

System för individuella lönetillägg inom KST

Skriftlig beskrivning av grunderna för utvärderingen av de anställdas arbetsprestationer och betalningen av individuella tillägg inom KST

Dokumentansvarig Personalchefen	Antaget av och datum Förbundsstyrelsen dd.mm.åååå	Datum för ikraftträdelse xx.xx.2022
Dokumentnamn och diarienummer System för individuella lönetillägg	Reviderad (datum och av vem) -	Giltighetstid Tillsvidare

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Förfarandet för tilldelning av individuella tillägg	3
Bedömningskriterier som ska användas.....	4
Yrkeskunskaper	5
Effektivitet / arbetskapacitet.....	5
Noggrannhet.....	5
Samarbetsförmåga.....	5
Engagemang	6
Speciella insatser.....	6
Nivån som krävs för erhållande av ett individuellt tillägg.....	6
Gränsdragningen mellan individuellt tillägg, uppgiftsrelaterad lön och andra lönedelar	7
Befintliga individuella tillägg	8
Ändring av det individuella tillägget.....	8
Antagandet av systemet för tilldelning av individuella tillägg.....	9

Bakgrund

Enligt 2 kap. 11 § i Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA kan anställda vid kommunala myndigheter erhålla individuella tillägg som arbetsgivaren beslutar om. Syftet med individuella tillägg är dels att de anställda får mer motivation för sitt arbete genom att de kan påverka lönen med sin arbetsprestation och dels att arbetsgivaren får bättre möjlighet att styra verksamheten i önskad riktning.

Enligt 2 kap 11 § 2 mom. i AKTA betalas det individuella tillägget i regel på basis av en utvärdering av den anställdes arbetsprestation. Det individuella tillägget ska enligt AKTA vara baserat på yrkesskicklighet och goda arbetsprestationer samt kan även vara baserat på sådana omständigheter som resultat, mångkunnighet och kreativitet, specialkunskaper och specialfärdigheter, samarbetsförmåga, ansvarskänsla, initiativförmåga och utvecklingsvilja.

I enlighet med protokollsanteckningen till 11 § i AKTA ska minst 1,3 % av de uppgiftsrelaterade lönerna användas till betalning av individuella tillägg.

AKTA innehåller grundläggande bestämmelser om individuella tillägg, men det är meningen att varje enskild organisation ska bygga upp ett eget system för individuella tillägg utifrån sina egna förhållanden och behov. Kommunernas socialtjänst k.f. (KST) behöver ha ett eget system för tilldelning av individuella tillägg. Genomtänkta individuella tillägg, som är anpassade efter verksamheten, borde kunna vara ett bra sätt att uppmuntra personalen vid KST att utföra bästa möjliga prestationer i enlighet med arbetsgivarens önskemål.

Förfarandet för tilldelning av individuella tillägg

Anställda som erhåller uppgiftsrelaterad lön i enlighet med AKTA har möjlighet att tilldelas ett individuellt tillägg enligt detta system. Anställda med helhetslön erhåller inte individuella tillägg.

Eftersom det individuella tillägget ska vara baserat på en utvärdering av den anställdes arbetsprestation, ges det inte till:

- personal under provotid,
- personal som har varit ledig från arbetet under en längre tid än sammanlagt sex månader under de tolv månaderna som föregår datum för bedömningen eller
- tillfälligt anställd personal som har varit anställd kortare tid än sammanlagt sex månader under de senaste tolv månaderna.

Grunden för ett beslut om ett erhållande av ett individuellt tillägg är en bedömning som görs på en särskild blankett, se bilaga. Blanketten för bedömningen innehåller rutor att kryssa för. Om något kriterium inte är på normalnivå, behöver det skrivas en motivering beträffande det på blanketten.

Två bedömare avgör gemensamt om det föreligger någon omständighet som ger anledning till att dela ut ett individuellt tillägg. Den ena bedömaren bör vara den anställdes närmsta förmän

eller någon annan som har god kunskap om den anställdes prestationer. Den andra bedömaren bör vara en chef som har en övergripande bild av prestationerna för ett större antal anställda och kan se till att det blir en rättvis och enhetlig bedömning. Genom att två bedömare deltar kan den anställda känna sig säker på att bedömningen har gjorts objektivt.

Beslut om tilldelning av individuella tillägg tas av personalchefen. Beträffande personalchefen är förbundsdirektören beslutsfattare.

