

RIKTLINJER FÖR FÖRSLAGSVERKSAMHET

Antagna av kommunfullmäktige den 16 juni 1992, § 159 och reviderade den 14 april 1993, § 74

1 §

Förslagsverksamheten står öppen för alla anställda i Uddevalla kommun. Detta gäller både enskilda eller en grupp av anställda.

2 §

Förslagsverksamheten syftar till

att ge de anställda möjligheter att påverka sitt arbete och sin arbetsmiljö genom egna förslag till förbättringar,

att ta till vara de anställdas erfarenheter och insikter,

att stimulera till nytänkande och nyskapande, samt

att underlätta en ändamålsenlig utveckling av den kommunala verksamheten.

Ett förslag skall tillföra kommunen något nytt och ha krävt en viss självständig idégivning. Det skall innebära ett förslag att förbättra någonting och anvisa hur denna förbättring kan åstadkommas.

3 §

Alla förslag belönas med en mindre sak i värde mellan 50 - 100 kronor. Denna belöning utgår omedelbart vid förslagens registrering. Belöningen utgår oavsett om den senare bedömningen ger anledning till ersättning eller ej.

4 §

Ersättning utgår för de förslag som uppfyller följande krav:

- kommunen skall kunna tillgodogöra sig förslaget
- förslaget ha påvisbara fördelar för kommunen
- förslaget innebär en prestation utöver förslagsställarens normala arbete.

Ersättning utgår ej för förslag som ingår i en anställds arbetsuppgifter eller som den anställda erhållit särskilt uppdrag att utarbeta - ensam eller i grupp. Anställd kan ej heller erhålla full ersättning för förslag inom områden där vederbörande besitter speciell kompetens (utbildning).

I de fall där ett förslag ligger delvis utom arbetsuppgifterna eller uppdrag kan jämkad ersättning utgå. Härvid göres en bedömning av i vilken utsträckning idén ligger inom arbetsuppgifterna, vilket anges i procent mellan 0 - 100. Vid jämkad ersättning utbetalas alltså ett belopp motsvarande den procentuella del av ojämkat belopp, som genom bedömningen anses ligga utanför arbetsuppgifterna. Motsvarande jämkning tillämpas för speciell kompetens.

5 §

Ersättningen utbetalas av den förvaltning som får fördelar av förslaget. Avser förslaget flera förvaltningar delar dessa på kostnaden för ersättningen.

6 §

Ersättningen utgår enligt ett av följande alternativ:

- a) procentuell beräkning
- b) skälighetsbedömning
- c) annat sätt

Ersättningen är skattepliktig.

A Procentuell beräkning

Om besparingen, som uppkommer genom förslaget, kan beräknas eller uppskattas, skall den ersättas med hälften av nettobesparingen för ett helt år. Man skall då ta hänsyn till avskrivningar för ev. investeringar inkl. engångskostnader genom tillämpning av de gällande kommunala avskrivningsreglerna.

Om ett förslag skulle medföra en avsevärt större besparing än man räknat med, skall tilläggsersättning utbetalas. Denna tilläggsersättning skall aktualiseras senast två år efter det att förslaget tas i anspråk. Detsamma gäller om förslaget utnyttjas i större omfattning inom kommunen och hänsyn inte har tagits till detta vid den tidigare bedömningen.

Tilläggsersättning utbetalas med skillnaden mellan vad förslagsställaren fått och vad han/hon skulle ha fått, om den större besparingen varit känd från början.

