

Anvisningar för förhandlingar om lokal justeringspott (uppdaterad 5.6.2019)

1. Den lokala justeringspotten i kyrkans allmänna lönesystem 1.1.2020

Underteckningsprotokollet (4 §) till kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2018–2020 tar upp en bestämmelse om en lokal justeringspott på 0,6 % i det allmänna lönesystemet att användas från 1.1.2020. En del av avtalsjusteringen 2020 genomförs således genom lokala förhandlingar och beslut.

Justeringspotten kan användas för individuella och/eller uppgiftsrelaterade lönedelar. Vid styrningen av den lokala justeringspotten är de primära målen att fortsätta utveckla de lokala lönesystemen och/eller att korrigera lokala missförhållanden i avlöningen. I styrningen av justeringspotten ska man även se till att lönen för anställda i chefsposition står i rätt proportion till lönen för deras underordnade och jämförbara yrkesgrupper.

Fortsatt utveckling av lokala lönesystem kan enligt tillämpningsanvisningen i underteckningsprotokollets 4 § till exempel innebära att man använder potten helt eller delvis för prestationstillägg.

2. Lokala förhandlingar om justeringspotten samt förhandlingsparterna

Verkställandet av justeringspotten är förenat med ett villkor om att förhandlingar ska föras om användningen av justeringspotten i församlingen. Vid förhandlingarna är det meningen att personalen ska ges en reell påverkansmöjlighet och att man strävar efter enighet genom att opartiskt höra förhandlingsparterna.

Förhandlingarna ska föras så att de lönejusteringar som görs med justeringspotten kan betalas ut från 1.1.2020.

Förhandlingarna förs mellan församlingen och av församlingens arbetstagare utsedda representanter för huvudavtalsorganisationerna.

I förhandlingarna deltar från församlingens sida den tjänsteinnehavare eller arbetstagare som församlingen utsett till arbetsgivarens representant. Om församlingen utser flera än en förhandlare bör dessa vara löneombudet och kyrkoherden.

Huvudavtalsorganisationens representant i förhandlingarna är församlingens förtroendeman, utsedd av de anställda i församlingen, i enlighet med Kyrkans förtroendemannaavtal (KyrkTAK, bilaga 11). Om en huvudavtalsorganisation inte har tillsatt någon förtroendeman i församlingen, representeras organisationen av en förhandlare som organisationens medlemmar utser bland församlingens tjänsteinnehavare och arbetstagare. Om ingen av huvudavtalsorganisationerna har en förtroendeman i församlingen, representeras organisationerna av en gemensam förhandlare som utses av deras medlemmar bland församlingens tjänsteinnehavare och arbetstagare. I ovan nämnda situationer ska arbetsgivaren i god tid innan förhandlingarna inleds säkerställa att huvudavtalsorganisationernas eller deras medlemsorganisationers medlemmar vet att en förhandlare ska utses.

De som inte hör till huvudavtalsorganisationerna eller deras medlemsorganisationer har inte rätt att utse en förhandlare.

Arbetsgivaren sammankallar förhandlarna och ser till att förhandlingarna förs och kommer till avslut inom avtalsenlig tid. Över förhandlingarna förs protokoll, där parternas åsikter inklusive eventuella motiveringar antecknas.

