

Ändringar i Chefsavtalet

Parterna är överens om följande ändringar i Chefsavtalet med giltighet fr.o.m. den 1 oktober 2012.

1 §

En ny 1 § paragraf införs med följande lydelse:

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.

2 §

5 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

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

3 §

6 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

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.

4 §

7 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

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.

5 §

8 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

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.

6 §

10 § Chefsavtalet i dess nuvarande lydelse upphör att gälla och ersätts med följande nya text:

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

7 §

Genom att en ny 1 § införs i Chefsavtalet fr.o.m. den 1 oktober 2012 kommer också de tidigare 1–9 §§ numreras om till 2–10 §§ och de tidigare 10–11 §§ numreras om till 11–12 §§ fr.o.m. den 1 oktober 2012.