

PRESTATIONSTILLÄGG SOM EN DEL AV DET  
ALLMÄNNA LÖNESYSTEMET

Gemensam anvisning för evangelisk-lutherska kyrkans församlingar  
om användning av prestationstillägg

22.6.2022

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	3
2. Lokalt prestationstilläggssystem.....	3
3. Grunderna för bedömningen av arbetsprestationen .....	4
4. Lönesumma som ska reserveras för prestationstillägg.....	6
5. Bedömningsperiod för bedömning av arbetsprestationen.....	7
6. Betalning av prestationstillägg.....	7
7. Förtroendevaldas rätt till information .....	8
8. Arbetsledighetens inverkan på betalningen av prestationstillägg.....	8
9. Årsklocka för prestationstilläggssystemet.....	9
10. Bedömning av hur det lokala prestationstilläggssystemet fungerar och eventuell ändring av det .	12

## 1. Inledning

Med denna anvisning uppdateras [anvisningen om användning och tillämpning av prestationstilllägg](#) den 11 oktober 2018.

Prestationstillägget är en lönedel, som använts sedan den 1 januari 2020, som ingår i det allmänna lönesystemet och som kan betalas till den anställda<sup>1</sup> på basis av arbetsprestationen.

*Bestämmelser om prestationstillägg finns i § 26 i Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal. Enligt den kan en tjänsteinnehavare/arbetstagare betalas ett prestationstillägg i eurobelopp som hör till den ordinarie lönen. Prestationstillägget betalas på basis av tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetsprestation inom ramen för de resurser som avdelats för ändamålet. Arbetsgivaren bestämmer om prestationstillägg, bedömningsgrunder, skriftlig beskrivning av systemet och utbetalning av prestationstillägg.*

En arbetstagares arbetsprestation bedöms om han eller hon omfattas av tillämpningsområdet för Kyrk-TAK allmänna lönesystem och anställningsförhållandet varar i minst fyra månader.

Betalningen av prestationstillägget baserar sig på arbetstagarens arbetsprestation. Det lokala prestationstilläggssystemet får inte leda till att prestationstillägg betalas till alla arbetstagare, utan det betalas endast till dem vars arbetsprestation uppnår de mål som arbetsgivaren satt upp.

Möjligheten till prestationstillägget är ett led i en sporrande lönesättning eftersom det baserar sig på de mål som ställts upp för den anställda och på arbetsgivarens bedömning av arbetsprestationen. Syftet är att varje anställd genom sin egen arbetsprestation kan påverka resultatet av sitt arbete och därmed sin egen lönenivå.

Användningen av prestationstillägg grundar sig på bedömningsgrunder som ska vara tydliga och tillräckligt enkla samt sådana som inte leder till att prestationstillägg betalas till hela personalen (26 § 2 mom. tillämpningsanvisning).

## 2. Lokalt prestationstilläggssystem

Tillämpningen av prestationstillägg baserar sig på ett lokalt prestationstilläggssystem som församlingen beslutat om (KyrkTAK § 26). Det väsentliga är att man har förhandlat om ett lokalt system för bedömning av arbetsprestationen i syfte att nå en gemensam syn (se kapitel 10) och att arbetsprestationen utifrån detta bedöms genuint.

Prestationstilläggssystemet ska vara tydligt och tillräckligt enkelt. Ett lokalt prestationstilläggssystem som beretts i samarbete mellan ledningen, cheferna och personalens representanter bidrar till personalens engagemang i tillämpningen av prestationstillägg.

En skriftlig beskrivning av det lokala prestationstilläggssystemet och dess delar har gjorts upp och ett administrativt beslut har fattats när prestationstilläggssystemet togs i bruk. Innan beslutet om systemets bedömningsgrunder fattas har verkställighetsförhandlingar enligt § 2 mom. 4 och § 13 i huvudavtalet förts.

---

<sup>1</sup> I dessa anvisningar avses med anställda både arbetstagare och tjänsteinnehavare.

Det är motiverat att informera hela personalen om prestationstilläggsystemet. Det väsentliga är att personalen känner till grunderna för systemet, hur bedömningsprocessen genomförs och förutsättningarna för belöning.

