



Personalpolitiskt program

Täby församling
2004

Svenska kyrkan 
TÄBY FÖRSÄMLING



Täby församling - Svenska kyrkan
Attundavägen 3, Täby centrum, Box 208, 183 23 Täby, tel 08-638 55 00
www.tabyforsamling.com tabyforsamling@svenskakyrkan.se

Personalpolitiskt program

Innehåll

Grunder.....	5
Arbetsgivaransvar.....	6
Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling.....	6
Arbetsledning.....	7
Medbestämmande och facklig verksamhet.....	8
Personalutveckling.....	8
Rekrytering	
Personalplanering	
Kompetensutveckling	
Lagutveckling	
Ledarutveckling	
Arbetsmiljö.....	11
Skydd mot diskriminering.....	11
Lönepolicy.....	12
Arbetsuppgifterna	
Individen	
Marknaden	
Kommentarer	
Förslagsverksamhet.....	13
Frivilligt arbete.....	14
Bilaga 1.....	15
Lagar som kan användas vid löneöversyn	
Bilaga 2.....	19
Ersättning inom förslagsverksamheten	

Utvärdering av det Personalpolitiska programmet skall göras varje år. Före utvärderingen skall samtliga avdelningschefer ta upp programmet till diskussion på respektive avdelning.

Det Personalpolitiska programmet är fastställt av Personalnämnden 1999-11-03 § 92 och gäller fr o m 1999-11-11. Den senaste reviderade överenskommelsen är fastställd av Personalnämnden 2004-03-02 § 17.

Personalpolitiskt program

Personalnämnden har fastställt följande mål och principer för hur personalpolitiken skall bedrivas, med syfte att församlingens grundläggande uppgift, att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt att utöva diakoni och mission, kan genomföras så effektivt som möjligt.

Med *effektivitet* avses här

- att målen för verksamheten nås,
- under god hushållning med resurserna och
- med god arbetsmiljö, anställningstrygghet och medinflytande för de anställda.

Till grund för det personalpolitiska programmet ligger ”Kyrkoordning”, arbetsrättslig lagstiftning, praxis samt bland tillämpliga kollektivavtal framförallt ”Personalpolitiskt utvecklingsavtal”, som Församlingsförbundet slutit med de centrala parterna 1990-02-23. Senast reviderade överenskommelse gäller fr o m 2001-04-01.

Grunder

Vid tillämpningen av församlingens personalpolitik, som den uttrycks i detta program, skall alla initiativ och beslut relateras till vår verksamhetsidé:

Svenska kyrkan i Täby har fått Kristi uppdrag
att föra ut evangelium och ge glädje, gemenskap och framtidstro.

Med respekt för religionsfriheten finns vi till för alla
som tillhör Täby församling eller som bor,
vistas och verkar i församlingen.

Vi ska skapa kristna mötesplatser där människor
i kärlek och med varsamhet upprättas, växer, undervisas,
tröstas och finner ro i Gud.

Vi ska också värna skapelsen och vara en kritisk och oroande röst
mot maktmissbruk och förtryck inom och utom kyrkan.

Medbestämmande och facklig verksamhet

Det ligger i församlingens intresse att ta tillvara de enskilda medarbetarnas kompetens och att utveckla samverkan med de fackliga organisationerna. Det är ett chefsansvar att verka för att en god samverkanskultur utvecklas. Syftet är att ge de anställda goda möjligheter att påverka sin egen arbetssituation och att olika former för samverkan blir naturliga inslag i en effektiv ledning.

Parterna inom Täby församling har utnyttjat möjligheterna enligt utvecklingsavtalet att sluta lokalt kollektivavtal om sammansättning av skyddskommitté m.m. (se avsnittet arbetsmiljö).

Personalutveckling

Personalutvecklingens syfte är att tillgodose församlingens långsiktiga behov av rätt utbildad personal och beredskap att förändra organisation och arbetssätt. Personalutveckling skall även syfta till att stärka arbetstillfredsställelse och möjligheter till personlig utveckling för den enskilde.

Rekrytering

Vid nyanställning skall skicklighet och andra sakliga grunder – vari ingår kompletterande profil gentemot avsedd arbetsgrupp, bl.a. med hänsyn till jämställdhetsmålen – vara avgörande. Behov av rekrytering skall vägas mot möjligheter till rationaliseringar eller att utnyttja redan anställd personals kompetens och utvecklingsmöjligheter. Rekrytering skall följas av introduktion. Sådan planläggs övergripande av personalavdelningen och genomförs genom respektive verksamhetschefs försorg. Närmare bestämmelser framgår av församlingens ”Arbetsmiljöhandbok”.