Bedömningar av prestationerna hos all personal bör göras en gång per år under våren före utgången av maj månad. Enskilda anställda kan få sina prestationer bedömda vid andra tillfällen om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det. Särskilda skäl, för att göra en bedömning av en anställds prestation vid någon annan tid än våren, kan vara:

- att den anställdes prestationer har förbättrats märkbart efter att de senaste besluten om individuella tillägg togs eller
- att den anställda har påbörjat sin anställning, avslutat sin provotid eller avslutat en ledighet vid en sådan tidpunkt att hen inte tidigare kom i fråga för ett individuellt tillägg samt att arbetsgivaren finner att det förefaller sannolikt att en bedömning leder till att ett personligt tillägg ges.

Yrkesskicklighet och arbetsprestationer är någonting som kan variera med tiden. Det kan förekomma att den anställdes yrkesskicklighet inte anpassas efter förändringarna i arbetet och att kvaliteten på arbetsprestationerna minskar med tiden. Därför ska individuella tillägg, som ges efter att detta system har tagits i kraft, vara tidsbundna och tilldelas under tolv månader eller annan tid som beslutsfattaren bestämmer. Det kan finnas särskild orsak att ha en annan giltighetstid för beslutet än tolv månader, om beslutet har tagits vid en annan tid än då övriga beslut har tagits.

Beloppen för individuella tillägg, som ges efter att detta system har tagits i bruk, är 50 euro, 100 euro, 150 euro eller 200 euro. Beloppet anpassas efter eventuell arbetstidsminskning, så att det individuella tillägget minskas med samma procentsats som arbetstiden minskar.

Bedömningskriterier som ska användas

Ett individuellt tillägg kan ges till en anställd som utmärker sig på ett eller flera av följande områden:

- Yrkeskunskaper
- Effektivitet/arbetskapacitet
- Noggrannhet
- Samarbetsförmåga
- Engagemang
- Speciella insatser

Yrkeskunskaper

Ett individuellt tillägg för yrkeskunskaper kan ges till en anställd som har ovanligt stora kunskaper, som är värdefulla i den anställdes arbetet. För erhållande av ett individuellt tillägg ska kunskaperna vara betydligt större än genomsnittskunskaperna för andra personer med samma eller motsvarande arbete. Kunskaperna kan ha förvärvats genom studier, genom erfarenhet i arbetet eller på något annat sätt. När en anställd har en mer omfattande utbildning än vad som krävs och detta är till extra stor praktisk nytta i arbetet, kan det vara motiverat att betala ett individuellt tillägg. Det kan även vara motiverat att betala ett individuellt tillägg till en anställd som har betydligt större färdigheter än vad som krävs för anställningen och som kan lära upp sina kollegor eller underlätta sina kollegors arbete.

Effektivitet / arbetskapacitet

Ett individuellt tillägg kan ges till personer som märkbart har en ovanligt stor arbetskapacitet, som innebär att extra mycket arbete blir utfört. Arbetsinsatsen eller den presterade arbetsmängden ska vara betydligt större än genomsnittet för andra personer med samma eller motsvarande arbete. En person med hög effektivitet och stor arbetskapacitet hinner med mer än andra personer - utan att det innebär någon minskning av noggrannhet, kvalitet eller den allmänna trivseln på arbetsplatsen.

Noggrannhet

Ett individuellt tillägg kan ges till personer som utmärker sig för noggrannhet och pålitlighet eller ovanligt god förmåga att följa instruktioner. Noggrannheten ska vara betydligt större än vad den kan förväntas vara för andra personer med liknande uppgifter. Något enstaka misstag av mindre allvarlig karaktär är inte ett hinder för erhållande av ett individuellt tillägg.

Samarbetsförmåga

Ett individuellt tillägg för samarbetsförmåga kan ges vid extra god förmåga att samarbeta med arbetskamrater, klienter och andra personer samt skapa ett bra arbetsklimat. Det kan vara lämpligt att ge tillägget till någon som brukar få andra personer att känna sig sedda, respekterade och trygga. Att det vid något tillfälle har förekommit meningsmotsättningar mellan den anställda och andra personer är inte ett hinder för att den anställda ska erhålla ett individuellt tillägg.