Det är bra att regelbundet bedöma hur de lokala systemen fungerar och vid behov ändra dem genom att avtala om att de fungerar bättre (se avsnitt 1.10 nedan). Det lönar sig att fråga till exempel andra församlingar om fungerande praxis för prestationstillägg.

Prestationstilläggets belopp kan variera från person till person i enlighet med det lokalt godkända prestationstilläggsystemet. Nedan finns exempel på hur prestationstilläggets storlek kan fastställas lokalt.

- prestationstillägget är ett visst belopp, dvs. samma belopp betalas till alla arbetstagare oberoende av kravnivå;
- prestationstillägget är ett belopp som är bundet till kravgrupperna,
- prestationstillägget är en viss procentsumma av grundlönen.

### 3. Grunderna för bedömningen av arbetsprestationen

De valda bedömningsgrunderna definieras så att de är tydliga och objektiva. För att bedömningarna ska vara jämförbara är det viktigt att de valda bedömningsgrunderna beskrivs så entydigt som möjligt. **Som bedömningsgrunder för arbetsprestationen tillämpas minst två bedömningskriterier och minst tre prestationsnivåer vid bedömningen av varje kriterium.**

Ett av **bedömningskriterierna** ska vara *arbetsprestationen*. På basis av helhetsbedömningen mäts den allmänna framgången i arbetet. Därtill kan t.ex. något av följande bedömningskriterier tillämpas:

- goda resultat;
- mångkunnighet;
- specialkunskaper och särskild kompetens;
- samarbetsförmåga;
- initiativrikedom, utvecklingsvilja och innovationsförmåga.

Bedömningskriterierna ska vara identiska för alla anställda och väljas så att de mäter alla arbetsuppgifter på samma sätt. Vid behov kan bedömningskriterierna viktas, t.ex. arbetsprestation 60 % och utvecklingsvilja 40 %.

Vid bedömningen av arbetsprestationen används minst tre **prestationsnivåer**:

- prestationsnivå som underskrider en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna,
- god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna,
- prestationsnivå som överskrider en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna.

Om man tillämpar fler än tre prestationsnivåer kan den fjärde nivån t.ex. vara en utmärkt arbetsprestation. Prestationsnivåerna kan också ges andra benämningar beroende på organisationens behov.

Bedömningskriterierna och prestationsnivåerna inkluderas i bedömningsblanketten. Med hjälp av blanketten kan arbetsprestationen som helhet och förändringar i prestationsnivån bedömas. Också de åtgärder som behövs för att förbättra den anställdas arbetsprestation kan inkluderas i blanketten. Nedan ett exempel på en bedömningsblankett.

Bedömningskriterium	Prestationsnivå				Iakttagelser/förändringar
	1	2	3	(4)	
<b>Arbetsprestation</b> (beskriver den anställdas yrkeskompetens och arbetsprestation och de uppställda målen)					
<b>Bedömningskriterium 2</b> (beskriver den anställdas...)					
<b>Totalbedömning av prestationsnivån</b>					

Beskrivning av prestationsnivåerna:

1. **Arbetsprestation som underskrider förväntningarna.** Arbetsprestationen uppnår inte till alla delar de mål som ställts upp och/eller det förekommer brister i arbetsprestationen så att den kan och/eller bör förbättras i fortsättningen. Bristerna kan gälla ett eller flera bedömningskriterier. Exempelvis behärskar den anställda trots utbildning inte ett nytt datasystem som behövs i arbetet utan bör utveckla sin kompetens på det här området på ett sätt som bestäms tillsammans med chefen.
2. **God arbetsprestation som motsvarar förväntningarna.** Arbetsprestationen motsvarar regelbundet de mål som ställts upp och den anställda handlar på det överenskomna sättet. Den anställda uppnår alla mål som ställts upp och utför arbetet väl.
3. **Arbetsprestation som överskrider förväntningarna.** Arbetsprestationen överskrider de mål som ställts upp och är bättre än en god, sedvanlig arbetsprestation. Exempelvis är prestationsnivån för alla de olika bedömningskriterierna minst 2, och därtill är personen utvecklingsvillig och arbetsresultaten goda, t.ex. får personen positiv extern och/eller intern respons från kunder/församlingsmedlemmar.
4. **Utmärkt arbetsprestation.** Arbetsprestationen överskrider ofta och tydligt de uppställda målen. Arbetsprestationen är exceptionellt god. (Den fjärde prestationsnivån tillämpas om det anses nödvändigt.)