Personalplanering

Varje verksamhetsansvarig chef svarar för personalplanering inom sitt område. Planeringen omfattar *individ planering*, till stöd för kompetensutveckling, ev. ändrad placering eller sysselsättningsgrad, behov av ersättare m.m. och *bemanningsplanering*, som syftar till att kartlägga rekryterings- eller utbildningsbehov, konsekvenser av pensionsavgångar, ledighet och annan frånvaro m.m.

Planering skall ske i samråd med ledningsgruppen. Den förutsätter att utvecklingssamtal har genomförts, att budgetförutsättningar beaktas och att slutsatser förs in i budgetprocessen.

Kompetensutveckling

I dagens samhälle med snabba förändringar krävs ökade specialistkunskaper, samtidigt som andra krav på personlig färdighet ökar, t.ex. social förmåga, förmåga att kommunicera, förståelse för helheten och anpassningsförmåga. För att medarbetarna skall kunna utveckla sitt arbete i takt med omvärldens förväntningar och krav på verksamheten inom Täby församling, fordras en medvetet planerad kompetensutveckling, så att vi tar tillvara den kompetens, erfarenhet och arbetsglädje som redan finns, och till den lägger vilja och förmåga till utveckling. Kompetensutveckling omfattar bl.a. vidareutbildning mot nya uppgifter och fortbildning för att bättre kunna lösa de uppgifter som är närmast förestående.

Varje avdelningschef skall planera kommande års kompetensutveckling och har ansvar för att den genomförs. Utbildningsplan skall lämnas in till Personalavdelningen, bl.a. för att kunna informera Personalnämnden. Av planen skall framgå syftet med den utbildning eller åtgärd som föreslås. Vidare skall framgå art av åtgärd, bedömd kostnad och åtminstone ungefärlig tidpunkt när insatsen bör göras.

Varje medarbetare bör bli delaktig av någon form av kompetensutveckling varje år, åtminstone genom breddning och fördjupning av arbetsuppgifterna, handledning samt aktivt, informellt och fritt utbyte av erfarenheter, som innebär lärande i arbetet.

Vid beslut om utbildning skall hänsyn tas till

- verksamhetens nytta av utbildningen
- medarbetarens nytta av utbildningen
- när och hur den ökade kompetensen kan utnyttjas
- med utbildningen sammanhängande kostnader
- hur det ordinarie arbetet påverkas.

Arbetsgivaransvar

Formellt är Församlingen arbetsgivare. Kyrkofullmäktige fattar som församlingens högsta beslutande organ beslut om mål, resurser och riktlinjer. Kyrkorådet leder förvaltningen, har tillsyn över övriga nämnder och verkställer Kyrkofullmäktiges beslut. Personalnämnden är församlingens centrala organ för den personaladministrativa verksamheten och utövar arbetsgivarbefogenheter enligt sin Instruktion och reglemente (fastställt 2000-11-15). Kyrkoherden har som andlig ledare av församlingen ansvaret för tillsyn och övergripande samordning av all den verksamhet som församlingen bedriver.

I församlingens totala arbetsgivaransvar ligger bland annat att

1. fatta beslut om anställning och anställnings upphörande
2. sluta och låta sluta avtal om anställningsvillkor
3. tolka författningar och avtal samt fatta beslut om arbetstid, ledighet, lön och andra ersättningar
4. utveckla organisation, arbetsmetoder och kompetens
5. samordna och leda arbetet
6. hålla alla anställda informerade om verksamheten så att mål och sammanhang klarläggs
7. samverka med arbetstagarorganisationerna
8. i övrigt ta initiativ och fatta beslut i enlighet med författningar, kyrkoordning, avtal, övriga förpliktelser och god sed på arbetsmarknaden, så att församlingens grundläggande uppgifter kan lösas.

Hur arbetsgivaransvaret fördelas skall framgå av Kyrkofullmäktiges beslut om reglementen för nämnderna. Genom särskilda beslut kan dessa i sin tur delegera delar av ansvaret och medge successionsbemyndiganden. Sådana beslut skall dokumenteras och finnas tillgängliga på Personalavdelningen.

Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling

Svenska kyrkans framtida uppgifter, organisation och villkor ställer krav på förändringsberedskap även i vår församling. Stora krav på både effektivitets- och produktivitetsförbättringar kan komma att ställas. Nya

organisationsmönster, anställningsvillkor och arbetsmetoder blir i vissa fall ofrånkomliga och kan i andra fall behöva prövas. Detta kommer att kräva medverkan av en kompetent och engagerad personal. För att församlingen skall kunna bedriva en effektiv verksamhet krävs en arbetsledning, som gör det naturligt att medarbetarna vill och vågar ta initiativ till förändringar. Även verksamhet som hittat sina former och drivs med hög kvalitet kan behöva ifrågasättas. Till och med verksamhetsidéen måste få ifrågasättas, om det sker öppet och med syfte att föreslå förbättringar inom verksamhet eller bättre avvägningar mellan verksamhetsgrenar.

Arbetsledning

Av utvecklingsavtalet framgår att samtliga anställda har ett gemensamt ansvar för att arbetsplatsen präglas av ansvarstagande, effektivitet, samarbete och öppenhet. Där framgår även lämpliga former för arbetsplatsträffar m.m.

Systematiska utvecklingssamtal skall genomföras med alla anställda. Kyrkoherden håller sådana med direkt underställda, och bestämmer vilka chefer som skall hålla utvecklingssamtal med sina underställda. Därvid skall bl.a. diskuteras de individuella bidragen till hur verksamhetsmålen nås och behov av kompetensutveckling m.m. Särskilda lönesamtal skall också genomföras i samband med löneförhandlingen. Sådana skall behandla hur kriterierna i församlingens lönepolicy uppfylls och hur det påverkar den individuella lönenivån. För dem som inte fått lönehöjning vid lönerevision skall denna typ av samtal alltid genomföras i samband med delgivning av förhandlingsresultatet.

Att uppföljningssamtal har genomförts skall rapporteras till personalchefen och slutsatserna dokumenteras i en individuell plan (se avsnittet Personaltutveckling).

Strävan skall vara att minska behovet av daglig ordergivning. Genom delaktighet i planeringen av verksamheten skall medarbetarna motiveras att själva ta initiativ och söka sig de dagliga arbetsuppgifterna. Arbetsledarens roll är främst att samordna, stödja och kontrollera resultat. Det är viktigt att arbetsledarna planerar på sikt, fördelar resurser effektivt och är uppmärksamma på behov av handledning.

Lagutveckling

Ett väl fungerande lag utträttar mer än summan av vad de deltagande medarbetarna förmår. Ett lag eller en grupp mognar och blir mera effektiv genom

- att medarbetarna är lyhörda, öppna och generösa mot varandra
- att varje medarbetare blir sedd, hörd och bekräftad – d.v.s. erkänd som individ och som betydelsefull i arbetsprocessen
- ökat inflytande och större delaktighet för alla medarbetare
- genom att dess samlade kunskap, erfarenhet och förmåga bringas att samverka.

Ledarutveckling

Täby församling skall utveckla ett ledarskap, som bygger på lyhördhet för människors inneboende vilja att göra ett bra arbete. Ett säkert tecken på effektivt ledarskap är när människor växer med arbetsuppgifterna. Vi behöver ledare som kan utveckla de bästa egenskaperna hos sina medarbetare och hos sig själva.

Chefer och arbetsledare har ansvar för verksamheten och därmed också för personalen. De skall göra personalpolitiken levande och ge den ett reellt innehåll. Personalvård, kompetensutveckling, information och samverkan ingår i chefsansvaret. Personalavdelningens uppgift är att stödja cheferna i dessa uppgifter.

Även bedömning av medarbetarnas arbetsinsatser ingår i chefens och arbetsledarens ansvar. Chefens samtal med varje underställd om verksamhetsmål, prioriterade arbetsuppgifter, och medarbetarnas egna mål och förutsättningar, är av avgörande betydelse för resultat och kompetensutveckling.

En systematisk uppföljning och ömsesidig delgivning av hur resultaten bedöms är också nödvändig för förståelsen av en aktiv lönepolitik med individuella och differentierade löner.

All mänsklig verksamhet innebär risker för konflikter. Konflikter är lättare att lösa om de görs synliga än om de undertrycks. Chefer och

arbetsledare får därför inte rygga för det ”svåra samtalet”. Konflikter skall om möjligt lösas innan de ställt till skada eller cementerats.

För att församlingens verksamhetsidé skall kunna förverkligas skall ledarutveckling prioriteras.

