PRESTATIONSTILLÄGG SOM EN DEL AV DET ALLMÄNNA LÖNESYSTEMET

Gemensam anvisning till församlingarna
om användningen av prestationstillägg

Innehåll

Prestationstillägg som en del av det allmänna lönesystemet 1
1. Inledning 3
2. Lokalt prestationstilläggssystem 3
2.1 Utvärdering av hur det lokala prestationstilläggssystemet fungerar och eventuella ändringar av det 4
3. Lönesumma som reserveras för prestationstillägg 5
3.1 Omfördelning av besparade permanenta prestationstillägg 6
4. Kriterier och bedömning av arbetsprestationen 6
5. Utvärderingsperiod för bedömning av arbetsprestationen 9
6. Krav på jämlikt bemötande 10
7. Beslut om prestationstillägg och utbetalning av tillägget 10
8. Förtroendemännens rätt till information 11
9. Årsklockan för bedömning av arbetsprestation 11

1. Inledning

Med denna anvisning upphävs anvisningarna om användning och tillämpning av prestationstillägg från 2.10.2018 och 22.6.2022.

Prestationstillägget är en lönedel som ingår i det allmänna lönesystemet och som kan betalas till den anställda[1] 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 prestationstilläggen. Arbetsgivaren bestämmer om prestationstillägg, bedömningsgrunder, skriftlig beskrivning av systemet och utbetalning av prestationstillägg.*

Arbetsprestationen för varje tjänsteinnehavare/arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för kyrkans allmänna lönesystem bedöms. Prestationstillägget baserar sig på den anställdas arbetsprestation och beviljas på bedömningsgrunder som ska vara tydliga och tillräckligt enkla.

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. Varje anställd kan genom sin egen arbetsprestation påverka resultatet av sitt arbete och därmed sin egen lönenivå.

I undertecknings protokollet till kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal (KyrkTAK) 2025–2028 har det avtalats att prestationstillägg från och med 1.1.2027 betalas till personal i fast anställning som en månatlig permanent individuell del av den ordinarie lönen. För genomförandet av denna ändring har man kommit överens om en övergångsperiod 2026–2027, och en separat anvisning har getts om detta (Huvudavtalsparternas gemensamma anvisning för åtgärder gällande bedömningen av församlingens arbetsprestationer 2025–2028).

2. Lokalt prestationstilläggssystem

Tillämpningen av prestationstillägg baserar sig på ett lokalt prestationstilläggssystem som församlingen berett (KyrkTAK § 26). Det väsentliga är att det lokala systemet för bedömning av arbetsprestationen har förhandlats fram tillsammans med företrädare för personalen[2] och att arbetsprestationen utifrån detta bedöms genuint.

[1] I dessa anvisningar avses med anställda både arbetstagare och tjänsteinnehavare.
[2] I dessa anvisningar avses med företrädare för personalen en förtroendeman.

Prestationstilläggssystemet ska vara tydligt och tillräckligt enkelt. Det ska finnas en skriftlig och aktuell beskrivning av det lokala prestationstilläggssystemet och dess delar samt ett administrativt beslut. Arbetsgivaren ansvarar för utarbetandet och upprätthållandet av den skriftliga beskrivningen.

Prestationstilläggets belopp kan variera från anställd till anställd utifrån det lokalt godkända prestationstilläggssystemet. Nedan ges exempel på hur prestationstilläggets storlek kan fastställas lokalt.

- Prestationstillägget är ett visst belopp, dvs. samma belopp betalas till alla anställda oberoende av kravnivå.
- Prestationstillägget är ett belopp som är bundet till kravgrupperna.
- Prestationstillägget utgör samma procentandel av varje anställds grundlön.

2.1 Utvärdering av hur det lokala prestationstilläggssystemet fungerar och eventuella ändringar 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 med jämna mellanrum utvärdera och granska systemet med prestationstillägg och tillsammans med personalrepresentanterna se över eventuella behov av förändringar.

Innan systemet med prestationstillägg införs har verkställighetsförhandlingar enligt § 2 mom. 4 och § 13 i huvudavtalet förts med huvudavtalsorganisationernas representanter om de grunder för bedömningen av arbetsprestationer som arbetsgivaren utarbetat. Ovan nämnda förhandlingar ska föras också då de bedömningsgrunder som församlingen har infört ändras. Syftet med verkställighetsförhandlingarna är att nå bredast möjliga samförstånd om prestationstilläggets bedömningskriterier. Parterna i verkställighetsförhandlingarna definieras i § 2 mom. 3 i huvudavtalet.