Församlingen/den kyrkliga samfälligheten ska iaktta en enhetlig praxis när bedömningsmaterialet för prestationstillägg sammanställs. Bedömningsmaterialet kan endast behandlas av personer till vilkas arbetsuppgifter detta hör.

Betalning av prestationstillägg förutsätter att den goda prestationsnivån som motsvarar förväntningarna överskrids utgående från de kriterier församlingen valt som bedömningskriterier.

Betalningen av prestationstillägg bygger på en helhetsbedömning av arbetsprestationen utifrån bedömningskriterierna. En eller vid behov två nivåer kan fastställas för prestationer som överskrider en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna. Till anställda som uppnått en sådan nivå betalas ett prestationstillägg under det följande året. Prestationstilläggets mottagare och eurobelopp fastställs på basis av det lokala prestationstillägssystemet och det eurobelopp som reserverats för tilläggen i budgeten.

## 4. Lönesumma som ska reserveras för prestationstillägg

### *Utgångspunkt*

För prestationstilläggen ska årligen användas *minst* 1,1 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet. Ovan nämnda summa kan inte lämnas oreserverad i budgeten.

Det bör observeras att största delen av det totala prestationstillägget delas ut till fast anställda arbetstagare, men för att säkerställa en jämlik behandling ska en del av det reserveras för säsongsarbetare och för tidsbundna prestationstillägg av engångsnatur.

Grundlönen fastställs i § 22 i Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal.

I praktiken innebär detta att församlingen årligen ska fatta beslut om *åtminstone* de medel som används för prestationstillägg. Beslutet fattas som ett led i fastställandet av budgeten. Det ska följa Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal och beslutet fattas alltid för ett år åt gången.

### *Undantag från utgångspunkten*

Den procentsats som används för prestationstillägg är **permanent** större än 1,1% i följande situationer:

- 1.) Om församlingen hade använt systemet med prövningsbaserad lönedel, som var riktat till högst 0,5% av justeringspotten 2013, skulle detta belopp överföras till prestationstillägssystemet utöver 1,1%.
- 2.) Om församlingen hade använt annan arbetsgivarpenning för prövningsbaserade lönedelar har det varit möjligt att helt eller delvis överföra den till prestationstillägssystemet för att användas utöver ovan nämnda 1,1%.
- 3.) Om församlingen har inriktat justeringspotten 2020 (högst 0,6%) på prestationstillägg utöver 1,1%.

I kapitel 2.2 i [anvisningen](#) om prestationstillägg 2018 redogörs närmare för de olika faktorer som har påverkat procenttalet som används för prestationstillägg.

Dessa ovan nämnda val som beslutades när prestationstillägssystemet togs i bruk kan inte ändras i efterhand så att procentsatsen som används för prestationstillägg minskar

### *Årliga beslut*

Utöver det ovan nämnda kan arbetsgivaren reservera mer än 1,1 procent av grundlönernas summa för prestationstillägg. Ett sådant beslut kan fattas för ett år åt gången.

*Övriga faktorer som påverkar lönesumman för grundlöner som reserveras för prestationstillägg är:*

- Antalet anställda som årligen omfattas av det allmänna lönesystemet kan ändras från det som man i budgeten har förberett sig på. Särskilt i stora församlingar kan antalet personer som får prestationstillägg variera under betalningsåret t.ex. på grund av pensioneringar eller uppsägningar. I fråga om sådana personer blir prestationstillägget delvis obetalt,

- Lönesummans storlek påverkas också av eventuella allmänna förhöjningar;
- I lönesumman inkluderas alltid grundlönerna för anställningar som varar mindre än 4 månader, även om prestationstillägg inte kan betalas till dem.
- Den anställdas prestationstillägg höjs inte i samband med allmänna höjningar såvida man inte uttryckligen kommit överens om det i underteckningsprotokollet till Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal;
- Grundlönen för prestationstillägg fastställs i § 22.
- Det är bra att fästa uppmärksamhet vid att grundlönesumman inte räknas med i lönesummorna
  - för den högsta ledningen,
  - för den timavlönade personalen,
  - i enlighet med bilaga 5 i Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal
  - som använts för erfarenhets- och prestationstillägg.

