

§ 72

Chefsavtal för exekutiva chefer

KS/2018:50 1.2.1

Beslut – förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen godkänner nytt anställningsavtal för förvaltningschefer, daterat 2018-01-15.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att tillämpa de nya anställningsvillkoren för förvaltningschefer i samband med nyanställning. De chefer som idag har ett tidsbegränsat chefskap eller chefsförordnande har möjlighet att ingå de nya föreslagna anställningsvillkoren i takt med att chefsförordnandet löper ut.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att avtala om att en annan pensionslösning ska gälla för förvaltningschef än vad som följer av KAP-KL (Tjänstepensionsavtalet i kommun och landsting) med stöd av Centrala och lokala protokollsanteckningar punkt 1 i pensionsavtalet KAP-KL och AKAP-KL §7 Alternativ pensionslösning

Sammanfattning av ärendet

Under 2016 anpassade Kungsbacka kommun chefsavtalen till marknadsmässiga avtalskonstruktioner t o m verksamhetschefsnivå. Som en följd av detta finns ett behov av att anpassa anställningsavtalen för förvaltningschefer med villkor som bättre följer omvärld och marknad för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Anställningsavtalet enligt förslag till beslut för förvaltningschefer fokuserar på uppdraget som medlem i kommunledningen och är anpassat efter att uppdraget likställs med någon i företagsledande ställning, med stöd av lagen om stöd för anställningsskydd (LAS) § 1. Villkoren i anställningsavtalet är kända, transparenta och tydliga och avtalas redan vid ingången av anställningen.

Kungsbacka kommun kan med stöd av LAS § 1 införa tillsvidare anställning för förvaltningschefer anställda av kommunstyrelsen. I LAS § 1 anges att



arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, får undantas från lagen om anställningsskydd.

Kungsbacka kommun reglerar därmed i anställningsavtalet vad som gäller i den situation att endera parten önskar avsluta anställningsförhållandet och det antal månadslöner som betalas ut, i den situation arbetsgivaren önskar avsluta anställningen och villkor kopplat till detta.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2018-01-15, förslag:
Kommunstyrelsen godkänner nytt anställningsavtal för förvaltningschefer, daterat 2018-01-15. Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att tillämpa de nya anställningsvillkoren för förvaltningschefer i samband med nyanställning. De chefer som idag har ett tidsbegränsat chefskap eller chefsförordnande har möjlighet att ingå de nya föreslagna anställningsvillkoren i takt med att chefsförordnandet löper ut. Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att avtala om att en annan pensionslösning ska gälla för förvaltningschef än vad som följer av KAP-KL (Tjänstepensionsavtalet i kommun och landsting) med stöd av Centrala och lokala protokollsanteckningar punkt 1 i pensionsavtalet KAP-KL och AKAP-KL §7 Alternativ pensionslösning.
Anställningsavtal för förvaltningschef 2018-01-15

Beslutsgång

Ordförande Hans Forsberg (M) finner att det finns ett förslag till beslut, det vill säga kommunledningskontorets förslag till beslut, och att kommunstyrelsens arbetsutskott bifaller det.

Beslutet skickas till

HR- & Kommunikationschef



Anställningsavtal för förvaltningschefer

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner nytt anställningsavtal för förvaltningschefer, daterat 2018-01-15.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att tillämpa de nya anställningsvillkoren för förvaltningschefer i samband med nyanställning. De chefer som idag har ett tidsbegränsat chefskap eller chefsförordnande har möjlighet att ingå de nya föreslagna anställningsvillkoren i takt med att chefsförordnandet löper ut.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att avtala om att en annan pensionslösning ska gälla för förvaltningschef än vad som följer av KAP-KL (Tjänstepensionsavtalet i kommun och landsting) med stöd av Centrala och lokala protokollsanteckningar punkt 1 i pensionsavtalet KAP-KL och AKAP-KL §7 Alternativ pensionslösning

Sammanfattning

Kungsbacka har under 2016 anpassat chefsavtal till marknadsmässiga avtalskonstruktioner t o m verksamhetschefsnivå. Som en följd av detta behöver kommunen anpassa anställningsavtalen för förvaltningschefer med villkor som bättre följer omvärld och marknad för att vara en attraktiv arbetsgivare. Kungsbacka kommun har behov av att anpassa sig till de villkor och förutsättningar som erbjuds chefer, på den arbetsmarknad vi agerar, såväl lokalt, regionalt som nationellt.