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö är av grundläggande betydelse för att församlingen skall kunna lösa sina uppgifter effektivt. Den verkar dessutom rekryteringsbefrämjande och bidrar till de anställdas arbetstillfredsställelse. Arbetsmiljöarbetet skall präglas av framtidssyn och inte bara uppfylla de minimikrav som lagar och avtal ställer. Arbetet skall inriktas mot att förhindra att problem uppstår och omfattar såväl det fysiska som det psykosociala området. Det skall integreras i det dagliga arbetet genom tydlig delegering av ansvaret för arbetsmiljöåtgärderna. Närmare bestämmelser framgår av församlingens ”Arbetsmiljöhandbok”.

Skydd mot diskriminering

Diskrimineringslagarna är jämställdhetslagen, lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Samarbete mellan kvinnor och män samt mångfalden på arbetsplatsen ger ökad kompetens, kreativitet och effektivitet. Kvinnlig och manlig kompetens samt mångfalden på alla nivåer och inom alla verksamhetsområden ger bättre förutsättningar att verksamhetsidén kan förverkligas. Alla medarbetare måste vara engagerade för att jämställdhetsarbetet och mångfalden på arbetsplatsen skall bli framgångsrikt.

Jämställdhetsplan för Täby församling har efter förhandling senast fastställts av Personalnämnden 2003-03-25. Uppföljning skall ske och planen revideras årligen.

Lönepolicy

Syftet med lönepolicyn är att den skall leda till en lönebildning, som främjar effektiviteten arbetsglädje och rättvisa. Utöver i avtal överenskomna löneprinciper skall nedanstående faktorer ligga till grund för en individuell och differentierad lönesättning. Policyn gäller alla anställda, men faktorerna kan ges olika vikt beroende på den anställas plats i organisationen. För ledande tjänstemän värderas exempelvis ansvar och ledarskap särskilt högt.

Arbetsuppgifterna

- Ansvar för personal, vilket bl.a. kan uttryckas i antal underställda och i vilka krav som ställs på direkt eller indirekt ledarskap.
- Ansvar för ekonomi, bl.a. uttryckt i budgetens storlek, disponibla konton och möjliga konsekvenser av ekonomiska beslut.
- Arbetsuppgifternas art i övrigt, krav på social och yrkesmässig kompetens samt fysisk och psykisk belastning.

Individen

- Skicklighet i form av bidrag till att församlingens verksamhetsidé förverkligas, att uppsatta mål nås, initiativförmåga, pedagogisk förmåga och sätt att inspirera och motivera underställda och omgivning.
- Flexibilitet, eller vilja och förmåga att ställa sin kompetens till förfogande, t.ex. genom att ta på sig nya och mer självständiga och ansvarsfulla uppgifter.
- Utbildning, d.v.s. avlagda examina av betydelse för hur arbetsuppgifterna kan lösas, annan relevant allmän eller specialiserad kompetens.
- Erfarenhet av betydelse för att lösa nuvarande och framtida (förändrade) arbetsuppgifter.

Marknaden

- Krav för att kunna tillfredsställa församlingens kompetensbehov.
- Jämförelse med likvärdiga befattningar inom andra församlingar
- Motsvarande jämförelse med befattningar hos andra arbetsgivare i området.

Kommentarer

De individuella och differentierade lönerna syftar till att, inom ramen för de centrala avtalens möjligheter och med hänsyn till effektivitetskraven, öka motivationen hos de anställda och höja kvaliteten på verksamheten. Lönepolicyn behöver därför diskuteras och utvecklas så att dess grundtankar omfattas av alla berörda.

De lönekriterier som här generellt ansetts relevanta har uppdelats i tre grupper. De som sammanförts under *Arbetsuppgifterna* avser de krav som beror på befattningen, oavsett vem som innehar den. De kan analyseras genom olika metoder för *arbetsvärdering*. Församlingen har t.v. inte ansett det lämpligt att formalisera någon sådan metod. Det beror bl.a. på att i en flexibel organisation som arbetar med och för människor har de individuella insatserna störst och kanske avgörande betydelse.

Under *Individen* är de faktorer samlade, som direkt har med sättet att lösa uppgifterna att göra. För ledande tjänstemän och för präster, diakoner, musiker och andra, vars arbetsuppgifter huvudsakligen är riktade direkt mot församlingsmedlemmarna, skall som regel dessa faktorer väga särskilt tungt. För en del av dessa är resultaten ibland svåra att mäta, vilket ställer stora krav på att parternas ställningstaganden i förhandlingar är väl underbyggda.

