

Princip for ansættelser og skolebestyrelsens deltagelse i ansættelsesudvalg

Formål

Formålet for princip for ansættelser på Melby skole er:

1. At tiltrække og ansætte de bedst kvalificerede medarbejdere til Melby skole
2. At sikre en grundig, gennemsigtig og inddragende proces
3. At sikre skolebestyrelsens udtaleret
4. At sikre at den GODE ansættelse er et fælles ansvar

Indhold

Det er af afgørende betydning, at Melby Skole kan ansætte de bedst kvalificerede medarbejdere.

Det gøres gennem en målrettet rekruttering som bl.a. indeholder:

- Afdækning af nødvendige faglige og personlige kompetencer i relation til den konkrete stilling og det team, som stillingen indgår i.
- Målrettet og præcist formuleret jobopslag, som opslås på alle jobportaler hvor det findes hensigtsmæssigt.
- Velforberedt og grundig ansættelsesproces, herunder målrettede ansættelsesinterviews.

Ansættelsesprocedure

Skolens ledelse er ansvarlig for ansættelsesprocessen, herunder at udfærdige jobopslag, indkalde til jobsamtaler og give tilsagn og afslag til ansøjerne.

Skolebestyrelsen udpeger et forældrevalgt medlem til at deltage i processen, særligt i ansættelsessamtaler. Ved ansættelser til lederstillinger kan skolebestyrelsen udpege to forældrevalgte medlemmer til at deltage i processen.

Det tilstræbes at tillidsrepræsentanten deltager i ansættelsesprocessen og at der deltager medarbejdere, for at sikre deres indflydelse på ansættelsesprocessen og at flere synsvinkler og perspektiver bringes ind i ansættelsesprocessen.

Hvis tiden tillader det, tilstræbes det desuden at skolebestyrelsesmedlemmet deltager i forløbet med udvælgelsen af samtalekandidaterne.

Stillingsopslaget skal tage udgangspunkt i de vedtagne værdier for skolen og fremhæve de ønskede faglige og personlige kvalifikationer der vil blive lagt til grund. Ansøjerne kan opfordres til at besøge skolen forud for ansøgning.

I enkelte, særlige situationer kan det forekomme, at der ikke er tid til at gennemføre den sædvanlige ansættelsesprocedure. I sådanne situationer orienterer skolens leder skolebestyrelsen evt. ved formanden, om forløbet.

Ifølge folkeskolelovens § 40, stk. 2, kan kommunalbestyrelsen¹ først træffe beslutning om ansættelse af ledere, lærere og børnehaveklasseledere, når skolebestyrelsen har udtalt sig. Ifølge § 44, stk. 7, er skolebestyrelsen forpligtet til at afgive udtalelse til kommunalbestyrelsen om ansættelse af ledere og lærere ved skolen. Skolebestyrelsens udtaleret og -pligt er som hovedregel en gyldighedsbetingelse.

¹ Kommunalbestyrelsen har jf. styrelsesvedtægten for skolevæsenet 1.1 og Halsnæs kommunes overordnede kompetancefordelingsplan delegeret denne beslutningsret til skolelederen.

Vedtaget i skolebestyrelsen d. 26.10.2022

Kommunalbestyrelsen kan derfor ikke ansætte en leder, lærer eller børnehaveklasseleder, før skolebestyrelsen har udtalt sig. Men skolebestyrelsens udtalelse er ikke bindende for kommunalbestyrelsen. Selv om skolebestyrelsen kommer med en enig indstilling, kan kommunalbestyrelsen frit vælge blandt de ansøgere, der opfylder kravene til den ledige stilling.

Ønskes et tidsbegrænset ansættelsesforhold fortsat det følgende skoleår, skal det ske ved almindelig ansættelsesprocedure.

Besættelse af ledige stillinger sker som hovedregel efter opslag. Det gælder også ledige tidsbegrænsede stillinger og vikariater. Såfremt det vurderes at der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere, slås stillingen op på ny.

Ved almindelig kortvarig sygdom ansætter skolens ledelse løse vikarer ud fra skolens vikarliste, uden at skolebestyrelsen inddrages.