

2012-10-10

Chefsavtal I lydelse från och med den 1 oktober 2010 resp. 1 januari 2011
Publicerat den 9 maj 2011.2 **Ändringar i och med RALS 2012-2013 markerat med gult.**

Förord

Denna utgåva innehåller Chefsavtalet i dess lydelse från och med den 1 oktober 2010 enligt
- förhandlingsprotokoll 2010-10-08 mellan Arbetsgivarverket och SEKO (RALS 2010-2012) bilaga 6,
- förhandlingsprotokoll 2010-10-14 mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (RALS 2010-2012) bilaga 6, samt
- förhandlingsprotokoll 2010-10-25 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, (RALS 2010-T) bilaga 6.

Därutöver innehåller utgåvan en ändring från och med den 1 januari 2011 enligt
- förhandlingsprotokoll 2011-02-21 mellan Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och SEKO om slutande av avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.

Denna utgåva ersätter Arbetsgivarverkets cirkulär 2001:A 7 Chefsavtal.

I cirkulär 2001:A 7 återgavs även det avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl. ("regeringens frikrets") vilka genom förhandlingsprotokoll 2001-04-24 slutits av Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna i samband med RALS 2001. Det avtalet har enligt förhandlingsprotokoll 2011-02-21 med såväl OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, som Saco-S och SEKO ersatts av Avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl. och gäller från och med den 1 januari 2011.

Överenskommelsen om ändringar i Chefsavtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S har en delvis annan lydelse än den mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S, P, O) och SEKO. Vid avvikande reglering redovisas det särskilt i avtalstexten.

I denna utgåva nämns enbart ALFA respektive AVA men givetvis avses även ALFA-T och AVA-T.

Ändringarna fr.o.m. den 1 oktober 2010 respektive den 1 januari 2011 är markerade med kantstreck. De ändringar som gäller från och med den 1 januari 2011 nämns särskilt genom en fotnot.4

Chefsavtal

1 §

En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. En grundläggande förutsättning för detta är ett väl fungerande chefs- och ledarskap baserat på tydliga villkor och goda och stabila förutsättningar i uppdraget att vara företrädare för verksamheten och arbetsgivaren.

Syftet med Chefsavtalet är att stödja en god chefsförsörjning. Chefernas särskilda ställning som bärare av arbetsgivarpolitiken i relation till medarbetare och deras företrädare utgör därvid en viktig utgångspunkt för de särskilda villkor som följer av avtalet.

För att kunna attrahera och behålla de chefer som har den bakgrund och kompetens som har betydelse för att verksamheten når sina mål krävs goda förutsättningar för chefs- och ledarskap och anställningsvillkor som kan anpassas på individuell nivå. Genom detta avtals bestämmelser om lönesättning, allmänna anställningsvillkor och möjlighet till enskilda överenskommelser ges förutsättningar att tillgodose detta behov.

Tillämpningsområde

2 §

Detta avtal gäller vissa arbetstagare vid myndigheterna under regeringen. Avtalet innehåller tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) eller affärsverksavtalet (AVA).

3 §

De arbetstagare som avses i 2 § skall antingen ingå i den lokala chefskretsen vid respektive myndighet eller i domstolarnas chefskrets.

Den lokala chefskretsen fastställs med tillämpning av bestämmelserna i 5 §. Domstolarnas chefskrets framgår av 6 §.

Vissa definitioner

4 §

a) Med *arbetsgivaren* avses Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer¹, om inte regeringen föreskriver något annat.

b) Med *lokal arbetstagarorganisation* avses den del av en central arbetstagarorganisation som bestäms med stöd av 5 § II huvudavtalet.

¹ Se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel, sid. 6.

Den lokala chefskretsen

5 §

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna överenskommer om hur den lokala chefskretsen skall fastställas.

Den lokala chefskretsen bör normalt omfatta de arbetstagare som innehar anställningar som organisatoriskt är placerade direkt under myndighetschefen. Även vissa specialister bör ingå i kretsen. I kretsen bör vidare ingå de arbetstagare som vid sidan av myndighetschefen har ansvar för löneförhandlingar på myndigheten.

Om parterna inte enas om chefskretsens omfattning och under förutsättning att någon part begär det inom två veckor efter det att oenighet konstaterats, får frågan överlämnas för avgörande till en av parterna gemensamt utsedd skiljeman. Kostnaden för sådan skiljeman delas lika mellan berörda parter.