De bedömningsgrunder som arbetsgivaren har fastställt genom skriftligt beslut och en tidsplan för införandet av det ändrade systemet och bedömningen av arbetsprestationerna meddelas personalen för kännedom.

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

3. Lönesumma som reserveras för prestationstillägg

Utgångspunkten för fastställandet av lönesumman 2027

För de prestationstillägg som betalas från och med 1.1.2027 ska användas minst 1,1 procent av det i budgeten för 2027 fastställda totalbeloppet av grundlönerna för personalen inom det allmänna lönesystemet. Om det belopp som tidigare reserverats för prestationstilläggen överstiger ovan nämnda belopp (t.ex. om arbetsgivaren har anslagit mer pengar till prestationstilläggen än vad som avtalats på central nivå), ska minst detta belopp användas i fortsättningen. Grundlönen fastställs i § 22 i Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal.

Lönesumman som reserveras för prestationstilläggen ändras därefter endast av tre orsaker:

1) I underteckningsprotokollet till KyrkTAK kan det avtalas om en ökning av det belopp som ska användas för prestationstillägget. Huvudavtalsparterna har vid förhandlingarna haft en gemensam uppfattning om att det tidvis är nödvändigt att anvisa mera medel för prestationstilläggssystemet genom en bestämmelse i underteckningsprotokollet.
2) Att genom en allmän höjning höja de prestationstillägg som redan betalas förutsätter (liksom erfarenhetstilläggen) att det finns en uttrycklig bestämmelse om detta i underteckningsprotokollet. De prestationstillägg som höjs genom den allmänna höjningen ökar det lönebelopp som ska reserveras för prestationstilläggen med höjningens sammanlagda belopp i euro.
3) Församlingen har dessutom alltid behörighet att själv besluta om såväl nya mottagare av prestationstillägg som om höjning av prestationstillägg för dem som redan får prestationstillägg, även om detta inte bestäms i underteckningsprotokollet. Församlingen kan alltså föra en aktiv lönepolitik med hjälp av systemet med prestationstillägg, om den har behov av och möjligheter till det.

För prestationstillägg till anställda som står i anställningsförhållande för viss tid i minst fyra månader enligt det allmänna lönesystemet ska församlingen, som tidigare, årligen avsätta ett belopp som proportionellt motsvarar de visstidsanställdas andel av det lönebelopp som reserveras för prestationstilläggen. I ett anställningsförhållande för viss tid betalas inte prestationstillägget ut varje månad, utan i slutet av anställningsförhållandet betalas ett engångsbelopp.

Avtalsjustering som gäller prestationstillägg 2027 (träder i kraft 1.1.2028)

Enligt punkt 5.1 i underteckningsprotokollet till KyrkTAK (2025–2028) avsätts en prestationstilläggspott på 0,22 procent för fördelning av nya prestationstillägg enligt det allmänna lönesystemet och/eller för höjningar av prestationstillägg som redan betalas ut. Denna pott betalas ut fr.o.m. 1.1.2028. Pottens storlek beräknas utifrån den faktiska lönesumman för grundlönerna i det allmänna lönesystemet år 2026.

3.1 Omfördelning av besparade permanenta prestationstillägg

Huvudavtalsorganisationerna rekommenderar att prestationstillägget kvarstår så länge arbetstagaren är anställd hos samma arbetsgivare (även hos samma kyrkliga samfällighet), om inte något annat följer av 26 § 4 mom.

Om anställningsförhållandet för en ordinarie arbetstagare som fått permanent prestationstillägg upphör, försvinner inte det kalkylerade beloppet av det prestationstillägg som månatligen betalats till honom eller henne från den totala summan av prestationstillägg, utan arbetsgivaren ska lägga till detta kalkylerade belopp som sparats in från prestationstilläggen till de prestationstillägg som ska fördelas i samband med nästa bedömning av prestationstillägg. Med det kalkylerade belopp som sparats in från prestationstilläggen avses det sammanlagda beloppet av prestationstilläggen för ordinarie anställningar som upphört mellan 1.6 och 31.5.