Förvaltningschefsavtalet idag innebär ett tidsbegränsat chefskap med en tillsvidare anställning i grunden. Avtalskonstruktionen om tidsbegränsade chefskap öppnar upp för tolkningar om tillämpningar såväl under anställning som vid avslut av det tidsbegränsade chefsförordnandet.

En förvaltningschefs uppdrag har förändrats och utökats över tid och det finns ett behov av att differentiera och tydliggöra villkoren för de olika chefsnivåerna och dess uppdrag.

Förvaltningschef är att jämställa med någon i företagsledande ställning. Förvaltningschef föreslås därmed inte omfattas av kommunens lokala kollektivavtal gällande flexetid och möjlighet att växla semesterdagstillägget mot ledig tid.

Redan anställda förvaltningschefer med dagens tidsbegränsade chefskap eller förordnande har möjlighet att träffa nytt anställningsavtal enligt förslag.

Anställningsavtalet enligt förslag till beslut för förvaltningschefer fokuserar på uppdraget som medlem i kommunledningen och är anpassat efter att uppdraget likställs med någon i företagsledande ställning, med stöd av lagen om stöd för anställningsskydd (LAS) § 1. Villkoren i anställningsavtalet är kända, transparenta och tydliga och avtalas redan vid ingången av anställningen. Avtalet reglerar ett eventuellt avslut av endera parten och skapar bättre förutsättningar för att hantera medarbetare likvärdigt.

Kungsbacka kommun kan med stöd av LAS § 1 införa tillsvidare anställning för förvaltningschefer anställda av kommunstyrelsen. I LAS § 1 anges att arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, får undantas från lagen om anställningsskydd.

Kungsbacka kommun reglerar därmed i anställningsavtalet vad som gäller i den situation att endera parten önskar avsluta anställningsförhållandet och det antal månadslöner som betalas ut, i den situation arbetsgivaren önskar avsluta anställningen och villkor kopplat till detta.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2018-01-15

Anställningsavtal för förvaltningschef 2018-01-15

Beslutet skickas till

Jesper Edlind

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Kungsbacka har under 2016 anpassat chefsavtal till marknadsmässiga avtalskonstruktioner t o m verksamhetschefs nivå. Som en följd av detta behöver vi anpassa anställningsavtalen för förvaltningschef som bättre följer omvärld och marknad för att vara en attraktiv arbetsgivare.

En förvaltningschefs uppdrag har förändrats och utökats över tid och det finns ett behov av att differentiera och tydliggöra villkoren för förvaltningschef.

Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor anses ha företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning, får undantas från LAS. Förvaltningschef i Kungsbacka kommun har som medlem i kommunledningen ansvar och förpliktelser att jämföra med företagsledande anställning. Därför inför Kungsbacka kommun anställningsavtal med tillsvidareanställning för förvaltningschefer med stöd av LAS § 1. Detta innebär att ansvar och åliggande samt uppsägningsvillkor regleras och överensställs vid ingången av anställningsavtal. Förvaltningschef föreslås därmed inte heller omfattas av kommunens lokala kollektivavtal gällande flexitid och möjlighet att växla semesterdagstillägget mot ledig tid.

Syftet med att reglera anställningsvillkoren enligt förslag om nytt anställningsavtal för förvaltningschefer är:

- Behov av önskad tydlighet, enkelhet och transparens vid ingång och avslut av anställningsavtal med på förhand överenskomna villkor.
- Behov av att erbjuda anställningsavtal och villkor på den marknad vi konkurrerar.
- Lättare att attrahera kandidater som redan har villkor i paritet med det föreslagna.

Innehållet i nytt anställningsavtal som regleras är;

Anställningsform med stöd av LAS § 1

Ansvar och åligganden, för ökat fokus på uppdraget som medlem i kommunledningen

Arbetstider där övertid och lokalt flexitidsavtal skrivs bort

Semester 5 semesterdagar utöver vad kollektivavtalet anger som en kompensation för att övertid och flexitid inte utgår för den förtroendearbetstid som uppdraget bygger på.

Pensioner med stöd av pensionsavtalet KAP-KL

Pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL innehåller ett flertal möjligheter till lokala överenskommelser.

§7 Alternativ pensionslösning inom kommunal sektor. Med stöd av Centrala och lokala protokollsanteckningar, punkt 1 kan arbetsgivare och en arbetstagare träffas avtal om en annan

pensionslösning – helt eller delvis – ska gälla än vad som följer av KAP-KL för förvaltningschef eller arbetstagare med motsvarande funktion, eller annan arbetstagare i särskilt fall.

