

KyrkTAK 2022-2024

Diapresentation



Avtalets huvudpunkter 1

- Tvåårigt avtal (1+1): 1.3.2022–29.2.2024
- Allmän förhöjning 2022: 2,0 % fr.o.m. 1.6.2022
- Förhöjning 2023 ska avtalas före 31.12.2022, annars kan avtalet sägas upp 16.1.2023 och då upphöra 28.2.2023



Avtalets huvudpunkter 2

- Som ett led i familjeledighetsreformen (lagändringar) nu 18 avlönade vardagar för **den andra föräldern** (hittills 6 dagar, så i praktiken två veckor till). Till **den födande föräldern** moderns nuvarande 72 dagar.
- Ledighet för vård av anhörig 5 dagar enligt lagen, utan löneförmåner
- Tillfällig vårdledighet; barnets ålder höjs från 10 => 12 år
- Genomförandet av direktivet om arbetsvillkor genom kollektivavtal (bilaga 8) träder i kraft när motsvarande ändring i arbetsavtalslagen träder i kraft, sannolikt före augusti 2022



Avtalets huvudpunkter 3

- Både avtalet för församlingarnas högsta ledning och arbetstidsmodulförsöket permanentades.
-
- Möjligheten till lokala avtal ströks när det gäller lön, arbetstider (frånsett modularbetstid) och utbytesledighet (individuella avtal kvarstår).
-
- Den s.k. överlevnadsklausulen ströks ur huvudavtalet.



Avtalets huvudpunkter 3

- För huvudavtalsparternas sk. huvudgrupp avtalades som direkt uppdrag med snäv tidsplan (under våren) att utarbeta anvisningar om ledighet för anställda utan arbetstid och om prestationstillägg.
- Till hösten börjar huvudgruppen förhandla om en modell för att säkerställa kyrkans konkurrenskraft lönemässigt. Eventuella eftersläpningar när det gäller löner ses över.

”Arbetslivet utvecklas bäst genom avtal.”

Textändringar 1

- Textändring i tillämpningsanvisningen om lönejustering när befattningsbeskrivningen breddas till att omfatta olika slags uppgifter.
- Textändringar i prestationstilläggsparagraferna, som främst preciserar och styr bedömningen. Jämn fördelning förbjuds. (+ en särskild grupp för att precisera anvisningarna)
- Höjning av de nedre gränserna i tabellen över erfarenhetstillägg. Underlättar avsevärt arbetskraftsrörligheten mellan församlingarna och ökar en jämlik behandling av nyrekryterade utifrån i förhållande till anställda med gamla anställningsvillkor.

Textändringar 2

- Ny § 28 om hur avsaknad av specialutbildning inverkar på en nyanställd tjänsteinnehavares lön; möjlighet att sänka lönen max -5 %
- Flexibilitet i löneutbetalningen när en anställning upphör (§ 16 och 110)
- Flexibilitet också i vissa specialfall när en avbruten period inkluderar semesterdagar (183 §)
- Likaså större flexibilitet i möjligheten att avtala om att resten av semestern ges före slutet av året (96 §)



Textändringar 3

- Liten justering i bestämmelserna om lediga dagar för personer utan arbetstid (§ 142 + särskilda anvisningar under våren)
- Ersättningen för mobiltillgänglighet höjdes med 3 €/mån.
- Ersättningen för lägerarbetstid (tabell) tidigareläggs, 6 => 4 dygn
- Ändringar i förtroendemannaavtalet bl.a.: till alla förtroendemän betalas alltid, inte bara enligt överenskommelse, förtroendemannaskydd på lönen under mandatperioden, se bilaga 11
- Förrättningsarvodesrekommendationens arvoden höjdes med 5 %