## 5. Bedömningsperiod för bedömning av arbetsprestationen

### *Utgångspunkt*

För den ordinarie personalen är bedömningsperioden för bedömningen av arbetsprestationen ett år.

Som bedömningsperiod för en anställning som varar kortare tid än ett år kan anställningens längd användas så att det absoluta minimikravet för bedömningen av arbetsprestationen är att arbetet varar minst 4 månader under bedömningsåret. Minimikravet på fyra månader kan under inga omständigheter underskridas (26 § 4 och 6 mom.).

På basis av det ovan nämnda kan man bedöma arbetsprestationerna för nya arbetstagare, arbetstagare som återvänt från arbetsledighet samt säsongarbetare och arbetstagare i korta visstidsanställningar.

Bedömningsperioden ska placeras så att man i god tid hinner med bedömningen av arbetsprestationen och beslutet om till vem tillägget betalas samt hur mycket som ska betalas det följande kalenderåret.

**I beslutsfattandet ska beaktas kravet på jämlik behandling av olika personalgrupper (26 § 5 mom.), som också grundar sig på lagstiftningen.**

## 6. Betalning av prestationstillägg

Prestationstillägget är alltid tidsbundet. Det betalas till den anställda varje månad under det kalenderår som följer på bedömningsperioden.

Till de månadsavlönade arbetstagare vars anställning på över fyra månader börjar och slutar under bedömningsperioden betalas prestationstillägget som en engångsbetalning när anställningen upphör. På så sätt bedöms också arbetsprestationerna för kortvariga vikarier och säsongarbetare.

Exempel: Arbetstagaren har under året varit anställd i flera anställningsförhållanden som varat mindre än fyra månader. Kan prestationstillägg betalas till personen?

Svar: Nej eftersom alla anställningar har varat mindre än fyra månader. Om man vill belöna en person kan ett engångsarvode enligt § 40 betalas till personen.

## 7. Förtroendevaldas rätt till information

Arbetsgivaren ger förtroendevalda en utredning om a) den summa som årligen ska användas för prestationstillägg, b) den summa som använts för tillägg i juni, c) fördelningen samt d) *en uppskattning* av den summa som ska användas för följande års prestationstillägg senast före *utgången av augusti* varje år (5 mom. i § 26 i tillämpningsanvisningen). Det är motiverat att lämna uppgifterna skriftligen.

- Med årligt belopp avses det belopp som enligt 1 mom. i § 26 budgeterats för prestationstillägg föregående år.
- Den summa som användes för prestationstillägg i juni avser den summa som använts för prestationstillägg i juni i år. Detta är tidpunkten då man kan granska hur det belopp som budgeterats för prestationstillägg har realiserats före juni under betalningsåret.
- Fördelning innebär att man ger information om mottagare av prestationstillägg till exempel per personalgrupp, kravnivå och könsfördelning. När dessa uppgifter lämnas ut ska man komma ihåg att beakta dataskyddsprinciperna.
- Uppskattningen avser en uppskattning av den lönesumma som ska reserveras för prestationstillägg för följande år. Den slutliga budgeten för följande år fastställs i allmänhet inte ännu i augusti. När man ger dessa uppgifter är det bra att granska det lokala prestationssystemets funktion och utvecklingsbehov i enlighet med kapitel 10 i denna anvisning.

## 8. Arbetsledighetens inverkan på betalningen av prestationstillägg

Prestationstillägg betalas naturligtvis inte under oavlönad arbetsledighet.

Om arbetstagaren under bedömningsåret är på oavlönad arbetsledighet men ändå i arbete i minst 4 månader, kan arbetsprestationen för detta år uppskattas för följande års eventuella prestationstillägg.

Det är bra att beakta att arbetsfrihetens inverkan på betalningen av tillägget kan vara mycket olika i olika situationer.