Anmärkning Endast de specialister som bör ingå i den lokala chefskretsen är sådana som i sitt arbete har att företräda arbetsgivaren.

Domstolarnas chefskrets

6 §

Domstolarnas chefskrets består av arbetstagare som innehar följande anställningar:

- a) Justitieråd tillika ordförande, justitieråd tillika avdelningsordförande och övriga justitieråd
- b) Hovrättspresident
- c) Kammarrättspresident
- d) Lagman
- e) Chef för hyresnämnden i Stockholm, Göteborg respektive Malmö
- f) Chefsrådman

Lönesättning

För arbetstagare som omfattas av **RALS 2012-2013** mellan Arbetsgivarverket OFR/S, P, O respektive SEKO gäller följande:

7 §

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision enligt ramavtal om löner m.m.

Chefens lön ska bestämmas utifrån vad som anges i 5 § ramavtal om löner m.m. avseende sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt chefens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. En väl utvecklad individuell lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

För arbetstagare som omfattas av **RALS 2012-2013** mellan Arbetsgivarverket OFR/S, P, O och SEKO gäller följande:

8 §

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Dialogen avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan chefens resultat och lön. I dialogen får chef och överordnad chef en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där chefens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

För arbetstagare som omfattas av **RALS 2012-2013** mellan Arbetsgivarverket OFR/S, P, O respektive SEKO gäller följande:

9 §

Chefens lön sätts normalt i dialog med överordnad chef och fastställs genom överenskommelse om ny lön. Om chef och överordnad chef i något fall inte kan komma överens om ny lön ska arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan i 14 dagar. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog mellan chef och överordnad chef. På begäran ska arbetsgivaren informera berörd lokal arbetstagarorganisation om fastställda löner.

Allmänna anställningsvillkor

10 §

För arbetstagare som omfattas av detta avtal gäller bestämmelserna i ALFA respektive AVA med följande undantag och avvikelser.

1. Arbetstid

Arbetstagare i den lokala chefskretsen skall ha förtroendearbetstid om inte arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen överenskommit om annat.

Anmärkning Av 4 kap. 29 § ALFA framgår att arbetstagare i domstolarnas chefskrets har med förtroendearbetstid likställd s.k. oreglerad arbetstid.

2. Bisysslor

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis skall upphöra med bisysslan eller avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.

3. Uppsägningstid

En arbetstagare som är anställd med fullmakt skall iakttä en uppsägningstid av sex månader.

För arbetstagare med anställning tills vidare gäller en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. För den som vid detta avtals ikraftträdande har kortare uppsägningstid vid uppsägning från arbetstagarorganisationens sida gäller dock den kortare tiden så länge anställningen består.

Uppsägning för att avgå med ålderspension skall ske samtidigt med att ansökan om pension ges in, dock inte senare än om annars gällande uppsägningstid hade tillämpats.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid. Det förutsätts att arbetsgivaren medger en kortare uppsägningstid om verksamheten tillåter det.

4. Enskilda överenskommelser

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om allmänna anställningsvillkor. En sådan överenskommelse skall vara skriftlig och kan sägas upp med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Innan överenskommelsen träffas skall berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

11 §

Arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av Chefsavtalet.

Giltighetstid m.m.

12 §

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2001 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Arbetsgivarnyckel till chefsavtalet

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 3 § a) chefsavtalet.

Arbetsgivarverket erinrar om att föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat. Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpning av chefsavtalet utövas av en

centralmyndighet. Med *centralmyndighet* avses

- central förvaltningsmyndighet, central myndighet, chefsmyndighet, tillsynsmyndighet eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,

- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet, utrikesrepresentationen och kommittéerna,

- Rikspolisstyrelsen beträffande dels den lokala polisorganisationen, dels Statens kriminaltekniska laboratorium,

- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),

- styrelsen för sameskolan³,

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet skall utövas av en underlydande myndighet (motsvarande). Denna myndighet får i sin tur besluta att befogenheten skall utövas av en myndighet (motsvarande) som lyder under denna.

³ Lydelsen av strecksatsen gäller fr.o.m. den 1 juli 2001. Dessförinnan har strecksatsen följande lydelse:

”styrelsen för statens skolor för vuxna, styrelsen för sameskolan samt styrelsen för re-spektive resurscenter vid Ekeskolan, Åsbackaskolan, Hällsboskolan och Tomtebodaskolan

- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den sistnämnda myndigheten.