> **Exempel:**
>
> En person har beviljats prestationstillägg (100 euro/mån.) som permanent lönedel fr.o.m. 1.1.2027. Personen säger upp sig så att anställningsförhållandet upphör 31.5.2028. Det kalkylerade belopp som besparats från personens prestationstillägg är 1 200 euro per år, som från 1.1.2029 ska delas ut som nya prestationstillägg eller höjningar till redan beslutade prestationstillägg. Enligt denna princip ska, om det finns anställningar som upphör mellan juni föregående år och maj innevarande år och de anställda har beviljats permanent prestationstillägg, det kalkylerade beloppet som sparats in från prestationstillägget (det årliga sammanlagda beloppet) från ingången av följande år delas ut som nya prestationstillägg eller höjningar till redan beslutade prestationstillägg.

Omfördelningen av permanenta besparade prestationstillägg gäller inte situationer där en visstidsanställning upphör. För visstidsanställda betalas prestationstillägget alltid ut som ett engångsbelopp när anställningsförhållandet upphör, från den prestationstilläggssumma som avsatts särskilt för visstidsanställda.

Efter övergångsperioden ska arbetsgivaren säkerställa att det belopp som årligen fastställs i budgeten och som avsätts för prestationstillägg (eurobelopp) inte sjunker från det belopp som fastställts i föregående års budget.

4. Kriterier och bedömning av arbetsprestationen

Församlingen har fastställt de bedömningskriterier som ska följas lokalt samt de prestationsnivåer som ska användas. Det ska finnas minst två bedömningskriterier (allmän arbetsprestation och ett annat bedömningskriterium som församlingen valt) och minst tre

prestationsnivåer (god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna, prestationsnivå som överskrider förväntningarna och prestationsnivå som underskrider förväntningarna).

Det maximala antalet utvärderingskriterier och prestationsnivåer som kan användas har inte begränsats i KyrkTAK. Kyrkans huvudavtalsparter rekommenderar dock att de kriterier som används är så enkla som möjligt och att antalet prestationsnivåer som följs upp är tre. Systemet med prestationstillägg är i grunden utformat för att vara en så enkel helhetsbedömning som möjligt, baserad på utvalda bedömningskriterier och prestationsnivåer.

De valda bedömningsgrunderna definieras så att de är 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.

En av bedömningsgrunderna ska vara **arbetsprestationen**. På basis av helhetsbedömningen mäts den allmänna framgången i arbetet. Därtill kan till exempel 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.

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

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.
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 får 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.

Bedömningen baserar sig alltid på ansvarsfullt chefsarbete. Det väsentliga för att uppnå ett gott resultat är att de chefer som utför bedömningen regelbundet har fått anvisningar i församlingen och gjorts förtrogna med att föra utvecklingssamtal om prestationstillägget enligt enhetliga principer. Dessutom följer och vid behov styr de tjänsteinnehavare som är särskilt ansvariga för systemet med prestationstillägg, i praktiken kyrkoherden i församlingen och den ledande tjänsteinnehavaren/löneombudet inom ekonomiförvaltningen, aktivt utvärderingsarbetet när det i församlingen finns mellanchefer som gör prestationstilläggsbedömningar vid utvecklingssamtalen.

Ett prestationstillägg kan undantagsvis minskas/slopas när det är fråga om en betydande försämring av arbetsprestationen som beror på den anställda själv. Med betydande försämring av arbetsprestationen avses långvarig verksamhet utifrån en helhetsbedömning, inte en enskild händelse.

Om det vid det årliga utvecklingssamtalet konstateras att prestationsnivån har sänkts, godkänns vid utvecklingssamtalet bland annat gemensamt åtgärder som stöder förbättringen av arbetsprestationen. Åtgärderna som stöder arbetsprestationen och förbättringen av arbetsprestationen ska utvärderas mitt i den årslånga bedömningsperioden, men då kan prestationstillägget ännu inte minskas eller slopas. Prestationstillägget kan minskas eller slopas tidigast vid det årliga utvecklingssamtal som följer på detta utvecklingssamtal. Om arbetstagarens prestationsnivå enligt den nya bedömningen inte har förbättrats, justeras prestationstillägget så att det motsvarar den nya bedömningen. Utbetalningen av prestationstillägget upphör eller det minskade prestationstillägget börjar betalas från ingången av kalenderåret efter utvecklingssamtalet.

5. Utvärderingsperiod för bedömning av arbetsprestationen

En anställd omfattas av systemet med prestationstillägg om anställningen har varat minst fyra månader vid utgången av bedömningsperioden. Detta gäller såväl ordinarie anställda som dem som anställts för viss tid.