Marknadsfaktorerna har särskild betydelse vid rekrytering av, eller för att behålla sådana, befattningshavare, för vilka församlingen måste konkurrera med andra arbetsgivare om erforderlig kompetens.

Även andra än i denna policy uppräknade faktorer kan ha betydelse för en enskild arbetstagares lön. De skall då kunna redovisas och deras saklighet motiveras. Lagar som kan användas vid löneöversyn se bilaga 1.

Förslagsverksamhet

Förslagsverksamheten är ett sätt för församlingen att ta tillvara medarbetarnas idéer till förbättringar av arbetet och/eller arbetsmiljön. Det är också en möjlighet för arbetsgivaren att göra besparingar eller effektivisera verksamheten. Förslagen kan komma från enskilda medarbetare eller i grupp och lämnas till personal- och löneavdelningen.

För att förslagen skall kunna belönas krävs att det tillför något nytt och har krävt en viss självständig idégivning och är en prestation utöver förslagsställarens normala arbete. För förslag som arbetsgivaren tillgodosgör sig utbetalas ersättning enligt bilaga 2.

Frivilligt arbete

Ovanstående program rör förhållandet mellan församlingen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Något anställningsförhållande föreligger inte alls till förtroendevalda och frivilligarbetande inom församlingen. De olika grupperna av medarbetare är emellertid alla omistliga för församlingens verksamhet. De måste samarbeta och de bör behandlas med en från personalsynpunkt sammanhållen och genomtänkt strategi. I tillämpliga delar gäller därför detta program alla som är verksamma för att förverkliga vår verksamhetsidé.

Bilaga 1

Lagar som kan användas vid löneöversyn

Arbetsmiljölagen

2 kap. Arbetsmiljöns beskaffenhet

§ 1 "Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egna arbetsituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstiden beaktas".

Jämställdhetslagen

Lönefrågor, kartläggning och analys

§ 10 "I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren , och*
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt".*

Handlingsplan

§ 11 "Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §".

Jämställdhetsplan

§ 13 "Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11 §.

Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

§ 15 "En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

- är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, eller
- är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet".

När förbuden gäller

§ 17 "Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
4. leder eller fördelar arbetet, eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare".

Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering

Förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet

§ 8 Direkt diskriminering, § 9 Indirekt diskriminering och § 10 När förbud gäller t.ex. punkt 3 vid löne- och anställningsvillkor.

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet

av personer med funktionshinder

Förbud mot diskriminering

§ 3 Direkt diskriminering, § 4 Indirekt diskriminering och § 5 När förbuden gäller.

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet

på grund av sexuell läggning

Förbud mot diskriminering

§ 3 Direkt diskriminering

"En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning. Förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigade av sakliga skäl".

§ 4 Indirekt diskriminering

"En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som

neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbete eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta gäller dock inte om tillämpningen av villkor kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet”.

Föräldraledighetslag

Anställningsskydd

§ 17:1 säger att en anställd som har rätt till ledighet inte behöver godta några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten”.

Dessutom kan Kyrkoordningen kapitel 31 Uppdraget som präst och kapitel 34 Kyrkans anställda vara till hjälp.

Bilaga 2

Ersättning inom förslagsverksamheten

Kan arbetsgivarens besparingar beräknas eller uppskattas, utgår ersättning med hälften av nettobesparingen för helt år. Hänsyn tas därvid till avskrivning för eventuella investeringar enligt tillämpning av gällande avskrivningsregler. Om ett förslag skulle medföra avsevärt större besparingar än man räknat med kan tilläggsersättning utbetalas. Tilläggsersättning skall aktualiseras inom två år efter det förslaget tagits i anspråk.

Om besparingen inte kan beräknas eller uppskattas, t.ex. om det innebär förbättrad servicenivå, utbetalas ersättning i svenska kronor enligt följande:

Förslaget bedöms som	Antal anställda som berörs		
	- 15	16 - 30	31 -
Utomordentligt värdefullt	1300 – 2200	2200 – 3500	3500 – 6000
Mycket värdefullt	900 – 1500	1500 – 2200	2200 – 3400
Värdefullt	600 – 900	900 – 1300	1300 – 2200

Anmärkning

1. Tilläggsersättning kan i viss fall utgå om ersättning senare visar sig vara uppenbart för låg i förhållande till förslaget värde.
2. Rätten till arbetstagarens uppfinningar regleras i lag (SFS 345/1949)

Annan mindre belöning än ovan kan utgå i de fall reglerna inte är tillämpliga men där förslagsställaren ändå bör uppmärksammas.