Exempel:

- 1) Frånvarande 1.1-31.12.2022 (frånvarande kalenderåret)
  - För 2022 betalas inget prestationstillägg, även om bedömningen 2021 berättigar till tillägget
  - Dessutom kan personen inte få prestationstillägg följande år 2023, eftersom det inte finns en tillräcklig bedömningsperiod 2022;
- 2) Frånvarande 1.7.2022-30.6.2023 (ett år)
  - Betalningen av prestationstillägg som betalas på basis av prestationen 2021 upphör 1.7.2022;
  - Om arbetsprestationen 2022 uppskattas vara värd prestationstillägg, kan man få prestationstillägg 2023 under perioden 1.7-31.12.2023, eftersom man 2022 har arbetat över 4 månader och arbetsprestationen för året i fråga kan således uppskattas för 2023.
- 3) Frånvarande 1.4.2022-31.3.2023 (ett år)
  - Betalningen av prestationstillägg som betalas på basis av prestationen 2021 upphör 31.3.2022;



- Arbetstagaren kan inte få prestationstillägg 2023 eftersom bedömningsperioden är för kort (3 mån.) 2022.

## 9. Årsklocka för prestationstilläggsystemet

### *Bedömning av arbetsprestationen i samband med utvecklingssamtalet*

Bedömningen genomförs en gång om året t.ex. i samband med ett utvecklingssamtal (bedömningsamtal). Innan bedömningsperioden inleds ställer man upp konkreta mål för den anställda. Målen härleds från organisationens mål. Målen för den anställda kan ställas upp t.ex. i samband med de årliga utvecklingssamtalen eller i fråga om korta anställningsförhållanden när anställningen börjar<sup>2</sup>.

När bedömningsperioden upphört bedöms den anställdas arbetsprestation i relation till de uppställda målen i ett utvecklingssamtal mellan chefen och den anställda. I utvecklingssamtalet ingår därmed såväl ett samtal om den avslutade bedömningsperioden som fastställandet av mål för den nya bedömningsperioden. Under utvecklingssamtalen fattas dock ännu inget beslut om huruvida den anställda ska få ett prestationstillägg.

### *Uppställande av mål för arbetsprestationen för en ny bedömningsperiod*

Utifrån utvecklingssamtalet ställer chefen upp mål för den anställda för den följande bedömningsperioden. Målen kan förbli oförändrade eller avvika från målen under den föregående bedömningsperioden beroende på hur målen och tyngdpunkterna i församlingens arbete förändras t.ex. på grund av ändringar i verksamhets- och ekonomiplanen eller i den anställdas arbetsuppgifter.