Utvärderingsperioden för arbetsprestationen bestäms enligt följande:

Anställning som gäller tills vidare (ordinarie anställning): Utvärderingsperioden är 12 månader och börjar i allmänhet på hösten efter de årliga utvecklingssamtalen om prestationstillägget. Om anställningsförhållandet har börjat mitt under utvärderingsperioden men varat minst fyra månader vid utgången av perioden, omfattas den anställde av bedömningssystemet och hans eller hennes arbetsprestation bedöms i samband med utvecklingssamtalet på basis av hela perioden i arbete, inklusive de första fyra månaderna av anställningen. Även om anställningsförhållandet vid tidpunkten för utvecklingssamtalen ännu inte har varat en hel utvärderingsperiod på 12 månader, bedöms arbetsprestationen på normalt sätt. Vid frånvaro (t.ex. semester) ska bedömningen göras vid en annan tidpunkt. Om

den anställdas arbetsprestation bedöms ge rätt till prestationstillägg, betalas permanent prestationstillägg till den anställda från ingången av följande år, om medel har anvisats för nya prestationstillägg.

Visstidsanställningar och säsongsarbetare: I visstidsanställningar används anställningsförhållandets längd som utvärderingsperiod.

6. Krav på jämlikt bemötande

Kravet på likabehandling förutsätter att olika grupper av anställda behandlas lika i systemet med prestationstillägg. I praktiken innebär detta bland annat följande:

- Systemet med prestationstillägg gäller både ordinarie anställda och visstidsanställda. Arbetsgivaren ska årligen i budgeten reservera det belopp som används för prestationstilläggen för både ordinarie anställda och visstidsanställda.
- Kriterierna för prestationstillägget ska utformas så att alla anställda behandlas lika. Alla anställda ska ha samma möjlighet till prestationstillägg om kriterierna uppfylls.
- De anställdas arbetsprestationer ska bedömas så att alla anställda behandlas lika. 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 att arbetsgivaren utbildar cheferna i bedömningen av arbetsprestationerna bidrar till en mer objektiv och jämlik bedömning. Arbetsgivaren ska också när den fattar beslut på basis av bedömningar av arbetsprestationer behandla alla anställda lika.

7. Beslut om prestationstillägg och utbetalning av tillägget

Den bedömning av arbetsprestationen som närmaste chefen gör vid ett utvecklingssamtal är till sin natur ett förslag till församlingens behöriga myndighet inför fastställandet av prestationstillägget.

Beslut av församlingens behöriga myndighet kan inte överklagas. Tolkningsförhandlingar enligt kyrkans huvudavtal (7 § i kyrkans huvudavtal) kan föras om huruvida principerna för och verkställigheten av prestationstilläggssystemet överensstämmer med KyrkTAK. Då måste man specificera grunden för meningsskiljaktigheten samt den avtalsbestämmelse den gäller.

I en ordinarie anställning är prestationstillägget en permanent lönedel och betalas ut varje månad. Eventuellt prestationstillägg för visstidsanställda betalas alltid som ett engångsbelopp i samband med att anställningsförhållandet upphör.

Prestationstillägg kan inte betalas för oavlönad arbetsledighet. Utbetalningen av prestationstillägget fortsätter normalt efter att arbetsledigheten har upphört.

8. Förtroendemännens rätt till information

Innan de årliga utvecklingssamtalen inleds ska förtroendemännen ges en utredning om totalbeloppet och fördelningen av de prestationstillägg som betalats föregående år. Dessutom ges en utredning om det sammanlagda beloppet av besparade prestationstillägg till följd av anställningar som upphört (§ 26 mom. 2) samt om det sammanlagda beloppet av de medel som eventuellt anvisas prestationstilläggen i underteckningsprotokollet.

9. Årsklockan för bedömning av arbetsprestation

Bedömning av arbetsprestationen i samband med utvecklingssamtalet

Bedömningen genomförs en gång om året, till exempel i samband med ett utvecklingssamtal (bedömningssamtal). Det är arbetsgivarens ansvar att varje anställd vars anställningsförhållande har varat minst fyra månader blir bedömd. Vid frånvaro ska bedömningen göras vid en annan tidpunkt. Närmaste chefens frånvaro får inte heller inverka på genomförandet av bedömningen.

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 när anställningen börjar.

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 följande bedömningsperiod. Under utvecklingssamtalen fattas dock ännu inget slutligt beslut om huruvida den anställda ska få ett prestationstillägg.

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

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.

Församlingens behöriga myndighet (arbetsgivaren) fastställer årligen storleken på de nya eller förhöjda prestationstilläggen samt till vilka de ska utbetalas.