

# Anställningsvillkor för förvaltningschefer

Övergripande anvisningsdokument



## Beslutshistorik

Gäller från

Antagen av kommunfullmäktige 2008-06-16, § 124  
Ändring av kommunfullmäktige

## Ägare<sup>1</sup>

-

## Förvaltarskap<sup>2</sup>

-

## Uppföljning

Hur: Kontroll mot ...  
Inhämta erfarenheter och eventuella synpunkter från ...

När: - månader innan giltighetstiden upphör.

---

<sup>1</sup> Ägarskapet innebär ansvar för att styrdokumentet beaktas i beslutsprocessen samt för att efterfråga och ta del av uppföljning. Vidare att vid behov besluta om förändringar.

<sup>2</sup> Förvaltarskapet innebär ansvar för att

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

## **Anställningsvillkor för förvaltningschefer**

I samband med att kommunstyrelsens roll som anställningsmyndighet för förvaltningscheferna förtydligas och att kommunchefsrollen förändras till att omfatta chefskap över förvaltningscheferna behöver anställningsvillkoren för förvaltningschefer ses över varför dessa reviderade riktlinjer tagits fram.

### **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 förvaltningschefs-förordnandet. 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 samordningsfria 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 samordning ska ske med andra eventuella inkomster under perioden.

## Finansiering

Förvaltningschefens kostnader budgeteras hos respektive nämnd och internövertärs till KS, med i normfallet lön (ink 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 kommungemensamma 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.

## Övrigt

Dessa bestämmelser ersätter besluten om Anställningsformer för förvaltningschefer KS 2004-05-26 § 143 (kompletterat med personalutskottets (PU) beslut 2004-12-08 § 31) samt övriga beslut som kan ha föranlett praxis inom området.

## Referenser

Anställningsformer för förvaltningschefer KS 2004-05-26 § 143 (kompletterat med PU's beslut 2004-12-08 § 31).

Riktlinjer i samband med tidsbegränsat förordnande som chef KS 2005-10-26 § 249.