelse og opsigelse af aftaler i praksissektoren efter overenskomsten inden for budgettet eller krav i overenskomsten		B

## **Sager om jordforurening**

B: Beslutningskompetence  
I: Indstillingsret

	<b>Direktionen</b>	<b>Koncernleder</b>
Kortlægning af ejendomme som muligt forurenede eller forurenede		B
Udtalelse til kommunerne, når disse udsteder tilladelser til ændret anvendelse på forurenede ejendomme. Tilladelserne skal være i overensstemmelse med regions udtalelser.		B
Afgørelse om hvorvidt en ejendom er omfattet af værditabsordningen for boligejendomme, om omfanget af oprensning m.m.		B

# Planloven, miljømålsloven, miljøvurderingsloven og råstofloven

B: Beslutningskompetence  
I: Indstillingsret

	Direktionen	Koncernleder
Høringssvar til kommuneplanstrategier og -forslag samt kommunale og statslige VVM-redegørelser <sup>3</sup>		B
Afgørelse af kommuners indbyrdes indsigelser <sup>4</sup>		B <sup>5</sup>
Koordinering af kommunernes bidrag til den statslige planlægning		B <sup>5</sup>

<sup>3</sup> Administrationens udkast til høringssvar forelægges relevant særligt udvalg til orientering med mulighed for, at udvalget kan anbefale, at sagen forelægges for Forretningsudvalget.

<sup>4</sup> En indsigelsessag skal forelægges Forretningsudvalget i det omfang administrationen efterfølgende ikke kan nå til enighed med kommunen om de nødvendige ændringer af planforslaget. Samme princip gælder ved afgørelser af indsigelser mellem kommuner.

<sup>5</sup> Enhver sag, der konkret vurderes at have væsentlig politisk interesse, skal (som minimum) forelægges Forretningsudvalget.

## Socialområdet

B: Beslutningskompetence  
I: Indstillingsret

	Direktionen	Koncernleder
Modtagelse af indberetninger og registrering af magt-anvendelse		B <sup>6</sup>
Behandling af klagesager		B <sup>7</sup>
Afgørelse om udgangstilladelse		B

<sup>6</sup> Forretningsudvalget orienteres en gang årligt om indberetningerne.

<sup>7</sup> Forretningsudvalget samt relevante fora orienteres en gang årligt. Klager over Socialafdelingens afgørelse om bistandsudøvelsen på institutioner afgøres af Forretningsudvalget efter indstilling fra direktionen.

## Andet

B: Beslutningskompetence  
I: Indstillingsret

	<b>Direktionen</b>	<b>Koncernleder</b>
Anmodning om, ændring af og ophævelse af værgemål i henhold til værgemålsloven		B