

# Riktlinjer chefsanställningar i Katrineholms kommun

# Dokumentinformation

## **Beslutshistorik**

Antagen av kommunstyrelsen 2020-05-27 § 80

## **Giltighet**

Gäller från och med 2020-05-27

Gäller till och med

## **Förvaltare<sup>1</sup>**

Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

## **Kategori**

- Anvisningsdokument

## **Uppföljning**

Hur:

När:

---

<sup>1</sup> Förvaltarens ansvar innebär att:

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

# Innehåll

Beslutshistorik.....	2
Senast ändrad av kommunfullmäktige .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Giltighet .....	2
Förvaltarskap .....	2
Kategori .....	2
Uppföljning .....	2
<b>Riktlinjer chefsanställningar i Katrineholms kommun .....</b>	<b>4</b>
Inledning och avgränsning .....	4
Anställningsvillkor och särskilda villkor .....	4
Övergångsregler .....	4
Särskilda bestämmelser för förvaltningschefer .....	4
Anställningsform.....	4
Förordnandetid .....	4
Avslutning .....	4
1) Grundanställning .....	5
2) Särskild avtalspension.....	5
3) Avtal om avslutad anställning .....	5
Finansiering .....	5
Avvikelser .....	5

# Riktlinjer chefsanställningar i Katrineholms kommun

## Inledning och avgränsning

Riktlinjerna gäller för samtliga chefer i Katrineholms kommun.

Med chef avses medarbetare som anställs i kommunen med uppdrag omfattande ansvar för verksamhet, medarbetare och ekonomi.

## Anställningsvillkor och särskilda villkor

Chef anställs tillsvidare med en fast grundlön utan lönetillägg. Chef i Katrineholms kommun har inte rätt till ersättning för övertid och omfattas inte av flexitidsavtalet utan reglerar själv sin arbetstid. Övriga anställningsvillkor följer lokala och centrala kollektivavtal samt tillämplig lag. Chef ska i övrigt följa de skyldigheter och befogenheter som följer med uppdraget.

## Övergångsregler

Chef enligt ovan, som vid dessa riktlinjers ikraftträdande har tidsbegränsade förordnanden, får nya anställningsavtal med chefsanställning tillsvidare, per den 1 november 2019.

## Särskilda bestämmelser för förvaltningschefer

Förvaltningschef är direkt underställd kommundirektören och för dessa gäller nedanstående Anställningsvillkor för förvaltningschefer KF 2008-06-16 § 124.

## Anställningsform

Anställningsformen för förvaltningschefer är tillsvidareanställning, i normalfallet som tjänstman, med ett förordnande på viss tid som förvaltningschef för en viss förvaltning, inom ramen för det befintliga anställningsavtalet. Förordnandet sker genom en för närvarande placering.

Förvaltningschefen ska arbeta för hela kommunens bästa, och har ett specifikt verksamhetsuppdrag från sin nämnd.

## Förordnandetid

Förordnandet sker inom anställningsavtalets ram. En lämplig förordnandetid är på mellan tre och sex år. I god tid, i normalfallet ett år, före förordnandetidens utgång ska kommunchef initiera frågan om hur den fortsatt anställningen ska utformas.

## Avslutning

Förordnandet kan brytas i förtid med sex månaders varsel från endera part.

Varseltiden kan vara kortare då parterna är överens om det. Då arbetsgivaren tar initiativ till avslut innan förordnandet gått ut skall godtagbara skäl finnas enligt de krav som ställs på chefer i Katrineholms kommun. MBL-förhandling föregår ett sådant beslut från arbetsgivaren.

Vid ett avslut kan tre möjliga vägar prövas;

### **1) Grundanställning**

Förvaltningschefen har rätt att i samband med övergång från förvaltningschefs-uppgifter till andra arbetsuppgifter inom kommunen få en anställning som tjänsteman, i första hand inom KS ansvarsområde. Alternativt kan en annan till organisationen och kompetensen passande roll bli aktuell. Lönegarantin är 80 procent av lönen vid avslutet för förvaltningschefsförordnandet. I rollen som tjänsteman eller dylikt ska förvaltningschefen lönesättas på samma sätt som yrkesgruppen i övrigt. Den mottagande förvaltningen ska kompenseras för eventuella merkostnader.

### **2) Särskild avtalspension**

Från 62 år ålder kan också särskild avtalspension vara en möjlighet beroende på hur lång anställningstid som fullgjorts. Bakgrunden är att under 80-talet anställdes vissa av kommunens chefer på s.k. visstidsförordnande. Det innebar att anställningarna var på viss tid och kunde avslutas efter sex eller tolv år. Anställningarna var också knutna till pensionsrätt. För att bli erbjuden möjlighet till pension vid 62 års ålder ska den totala anställningstiden omfatta tolv år varav minst sex år fullgjorts som förvaltningschef eller motsvarande. Pensionsnivån fastställs enligt gällande regler för särskild avtalspension (SAP) med tre sam-ordningsfria basbelopp.

### **3) Avtal om avslutad anställning**

Om initiativet till avslut av förordnade, eller nekande till förlängning kommer från arbetsgivarens sida så kan överenskommelse träffas om att förvaltningschefen slutar och får den då gällande månadslönen för 18 månader utbetald. En annan lösning med motsvarande kostnad kan prövas. Grundregeln är att sam-ordning ska ske med andra eventuella inkomster under perioden.

## **Finansiering**

Förvaltningschefens kostnader budgeteras hos respektive nämnd och internöverförs till KS, med i normfallet lön (inkl. personalomkostnader) plus overheadkostnader om 20 procent.

För att säkerställa en god hantering ur ekonomiska aspekter vid avslut så ska merkostnader för förvaltningschefers avslutande budgeteras under kommun-gemensamma kostnader. Kostnader som är möjliga att förutsäga ska budgeteras årligen. För andra fall budgeteras tre årslöner per budgetår. Summan överförs inte mellan budgetåren.

## **Avvikelser**

Avvikelse från dessa bestämmelser beslutas av personalutskottet.

---