

POLICY

BESLUTSDATUM:	2023-06-07
BESLUT AV:	Direktionen
ANSVARIG AVDELNING:	Avdelningen för intern styrning och verksamhetsstöd
FÖRVALTNINGSANSVARIG:	Christina Jacobsson
DIARIENUMMER:	2023-00439
HANTERINGSKLASS:	ÖPPEN

Policy för utlandstjänstgöring

Innehåll och syfte

I denna policy anges principer för utlandstjänstgöring för medarbetare vid Riksbanken och för internationella personalutbyten.

Syftet med denna policy är att tydliggöra Riksbankens syn på medarbetares utlandstjänstgöring och internationella personalutbyten.

Målgrupp

Denna policy riktar sig till tillsvidareanställda medarbetare vid Riksbanken.

Innehållsförteckning

Policy för utlandstjänstgöring	1
Innehåll och syfte	1
Målgrupp	1
1 Inledning	3
1.1 Bakomliggande regelverk	3
1.2 Definitioner	3
2 Roller och ansvar	3
3 Vägledande principer	4
3.1 Utlandstjänstgöring	4
4 Efterlevnad	4
5 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	4

1 Inledning

I takt med den ökande globaliseringen påverkas Riksbankens verksamhet i allt större utsträckning av vad som händer i omvärlden. Allt fler beslut som rör finansiell reglering och tillsyn på internationell nivå fattas exempelvis efter förberedande arbete i olika internationella organisationer. Riksbanken ska därför sträva efter att ha en god kunskap om hur arbetet bedrivs i dessa organisationer. Det är särskilt viktigt inom de områden som Riksbanken prioriterar i sitt internationella arbete.

Riksbanken ser mycket positivt på utlandstjänstgöring. Avdelningarna ska därför budgetera för att kunna bekosta utlandstjänster i en eller flera av de organisationer som är prioriterade för Riksbanken. Genom detta kan Riksbanken bidra med sin kunskap i dessa organisationer och senare ha god nytta av den kunskap och erfarenhet som medarbetare förvärvat under utlandstjänstgöringen.

Ett av syftena med utlandstjänstgöring är att ge medarbetarna en fördjupad och breddad kompetens utifrån Riksbankens behov och därmed också öka den samlade kompetensen i Riksbanken. Ett annat syfte är att långsiktigt öka Riksbankens inflytande på prioriterade områden

Riksbanken ska också främja andra former av personalutbyten med centralbanker och relevanta internationella organisationer.

1.1 Bakomliggande regelverk

Vid utlandstjänstgöring följer Riksbanken Arbetsgivarverkets centrala avtal 2010-02-01 med ändringar införda från förhandlingsprotokoll 2010-01-25 (URA avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands).

1.2 Definitioner

Utsänd medarbetare - En medarbetare som är utsänd på uppdrag av Riksbanken för tjänstgöring utomlands med Riksbanken som arbetsgivare.

Secondment - Under tidsbestämd period kan medarbetare arbeta vid annan centralbank eller intresseorganisation som bedöms vara viktig för Riksbanken. Riksbanken är generellt inte längre arbetsgivare under denna period utan mottagande organisation är arbetsgivare.

2 Roller och ansvar

Avdelningschefer ansvarar för att budgetera för att kunna bekosta utlandstjänster i en eller flera av de organisationer som är prioriterade för Riksbanken. Beslut om utlandstjänstgöring eller personalutbyte fattas av medarbetarens avdelningschef efter samråd med HR-chefen.

HR-chefen ansvarar för att budgetera för IMF:s EFA-program (International Monetary

Fund, Externally Financed Appointee Program) vid direktionens beslut om att deltagande i IMF:s EFA-program ska ske i enlighet med IMF:s programupplägg

3 Vägledande principer

3.1 Utlandstjänstgöring

- Fokus ska ligga på tjänster i organisationer som är särskilt viktiga för Riksbanken.
- Det ska ses som ett positivt led i karriären att arbeta i en internationell miljö under viss tid för att därefter återvända till Riksbanken.
- När Riksbanken sänder ut medarbetare har Riksbanken det fulla arbetsgivaransvaret och utlandsstationeringen regleras genom det centrala avtalet URA (avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands).
- När en medarbetare beviljats tjänstledighet från Riksbanken för att vara anställd av en annan arbetsgivare utomlands är det denna arbetsgivare som har arbetsgivaransvaret. Den arbetsgivaren betalar således lön, andra ersättningar och gällande försäkringar.

4 Efterlevnad

HR-chefen ansvarar för att följa upp denna policy och rapportera hur den efterlevs. Uppföljningen sker löpande under året och avvikelser rapporteras till Riksbankens ledningsgrupp och direktion.

5 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Denna policy träder i kraft den 7 juni 2023 och ersätter tidigare versionen som beslutades den 8 juni 2022.