Engagemang

En arbetsplats fungerar bäst när personalen har ett tydligt engagemang för sitt arbete. Om en anställd tillför extra mycket på arbetsplatsen genom att visa ett stort engagemang, som inspirerar eller underlättar andras arbete, ska även det kunna leda till att det ges ett individuellt tillägg. Med engagemang menas iver, intresse och satsning på arbetet. För att berättiga till ett individuellt tillägg, ska engagemanget förekomma under en längre tid och vara utmärkande för den anställdes arbetsinsats.

Speciella insatser

Även speciella insatser som har medfört önskade förbättringar på arbetsplatsen bör kunna leda till ett individuellt tillägg. Tillägg för speciella insatser kan ges till någon som har kommit på en särskilt god idé som lett till förbättringar på arbetsplatsen eller till någon som genom praktiskt agerande har utfört förbättringar på arbetsplatsen. Naturligtvis förväntas all personal utföra insatser för arbetsplatsen. För att leda till ett individuellt tillägg ska de speciella insatserna vara betydligt större än vad som normalt förekommer på arbetsplatsen. Syftet med KST är, i enlighet med LL (2016:2) om samordnad socialtjänst, att främja en likvärdig service, en effektiv användning av resurserna, en samlad kompetens och en ökad specialisering inom personalen, en större integritet, en stärkt anonymitet och ett gott rättsskydd. Individuella tillägg för speciella insatser ska gärna ges till anställda som utför särskilt stora ansträngningar för att bidra till att KST uppfyller dessa målsättningar.

Nivån som krävs för erhållande av ett individuellt tillägg

Alla anställda ska ha samma möjlighet att erhålla ett individuellt tillägg oavsett vilket arbete de har. Kraven som ställs för att uppnå ett visst bedömningskriterium ska vara anpassade efter arbetets art och svårighetsnivå. Ju svårare arbetet är, desto högre krav kan ställas den anställdes yrkesskicklighet och arbetsprestationer. Individuella tillägg ska användas för att belöna den anställdes personliga yrkeskunnighet och prestationer. Om vissa egenskaper krävs av samtliga innehavare av en viss befattning, så ska det inte räcka att ha dessa egenskaper för att erhålla ett individuellt tillägg.

Utgångspunkten vid bedömningarna är att samtliga anställda vid KST förväntas utföra en normal prestation där det bland annat ingår att utföra alla arbetsuppgifter som ingår i anställningen, att medverka till att KST ska uppfylla sitt syfte, att följa alla regler och riktlinjer som gäller för KST och att efter bästa förmåga samarbeta med annan personal, klienter och deras anhöriga. Individuella tillägg ska inte ges till dem som utför en normal prestation - utan till anställda som utför en prestation utöver det vanliga.

Personalchefen beviljar individuella tillägg åt dem som har ovanligt hög nivå eller exceptionellt hög nivå på yrkeskunskaper, effektivitet/arbetskapacitet, noggrannhet, samarbetsförmåga, engagemang eller speciella insatser. Om ett av bedömningskriterierna är på ovanligt hög nivå, blir beloppet för det individuella tillägget 50-100 euro. Om två eller flera av bedömningskriterierna är på ovanligt hög nivå, blir beloppet för det individuella tillägget 100-200 euro. Om ett av bedömningskriterierna är på exceptionellt hög nivå, blir beloppet för det individuella tillägget 100-200 euro. Beloppets storlek utgår från personalchefens bedömning av vad som är till nytta för verksamheten.

Det innebär inte någon nytta för verksamheten att en anställds arbete håller en ovanligt hög nivå i vissa avseenden om det samtidigt finns stora brister i andra avseenden. Även om en anställd uppnår ovanligt hög nivå eller exceptionellt hög nivå på något område, erhåller den anställda inte något individuellt tillägg om han eller hon inte har behövlig grundnivå beträffande yrkeskunskaper, effektivitet, noggrannhet, samarbetsförmåga eller engagemang.

Bedömningen och beslutsfattandet utgår från sakliga grunder så att alla behandlas lika i enlighet med:

- landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män,
- lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986),
- landskapslagen (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland samt
- diskrimineringslagen (FFS 1325/2014).

Gränsdragningen mellan individuellt tillägg, uppgiftsrelaterad lön och andra lönedelar

Lönen för en anställd vid KST kan bestå av flera olika delar - såsom uppgiftsrelaterad lön, arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg. Det är viktigt att hålla isär de olika lönedelarna så att inte flera olika delar av lönen ges som ersättning för samma sak. Individuella tillägg ska premiera andra saker än vad som premieras av uppgiftsrelaterad lön, arbetserfarenhetstillägg och andra lönetillägg som används vid KST.

