

Saaristo

22.6.2011

Personalfonder inom kommunsektorn

Syftet med personalfondslagen är att främja användningen av belönings-system som gäller hela personalen samt att på det sättet förbättra produktiviteten och konkurrenskraften. Denna lag syftar också till att främja det interaktiva samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och att främja personalens möjligheter till ekonomisk delaktighet.

Med personalfond avses en fond som ägs och förvaltas av personalen och vars ändamål är att förvalta de resultatbonusbelopp som kommunen eller samkommunen betalat till fonden och de övriga medel som nämns i personalfondslagen. Fonden är en juridisk person som är fristående från arbetsgivarens organisation och som endast får bedriva sådan verksamhet som anges i personalfondslagen.

Den nya personalfondslagen skapar förutsättningar för kommuner och samkommuner att bilda en personalfond som förvaltas av personalen. Lagen tillämpas i kommuner, kommunala verk och inrättningar och i samkommuner om antalet personer i anställningsförhållande till dessa är minst tio.

Revideringen syftar till att öka personalfondernas popularitet. I och med den nya lagen är personalfonderna nu ett mer attraktivt och sporrande sätt att belöna hela personalen än tidigare, då den gamla lagen gällde.

Personalfondsavsättning, personalfondsavsättningens tilläggsdel, personalfondens kapital

Med personalfondsavsättning avses en penningprestation vars maximibelopp bestäms enligt enhetliga principer och enligt det för alla fondmedlemmar avsedda resultatbonussystemet i en kommun eller samkommun som har en personalfond. Alla medlemmar i personalfonden ska omfattas av resultatbonussystemet. Maximibeloppet för resultatbonusdelen bestäms enligt enhetliga principer för alla dem som omfattas av resultatbonussystemet. Vid beslut om resultatbonussystemet ska arbetsgivaren avgöra om betalningen sker som personliga andelar i personalfonden eller om personalfondsavsättningen fördelas på medlemmarnas personliga andelar enligt fondens stadgar.

Med personalfondsavsättningens tilläggsdel avses en sådan penningprestation som varje kommun eller samkommun som omfattas av en personalfond kan besluta om separat och som är avsedd för en viss del av hela personalen vid den kommun eller samkommun som fattat beslutet. Maximibeloppet under ett år kan dessutom vara högst lönesumman under en månad för de fondmedlemmar som får tilläggsdelen eller en månads lön för varje medlem. Personalfondsavsättningens tilläggsdel kan inte användas utan ett fonderbart resultatbonussystem.

Saaristo

22.6.2011

En personalfonds kapital består av medlemsandelskapitalet och övrigt fondkapital. Personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar till fonden ska fördelas på medlemmarnas fondandelar, av vilka högst 15 procent varje år överförs till medlemmens disponibla del.

När en personalfond bildas

Inom kommunsektorn kan arbetsgivaren betala resultatbonus till personalfonden. Arbetsgivaren kan också bestämma om någon annan avsättning för belöning som kan anses som sådan tilläggsdel som avses i lagen.

En förutsättning för att en personalfond ska kunna bildas är att kommunen, samkommunen eller dess affärsverk tar i bruk ett resultatbonussystem som är användbart för personalfonden och enligt vilket personalfondsavsättningarna bestäms.

Personalfondslagen gör det möjligt att kommunens eller samkommunens hela personal hör till samma personalfond. Det betyder att resultatbonussystemet också bör gälla hela personalen. Personalfondslagen tillåter också att personalen vid två eller flera kommuner eller samkommuner eller personal som hör till samma kommunkoncern har en gemensam personalfond.

En utveckling av kommunsektorns lönesystem i en mer belönande riktning eftersträvas för att på så sätt öka produktiviteten och förbättra resultaten i arbetet. Personalfondskonceptet ger belöningsystemet en ytterligare möjlighet. Personalfonder blir aktuella endast i sådana kommuner där både arbetsgivaren och personalen gemensamt bedömer att de gagnar samtliga parter.

När en personalfond planeras ska kommunen och dess personal behandla bildandet av personalfonden samt det resultatbonussystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Samma förfaranden ska också iaktas om beräkningsgrunden för personalfondsavsättningen ändras.

Arbetsgivaren är den som fattar beslutet om ett resultatbonussystem som kan användas för fondering och personalen beslutar om bildande av personalfonden och fondens stadgar och förvaltning.

I personalfondens stadgar bestäms bland annat om

- möjlighet att betala personalfondsavsättningens tilläggsdel till fonden,
- beräkningsgrunder för en fondandels bundna och disponibla del och förfarandet vid uttag av fondandelar,
- när ett medlemskap börjar,
- fullmäktigeledamöters funktion (24 §)
- huruvida en del av styrelsemedlemmarna väljs bland kandidater som hör till ledningen och som arbetsgivaren nominerat.

Saaristo

22.6.2011

Resultatbonussystemet kan tillåta att en anställd lyfter sin fondandel kontant (37 §).

Också framöver lönar det sig att säkerställa att resultatbonussystemet och stadgarna för personalfonden inte står i strid med varandra. Resultatbonussystemet och personalfondens stadgar får inte heller stå i strid med personalfondslagen.

KT Kommunarbetsgivarna och huvudavtalsorganisationerna ska senare utreda vilka behov det finns av att utveckla resultatbonussystemet i avtals-hänseende också med tanke på personalfonderna.

Service för personalfonden

För personalfonder finns det ett utbud av olika tjänster på marknaden, bland annat:

- rådgivning i samband med bildande av en personalfond,
- mötes- och sekreterartjänster i samband med personalfonden,
- bokföringstjänster,
- upprätthållande av medlemsuppgifter och utbetalning av fondandelar,
- rådgivningstjänster till medlemmarna och
- revisionservice.

Tillsyn av en personalfond

Samarbetsombudsmannen har i uppgift att

- övervaka att verksamheten i och förvaltningen av en personalfond följer personalfondslagen och fondens stadgar och
- föra ett personalfondsregister och för detta ta emot och granska anmälan och andra dokument som gäller fonderna.

Samarbetsombudsmannen har rätt att granska bokföringen och förvaltningen av personalfonden och också på andra sätt granska fondens verksamhet.

Samarbetsombudsmannen övervakar inte efterlevnaden av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

En personalfond ska inom fyra månader från räkenskapsperiodens utgång sända samarbetsombudsmannen kopior av

- resultaträkningen och balansräkningen med bilagor och specifikationer,
- verksamhetsberättelsen,
- revisionsberättelsen, och
- protokollet för det ordinarie mötet.

Saaristo

22.6.2011

Om samarbetsombudsmannen upptäcker att personalfonden har förfarit mot personalfondslagen eller fondens stadgar eller försummat sina lagenskyldigheter kan ombudsmannen förelägga fondens styrelse att vidta åtgärder för att rätta saken eller förbjuda att ett felaktigt beslut verkställs.

Samarbetsombudsman är Helena Lamponen. Kontaktinformation om henne finns på arbets- och näringsministeriets webbplats på adressen www.tem.fi > På svenska > Ministeriet > Ministeriets organisation > Samarbetsombudsmannen. Det kan löna sig för arbetsgivaren och personalens representanter att inhämta förhandsbesked av samarbetsombudsmannen om huruvida ett planerat resultatbonussystem fyller villkoren för personalfondslagen. På begäran förhandsgranskar samarbetsombudsmannens byrå att personalfondens stadgar är förenliga med personalfondslagen innan personalfondens konstituerande möte hålls.