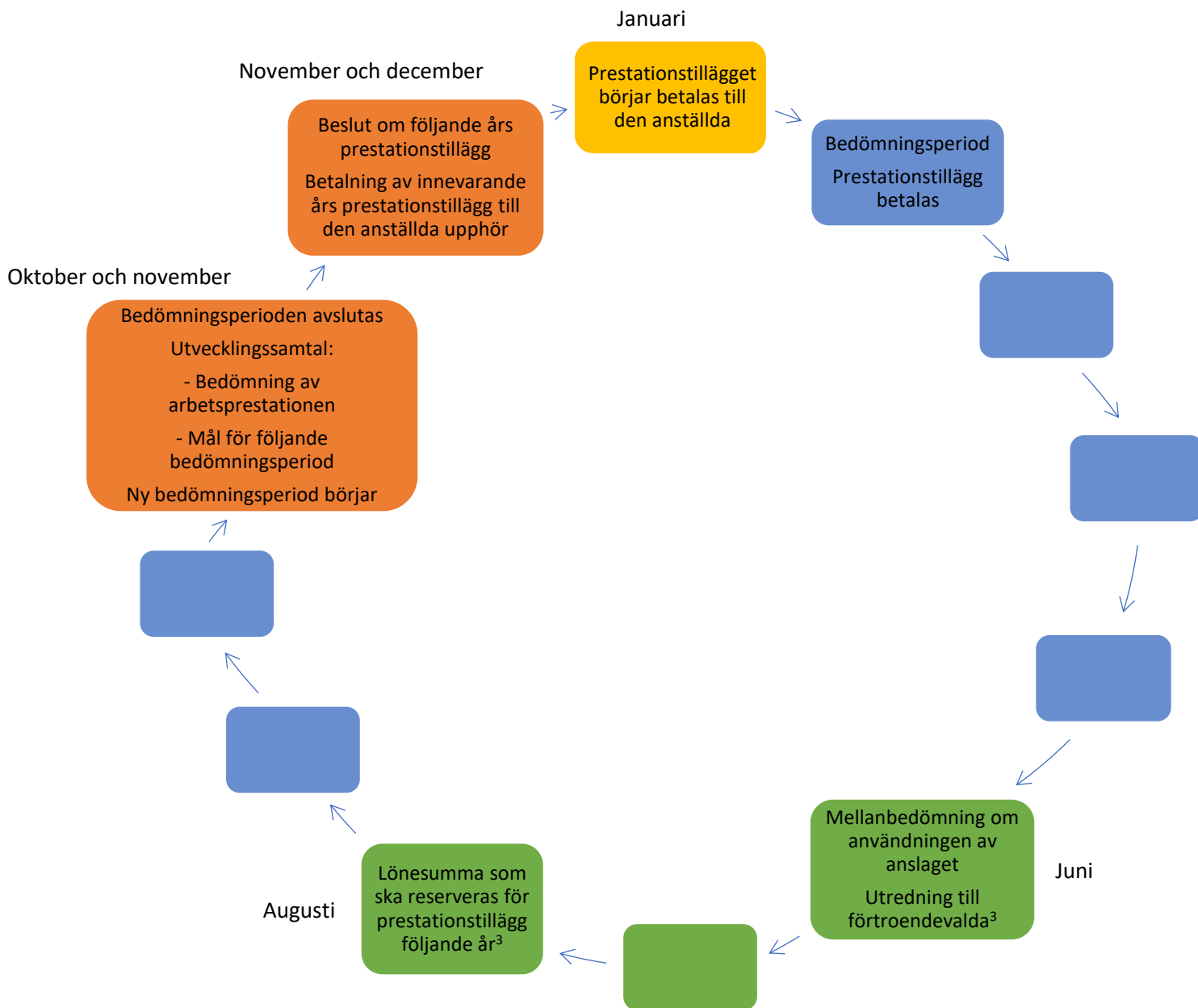
Bedömningen efter utvecklingssamtalet görs av den anställdas chef, som ska iaktta de bedömningskriterier och prestationsnivåer som fastställts i församlingen. Bedömningen görs skriftligt med en bedömningsblankett som församlingen godkännt. Bedömningen gäller den anställdas arbetsprestation, inte personens egenskaper.

Till ett gott chefsarbete hör regelbunden växelverkan med och respons till den anställda också mellan utvecklingssamtalen, för att den anställda vid behov ska kunna förbättra sin arbetsprestation.

---

<sup>2</sup> [Anvisningar om prestationstillägg](#) för visstidsanställda och säsongsarbetare

Bild 1 Årsklocka för prestationstilläggsystemet



<sup>3</sup> Förtroendevalda ska under sommaren, senast före utgången av augusti, skriftligen ges uppgifter om den summa som årligen används för tillägg, den summa som använts i juni, fördelningen samt en uppskattning av den summa som ska användas för följande års prestationstillägg. Det är bra att behandla ärendet i samarbete med de förtroendevalda.

## Beslut om prestationstillägg

Den prestationsbedömning som chefen gör på basis av utvecklingssamtalet är till sin natur ett *förslag* till församlingens behöriga myndighet om fastställande av prestationstilläggets belopp (tillämpningsanvisning 1 mom.i § 26).

Församlingens lönegrupp eller löneombud bereder alla förslag som gäller beviljande av prestationstillägg. Bedömningen ska göras på ett jämförbart sätt med beaktande av kravet på jämlikt bemötande vid bedömningen av olika grupper av anställda enligt § 26 mom. 5 i KyrkTAK. Objektiviteten i bedömningen kan förbättras t.ex. genom att man använder två olika bedömare (den närmaste chefen och dennes chef). Det är församlingsledningens uppgift att se till att de olika chefernas bedömningar är jämförbara och grundar sig på en objektiv bedömning. En omsorgsfull beskrivning av bedömningssystemet och utbildning av cheferna från arbetsgivarens sida i bedömningen av arbetsprestationerna bidrar till en mer objektiv och jämlik bedömning. Även samtal mellan cheferna och utbyte av åsikter om grunderna för bedömningssystemet ökar den enhetliga tolkningen. Hela personalen ska känna till kriterierna för prestationstilläggssystemet.

