

BILAGA 8 ANVISNINGAR OM INDIVIDUELLA TILLÄGG

Utgångspunkter

Individuella tillägg utgör en del av systemet med motivationshöjande avlöning. Syftet med systemet är att förbättra resultaten och erbjuda ett stöd i arbetsledningen. Tanken är att de anställda får mer motivation för sitt arbete om de kan påverka lönen genom sin arbetsprestation. Varje anställd bör uppfylla de krav som uppställts för arbetet och få information om målen för sitt eget arbete och för enheten. För att individuella tillägg skall kunna betalas på basis av arbetsprestationer krävs i allmänhet att den individuella arbetsprestationen bedöms. Syftet med en bedömning av arbetsprestationen är inte enbart att fastställa individuella tillägg, utan även att motivera personalen att förbättra och utveckla sin yrkesskicklighet och kompetens. Bedömningen bör även bidra till att organisationens mål uppnås och verksamheten ger goda resultat.

När man fattar beslut om betalning av individuella tillägg är det inte arbetets svårighetsgrad utan den anställdes arbetsprestation som är avgörande. Arbetets svårighetsgrad beaktas redan i grundlönen. Innan man kan börja betala nya individuella tillägg på basis av arbetsprestationer bör grundlönerna inom enheten stå i rätt proportion till varandra. Individuella tillägg får inte användas för att rätta till felaktigheter i de uppgiftsrelaterade lönerna.

Grunderna för individuella tillägg

De individuella tilläggen bör i första hand basera sig på tjänsteinnehavarens/arbetstagarens individuella arbetsresultat, d.v.s. vad den anställda åstadkommer i sitt arbete jämfört med de uppställda målen. En god arbetsprestation förutsätter i praktiken såväl god yrkesskicklighet som kompetens.

Individuellt tillägg kan också betalas om den anställda är mångkunnig eller har särskilda kunskaper eller specialkompetens utöver det som behövs i hans ordinarie arbetsuppgifter och om kunskaperna kan vara till nytta på andra områden inom arbetsenheten än den anställdes huvudsakliga ansvarsområde. Även andra faktorer som är av betydelse för arbetsresultatet kan beaktas. Sådana faktorer kan vara t.ex. samarbetsförmåga, ansvarskänsla, noggrannhet, flexibilitet, social kompetens och beaktande av arbetsenhetens utvecklingsbehov.

Grunderna för betalning av individuellt tillägg fastställs lokalt. Grunderna och deras tyngd kan variera från enhet till enhet.

Vid anställning av nya tjänsteinnehavare/arbetstagare kan man redan från anställningens början betala ett individuellt tillägg som i första hand grundar sig på konstaterad yrkesskicklighet och arbetsresultat inom tidigare verksamhet. I undantagsfall kan t.ex. problem med tillgången på personal utgöra en grund för individuellt tillägg.

För individuella tillägg kan man fastställa ett maximibelopp på t.ex. 20 % av grundlönen, och ett minimibelopp på t.ex. 2 % av grundlönen. I undantagsfall kan maximibeloppet överskridas.

Den behöriga myndigheten beslutar hur resultatet av bedömningen skall tillämpas vid de olika enheterna (t.ex. tidsplanen, kostnadsramen och bedömningens totala inverkan på lönen). När man tillämpar resultatet av bedömningen är det skäl att beakta att personalen betalas erfarenhetstillägg av varierande storlek beroende på arbetserfarenhet, och att arbetserfarenhet inverkar positivt på arbetsresultatet. Man borde undvika att låta samma grund inverka på flera lönefaktorer.

De individuella tilläggen (även tillägg som beviljats för viss tid) kan sänkas eller slopas om det finns en grundad anledning, t.ex. om arbetsresultaten försämrats betydligt eller om lönegrunderna omprövats till följd av ändrade arbetsuppgifter.

Behandlingen på lokal nivå

Målet är att arbetsgivaren och personalen i så stor utsträckning som möjligt skall uppnå samförstånd när det gäller grunderna för individuella tillägg. Då uppnås bästa möjliga resultat i fråga om personalens arbetsmotivation och arbetsenhetens serviceproduktion. Med tanke på personalens motivation och arbetsresultat är det viktigt att bedömningen är så rättvis som möjligt och att den överensstämmer med målen. Ett ändamålsenligt bedömningsförfarande underlättar bedömningsprocessen och en rättvis användning av tilläggen.

Behandlingen kan indelas i olika skeden, t.ex. enligt följande:

- 1 Principerna för bedömning och beviljande av individuella tillägg förhandlas fram lokalt med representanter för huvudavtalsorganisationerna i enlighet med § 14 mom. 2 i huvudavtalet, om de inte på något annat sätt behandlas tillsammans med personalen (t.ex. vid arbetsplatsmöten) eller något annat avtalas i enlighet med bestämmelsen i § 13.

- 2 Den behöriga myndigheten (t.ex. styrelsen) ger på förhand närmare anvisningar om kostnadsramen för de individuella tilläggen, minimi- och maximibeloppen, tidpunkten för löneändringen samt övriga detaljer.

När bedömningssystemet och individuella tillägg har införts på bred basis i kommunen/samkommunen, bör de individuella tilläggen användas rättvist inom alla personalgrupper och på alla organisationsnivåer.

- 3 De anställdas närmaste chefer utför bedömningen med iakttagande av de bedömningsgrunder som nämns i avtalet samt lokalt fastställda grunder. Det är lättare att uppfylla kravet på objektivitet om bedömningen görs av två personer. Chefernas bedömning bör vara objektiv och opartisk, samt jämförbar med andra chefers bedömning.

Cheferna bör få tillräckligt med vägledning i användningen av individuella tillägg och bedömningen av arbetsprestationer. Hela personalen bör få nödvändig information om saken.

Chefen går igenom bedömningen med den anställde i fråga och berättar om grunderna för och resultatet av bedömningen samt redogör för motiveringarna och hur bedömningen kommer att inverka på bl.a. lönen.

Bedömningen av den anställdes arbetsprestation är ett led i det utvecklingssamtal om resultatmålen som vanligen förs mellan chefen och den anställde en gång om året.

- 4 Den behöriga myndigheten (t.ex. en ledande tjänsteinnehavare) beslutar om det individuella tillägget med beaktande av chefernas bedömning och en högre myndighets anvisningar.

Om givna anvisningar inte har iakttagits i chefernas bedömningar eller om resultatet av bedömningen utan orsak avviker från en enhetlig linje, är det skäl att uppmana cheferna att korrigera bedömningarna.