Individuella tillägg ska inte ges som ersättning för utförande av speciella arbetsuppgifter. Den uppgiftsrelaterade lönen ska ersätta den anställda för uppgifternas svårighetsgrad, ansvaret och belastningarna i arbetet. Om en anställd tillfälligt utför någon annan anställds arbetsuppgifter, ska ersättning för detta ges i form av en tillfällig justering av den uppgiftsrelaterade lönen.

Individuella tillägg ska inte ges enbart på grund av att den anställda har lång anställningstid, eftersom arbetserfarenhet premieras genom arbetserfarenhetstillägg.

Befintliga individuella tillägg

De anställda vid KST behåller sådana individuella tillägg, som förelåg när detta system antogs. Tilläggen kan dock ändras i enlighet med bestämmelserna i AKTA.

Beträffande tidigare tilldelade individuella tillägg, kan det i vissa fall vara oklart vad som är grunden till att de har utfärdats. En lönedel som kallas "individuellt tillägg" trots att den i själva verket utgör någonting annat bör ges sin riktiga benämning och behandlas i enlighet med AKTA. Om en lönedel kallas "individuellt tillägg", men egentligen är en ersättning för uppgifter som den anställda har tilldelats, bör den betraktas som en del av den uppgiftsrelaterade lönen.

Om den anställda redan har ett individuellt tillägg när ett nytt tillägg ges enligt detta system, ska det gamla beloppet dras av från det nya individuella tillägget.

Ändring av det individuella tillägget

Om ett tillägg är tidsbundet, upphör det när tiden för tillägget har löpt ut. För att den anställda ska få ett individuellt tillägg efter att ett tidsbundet tillägg har upphört, krävs det att det görs en ny bedömning och att det tas ett nytt beslut om tilldelande av individuellt tillägg.

Ett individuellt tillägg kan ändras i enlighet med 2 kap. 11 § 5 mom. i AKTA där det står att det individuella tillägget kan sänkas om lönegrunderna omprövas till följd av 1) väsentliga ändringar i arbetsuppgifterna eller 2) en betydlig försämring av arbetsprestationen av orsaker som beror på den anställda själv.

Väsentliga ändringar i arbetsuppgifterna föreligger när den anställda erhåller en befattning som innefattar mycket högre krav än tidigare eller en befattning som innefattar helt andra krav än tidigare. När en anställd vid KST övergår till en annan befattning vid KST måste det alltid göras en bedömning av om det individuella tillägget ska ändras. Om det individuella tillägget ska ändras, behöver den anställda informeras om det innan han eller hon tackar ja till att övergå till den nya befattningen. Övergången till en annan befattning medför inte att den anställda förlorar sitt individuella tillägg om kravnivån i relevanta avseenden är samma som tidigare eller lägre än tidigare.

Ett individuellt tillägg ska sänkas eller tas bort om det sker en påtaglig försämring av arbetsprestationen som har legat till grund för att den anställda erhållit ett individuellt tillägg. Sänkningen eller borttagandet får enbart ske om det kan konstateras att arbetsprestationen har försämrats i relevant avseende efter att tillägget gavs.

Innan ett individuellt tillägg sänks på grund av en väsentlig försämring av arbetsprestationen, ska en förman och någon annan person i chefsställning, hålla ett samtal med den anställda för att han eller hon ska få möjlighet att bättra sig. Samtalet bör hållas så fort som möjligt efter att den försämrade arbetsprestationen har upptäckts. Det är lämpligt att minst två personer deltar från arbetsgivarsidan. Den anställda bör efter samtalet få sex månader på sig att förbättra sin

arbetsprestation innan det hålls ett nytt samtal. Om det vid det nya samtalet konstateras att den anställdes prestation inte har förbättrats inom sex månader, bör det därefter beslutas att det individuella tillägget tas bort eller sänks. Ett beslut om borttagande eller sänkande av ett individuellt tillägg får inte vara retroaktivt.

Antagandet av systemet för tilldelning av individuella tillägg

Förhandlingar om systemet för tilldelande av individuella tillägg har förts, i enlighet med 2 kap. 11 § 6 mom. i AKTA, den

Systemet för tilldelande individuella tillägg antas av Förbundsstyrelsen den

Efter att systemet har antagits, kommer de anställda att informeras om dess innehåll.

Ansvaret för att upprätthålla systemet samt vid behov föreslå ändringar åvilar personalchefen.