- Arbetstagarens chef bedömer arbetstagarens arbetsprestation. Om arbetsprestationen på basis av chefers bedömning uppfyller kriterierna i det lokala bedömningssystemet för att få tillägg, ska chefen föreslå att tillägget betalas till arbetstagaren.

Om också församlingens ledning bedömer att det finns grunder som chefen bedömer för beviljande av prestationstillägg föreslås att tillägget beviljas den anställda.

- Om den anställdes arbetsprestation är otillräcklig när den jämförs med övriga församlingens anställdas arbetsprestationer, föreslår församlingens ledning inget tillägg till kyrkorådet. Beslutsförslagen kan alltså ändras jämfört med vad chefen har föreslagit utifrån utvecklingssamtalet. Det slutliga beslutet kan fattas om grunderna för beslutet finns i det lokala prestationstilläggssystemet.
- Om församlingens ledning bedömer att det finns grunder som chefen uppskattar för beviljande av prestationstillägg, men förslaget eller förslagen överskrider det belopp som reserverats för prestationstillägg, kan man antingen minska beloppet per anställd av det prestationstillägg som ska fördelas eller **rimligen** öka det totala belopp som används för prestationstillägg.

Församlingens behöriga myndighet (arbetsgivaren, i allmänhet kyrkorådet eller gemensamma kyrkorådet i en kyrklig samfällighet) fastställer årligen prestationstilläggets belopp och till vem tillägget betalas på samma sätt som alla andra lönebeslut. Besluten ska göras skriftligt.

I beslutet om prestationstillägg anges

- till vem tillägget betalas
- från vilken tidpunkt till vilken tidpunkt tillägget betalas
  - tillägget kan betalas under det kalenderår som följer på bedömningsperioden
  - till en visstidsanställd betalas prestationstillägget som en engångsbetalning när anställningen upphör (anställningen ska vara i minst 4 månader)
- tilläggets eurobelopp (prestationstillägget för en deltidsanställd bestäms procentuellt enligt arbetstiden)
- huruvida tillägget betalas som engångsbetalning (t.ex. säsongsarbete)

Prestationstillägget utgör ordinarie lön och beaktas i semesterlönen och semesterpenningen (Ordinarie lön, se KyrkTAK § 12).

Beslutet om prestationstillägg utgör tillämpning av KyrkTAK och således kan ändring inte sökas. Inte heller lokala och centrala förhandlingar kan föras om själva beslutet. Lokala och centrala förhandlingar kan föras om huruvida principerna för och verkställigheten av prestationstilläggsystemet överensstämmer med KyrkTAK. Då måste man specificera grunden för meningsskiljaktigheten samt den avtalsbestämmelse den gäller.

## **10. Bedömning av hur det lokala prestationstilläggsystemet fungerar och eventuell ändring av det**

Tillämpningen av prestationstillägg baserar sig på ett bedömningssystem som beretts i samarbete mellan ledningen, cheferna och personalens representanter. Utifrån beredningen har arbetsgivaren bestämt innehållet i det lokala systemet för prestationstillägg. Det är motiverat att regelbundet bedöma och granska systemet med prestationstillägg tillsammans med representanter för personalen.

De bedömningsgrunder som arbetsgivaren har fastställt skriftligt samt en tidsplan och innehållet för införandet och användningen av det ändrade systemet och bedömningen av arbetsprestationerna meddelas personalen för kännedom i en anda av kontinuerligt samarbete. Det är viktigt att på olika sätt aktivt se till att personalen känner till systemets principer och mål.

Det bedömningssystem som arbetsgivaren fastställt genom sitt beslut gäller tills vidare. För att ändra det prestationsstilläggsystem som införts i församlingen samt dess bedömningskriterier och prestationsnivåer förutsätts verkställighetsförhandlingar. Inga ändringar kan göras under en pågående bedömningsperiod. Ändringar kan träda i kraft först när bedömningsperioden löpt ut.

Om utvecklingsbehov upptäcks i systemet ska verkställighetsförhandlingar enligt 4 mom. i § 2 och § 13 i huvudavtalet inledas med huvudavtalsorganisationernas representanter. Syftet med verkställighetsförhandlingarna är att nå så bred enighet som möjligt om bedömningsgrunderna för prestationstillägg (Parterna i verkställighetsförhandlingarna, se mom. 3 i § 2 i huvudavtalet).