Redan anställda förvaltningschefer med dagens tidsbegränsade chefsförordnande ska erbjudas möjligheten att träffa nytt anställningsavtal enligt förslag.

Jesper Edlind

HR- & kommunikationschef



Anställningsavtal förvaltningschef Kungsbacka kommun

Detta anställningsavtal har denna dag träffats mellan Kungsbacka kommun (212000-1256) nedan Kommunen och

Villkor för anställning som förvaltningschef regleras i detta avtal.

1. Anställningsform

Namn anställs som förvaltningschef i Kungsbacka kommun med för närvarande placering i förvaltningen för

Anställningen avser en tillsvidareanställning.

Parterna är överens om att anställningen som förvaltningschef innebär en företagsledande ställning och omfattas därför inte av lagen om anställningsskydd (LAS). Parterna är eniga om att nu gällande eller framtida kollektivavtal inte är tillämpliga om det inte särskilt står i detta anställningsavtal. Arbetstidslagen är inte tillämplig i de delar som reglerar vecko- och dygnsvila.

2. Arbetsuppgifter

Som förvaltningschef är befattningshavaren anställd av kommunstyrelsen. Befattningshavaren ansvarar dels för den löpande förvaltningen av sin fackförvaltning och dess angelägenheter i enlighet med svensk lag och praxis och inom ramen för de övergripande riktlinjer som Kommunen fastställer i delegationsordning, i nämndens budget mm. Befattningshavaren har budget-, personal- och resultatansvar för sin fackförvaltning. Vid sidan av förvaltningsuppdraget har befattningshavaren ansvar för att, tillsammans med



kommundirektören, driva det kommungemensamma utvecklingsarbetet. Befattningshavaren förbinder sig att i alla avseenden tillvarata och verka för Kommunens bästa. Det åligger befattningshavaren att i alla viktiga frågor överlägga med nämnden och kommundirektören och att löpande informera om väsentligheter i förvaltningens verksamhet.

Parterna är vidare ense om att arbetsgivaren förfogar över rätten att ställa befattningshavaren till förfogande för andra uppdrag inom Kommunen.

3. Lön

Lönen är **x** kronor/månad i **x** års lönenivå. Lönen utbetalas i enlighet med kommunens gängse regler. Särskild ersättning för övertidsarbete och restid utges inte.

Lönen ska vara föremål för årlig löneöversyn och utgår från samma principer som gäller för övriga anställda i kommunen.

4. Arbetstid

Befattningshavaren har förtroendearbetstid. Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som befattningshavaren med hänsyn till sitt uppdrag och sina arbetsuppgifter har förtroende att själv disponera.

Befattningshavaren äger inte rätt till övertidskompensation.

5. Tjänsteresor

Ersättning utgår enligt gällande resereglemente för Kungsbacka kommun.

6. Semester

Befattningshavaren har rätt till 37 semesterdagar/år. Förläggning av semester överenskomms med överordnad chef.



En befattningshavare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får spara en eller flera sådana överskjutande dagar till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte överstiga 30 dagar. Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

Semester som utgivits i förskott äger Kungsbacka kommun vid anställningens upphörande kvitta mot lön och intjänad semesterersättning i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

Under uppsägningstid äger Kungsbacka kommun rätt att utlägga semesterledighet, inklusive sparad semester i enlighet med semesterlagens bestämmelser.

7. Kompetensutveckling

Förvaltningschef ska årligen avsätta tid och planera för egen kompetensutveckling i den omfattning och med den inriktning som krävs för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Omfattning och inriktning sker i dialog mellan kommundirektör och förvaltningschef.

8. Bisyssla

Befattningshavaren får inte ha eller åta sig uppdrag eller bedriva sidoverksamhet utan att först inhämta skriftligt medgivande från överordnad chef i enlighet med Kungsbacka kommuns riktlinjer för bisyssla.

9. Pension och försäkringar

Befattningshavaren omfattas av gällande tjänstepensionsavtal för kommun och landsting. I KAP-KL finns möjlighet att teckna en alternativ pensionslösning där förmånsbestämd ålderspension kan omräknas till premie att placera i tjänstepensionsförsäkring. Individuell rådgivning med KPA erbjuds och separat



överenskommelse upprättas vid val av alternativ pensionslösning. (AKAP-KL gäller för de som är födda 1986 och senare).