B Skälighetsbedömning

Om besparingen inte kan beräknas eller uppskattas, skall följande ersättningsskala användas:

Förslaget bedöms som	Ersättning kronor *
Värdefullt	1.700 - 3.100
Mycket värdefullt	3.101 - 4.500
Utomordentligt värdefullt	4.501 - 6.000

Anmärkningar

1. Ersättningen är indexreglerad. I ovanstående tabell redovisat belopp avser prisnivå 1993-01-01. Justering sker med konsumentprisindex vid varje årsskifte. Det därvid framräknade beloppet avrundas till närmast högre hundratal kronor.
2. Beloppets storlek inom resp. intervall bestäms av antalet berörda förvaltningar.
3. För förslag som tidigare bedömts som utomordentligt värdefullt, men där ersättningen senare visat sig vara uppenbart för låg i förhållande till förslagets värde, kan högre ersättning utgå.
4. Rätten till arbetstagares uppfinningar regleras i lag den 18 juni 1949 (SFS/1949).

C Annat sätt

I de fall förslag inkommer som inte anses lämpliga för procentuell beräkning eller skälighetsbedömning, men där förslagsställaren ändock bör uppmärksammas, kan något av följande alternativ användas:

mindre penningssumma (belopp under 1.700 kronor) *

penninglotter
presentkort
blomstercheck

7 §

Förslag skall avfattas på särskild blankett som finns tillgänglig hos alla kommunens förvaltningar. Utförligare beskrivning kan om så erfordras bifogas på annat papper.

Förvaltningens administrationsavdelning eller motsvarande kan biträda med att skriftligt beskriva förslaget, göra ev. beräkningar och fylla i blanketten.

8 §

På varje förvaltning skall finnas en eller flera registreringsansvariga för inkommande förslag. Den registreringsansvarige tillser att förslagsställarens närmaste chef/arbetsledare diskuterar förslaget med förslagsställaren. Förslagsställarens när-

maste chef/arbetsledare, eller om så erfordras dennes närmaste överordnade med erforderliga befogenheter, beslutar om förslaget kan genomföras och om den ersättning som skall utgå, under förutsättning av att ersättningsbeloppet utgör max 2.000 kronor. För högre belopp beslutar personal- och organisationsutskottet (POU) efter framställning från berörd förvaltningschef.

Då ett förslag berör annan förvaltning än den där förslagsställaren är anställd skall den registreringsansvarige översända ärendet till personalkontoret, som ansvarar för den centrala administrationen av förslagsverksamheten. Ärendet behandlas sedan av den berörda förvaltningen på samma sätt som om förslagsställaren varit anställd på denna förvaltning.

Den registreringsansvarige lämnar en signerad kopia på förslaget till förslagsställaren. Mot uppvisande av denna kopia får förslagsställaren hämta sin idébelöning.

Den registreringsansvarige skall skicka kopior på alla inkomna förslag till förslagsverksamhetens centrala administration.

9 §

Alla förslag där ersättningen uppgår till maximalt 2.000 kronor skall normalt färdigbehandlas på tre veckor. För förslag där högre ersättningsbelopp är aktuella bör behandlingstiden ej överstiga två månader inkl. personal- och organisationsutskottets behandling.

10 §

Förslagsverksamhetens centrala administration åligger att ha kontroll över samtliga inlämnade förslag, belöningar och ersättningar för dessa samt summa besparingar. Funktionen skall också bevaka att alla förslagsärenden slutbehandlas både hos förvaltningarna och centralt. Vidare skall funktionen bistå med att sända ärendet till rätt instans då andra förvaltningar än förslagsställarens är berörda samt handlägga och förbereda större, allmänna eller svårvärderade förslag inför beslut i personal- och organisationsutskottet.

11 §

Om förslagsställaren inte anser sig ha fått tillräcklig ersättning har han att inom två veckor genom sin fackförening begära MBL-förhandling om ersättningen. Sådan MBL-förhandling sker på den eller de förvaltningar som påverkas av förslaget. För förslag som berör kommunen i sin helhet eller på annat sätt är övergripande samt för förslag vars ersättningsbelopp överstiger 2.000 kronor, sker en begärd MBL-förhandling genom personalkontoret.

12 §

Det är varje chef/arbetsledares ansvar att stimulera sina medarbetare till förslagsverksamhet.

* Beloppen är uppräknade till prisnivå 1993-01-01.