Befattningshavaren omfattas av kollektivavtalade försäkringar vid arbetskada, sjukdom och dödsfall.

10. Sjukdom

Vid sjukdom utgår förmåner enligt bestämmelser som gäller för övriga anställda samt Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande.

Om befattningshavaren på grund av sjukdom helt eller delvis inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter gäller följande:

Om befattningshavaren är, eller kan förväntas bli, sjuk längre än 90 dagar ska nämnden, i avvaktan på dennes återgång i arbete, temporärt entlediga befattningshavaren från befattningen och utse ersättare.

Befattningshavaren äger då rätt att behålla sina anställningsförmåner med sedvanliga sjukavdrag så länge anställningen består.

Beviljas befattningshavaren partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan nämnden besluta att anställningen ska omregleras så att den motsvarar befattningshavarens kvarvarande arbetsförmåga, varvid befattningshavarens lön och övriga anställningsförmåner reduceras i motsvarande mån. Någon ersättning enligt punkt 9 utges inte.

Beslutar nämnden om uppsägning av anställningen när befattningshavaren beviljats partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, utgår ersättning enligt punkt 11 om uppsägning och avgångsvederlag.

Om befattningshavaren beviljas hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, upphör anställningen utan uppsägning den dag nämnden beslutar. Någon ersättning enligt punkt 12 om hävning utges inte.



11. Uppsägning och avgångsvederlag

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 månader oavsett anställningstid. Befattningshavaren har arbetsplikt under uppsägningstiden om inte annan överenskommelse träffas.

Sker uppsägningen av anställningsavtalet på arbetsgivarens initiativ av annan anledning än sådan som utgör grund för omedelbar hävning utgår efter uppsägningstiden och från anställningens upphörande ett avgångsvederlag på motsvarande sex (6) gånger den kontanta månadslönen som gällde vid tidpunkten för uppsägningen om anställningen är 2 år eller kortare. Har befattningshavaren varit anställd längre än 2 år ska avgångsvederlaget motsvara tolv (12) gånger den kontanta månadslönen som gällde vid tidpunkten för uppsägningen.

Avgångsvederlaget utbetalas som ett engångsbelopp. Avgångsvederlaget skall utbetalas efter anställningens upphörande och efter skatteavdrag sätts in på befattningshavarens lönekonto i bank. Avgångsvederlaget är inte tjänstepensions- eller semesterlönegrundande.

Sågs avtalet upp på arbetsgivarens initiativ är Kungsbacka kommun inte skyldig att ange orsak till varför anställningen avslutas.

12. Hävning

Kungsbacka kommun får med omedelbar verkan häva anställningsavtalet om befattningshavaren grovt skulle missköta sina åligganden, uppsåtligen eller av grov vårdslöshet åsamka arbetsgivaren skada, eljest grovt åsidosätta sina förpliktelser enligt detta avtal eller grovt åsidosätta vad som enligt lag, avtal eller instruktioner åligger honom/henne som befattningshavare.

Varken uppsägningslön eller avgångsvederlag utbetalas vid hävning av anställningsavtalet.



13. Sekretess

Vid anställningens upphörande – oavsett anledning – förbinder sig befattningshavaren att återlämna till Kungsbacka kommun samtliga dokument och övriga tillhörigheter som tillhör kommunen.

14. Personuppgifter

Befattningshavaren medger att Kungsbacka kommun behandlar och hanterar personuppgifter i datasystem i enlighet med reglerna i Dataskyddsförordningen.

15. Tvist

Tvist med anledning av detta avtal ska, om den inte löses genom överläggning mellan parterna, hänskjutas till avgörande genom skiljedom enligt lagen (1999:116) om skiljeförfarande.

Skiljemännens arvoden och kostnader ska, oavsett utgången, betalas av nämnden såvida inte befattningshavaren inlett skiljeförfarandet utan att nämnden givit anledning till det eller befattningshavaren eljest uppsåtligen eller genom försummelse föranlett onödigt skilje-förfarande.

16. Anställningsavtalet

Anställningsavtalet utgör en fullständig reglering av befattningshavarens anställningsvillkor. Avtalet kan inte ändras annat än genom skriftlig handling signerad av båda parter.

Detta avtal har upprättats i två (2) original, av vilka parterna erhållit varsitt.



Kungsbacka den **X**

Ann-Charlotte Järnström
Kommundirektör

XX

Befattningshavare