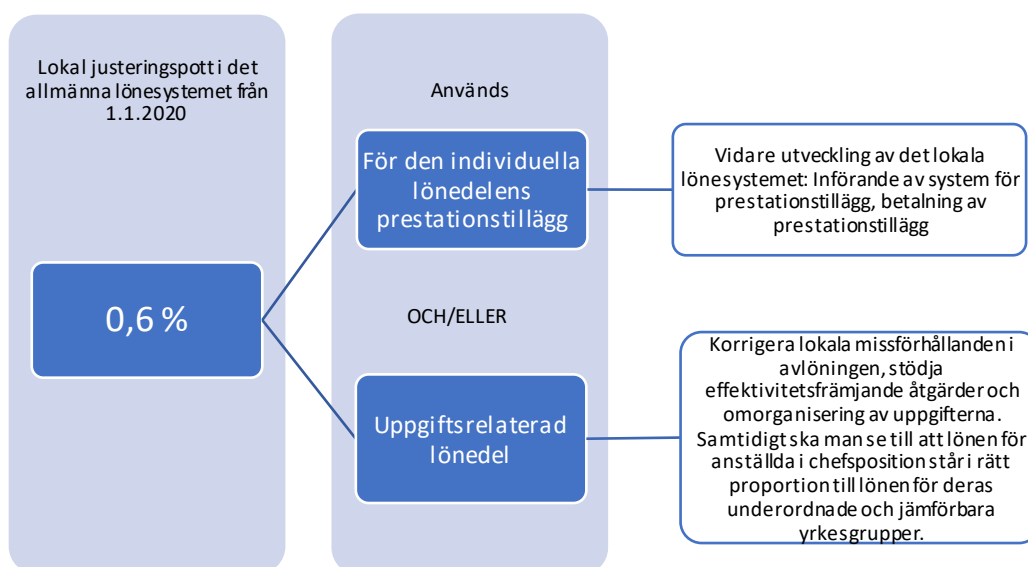
3. Användning av justeringspotten

Justeringspotten kan från 1.1.2020 användas för justering av individuella lönedelar (prestationstillägg) och/eller uppgiftsrelaterade lönedelar för tjänsteinnehavare och arbetstagare med månadslön som omfattas av kyrkans allmänna lönesystem.

Potten kan inte användas för

- justering av lönen för innehavaren av kyrkoherdetjänsten eller så kallade arbetsgivar-tjänsteinnehavare inom ekonomi- och personalförvaltningen enligt avtalet om begränsning av tjänstekollektivavtalets bindande verkan (KyrkTAK bilaga 6),
- löner för timavlönade arbetstagare,
- avlöning av ungdomar eller arbetstagare i läroavtal enligt kollektivavtalet (KyrkTAK bilaga 5)
- engångsarvoden (KyrkTAK § 40).

Bild 1. Användning av den lokala justeringspotten 1.1.2020



Vid förhandlingarna finns det anledning att först försöka nå enighet om huruvida justeringspotten används för de uppgiftsrelaterade lönerna eller den individuella lönedelen (prestationstillägget). Om justeringspotten används för bägge lönedelarna ska man också precisera hur stor del av potten på 0,6 % som används för uppgiftsrelaterade lönedelar respektive prestationstillägg.

3.1. Användning av justeringspotten för den individuella lönedelens prestationstillägg

Församlingen ska enligt § 26 mom. 1 i KyrkTAK år 2020 använda minst 1,1 % av grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet för prestationstillägg.

Om församlingen helt eller delvis styr den justeringspott på 0,6 % som den får tillgång till 1.1.2020 till prestationstillägg, överskrider beloppet för prestationstillägg 1,1 %.

Den del av justeringspotten som används för prestationstillägg kvarstår permanent i församlingens system för prestationstillägg och kan inte användas avvikande från systemet, till exempel delas jämnt mellan arbetstagarna.

Innan justeringspotten används för prestationstillägg ska församlingen skraddarsy ett eget lokalt prestationstilläggssystem. Anvisningar om prestationstillägg och införande av dem finns i [Prestationstillägg och erfarenhetstillägg som en del av det allmänna lönesystemet. Anvisningar för tillämpning av prestationstillägg och erfarenhetstillägg i församlingarna.](#)

3.2. Användning av justeringspotten för den uppgiftsrelaterade lönedelen

Justeringspotten används för den uppgiftsrelaterade lönedelen genom justering av kravgruppen, grundlönens kravdel eller särskilda grund. För att kunna avgöra vilket av dessa justeringssätt som är mest lämpat och ändamålsenligt krävs att man sätter sig in i aktuella uppgiftsbeskrivningar, den uppgiftsrelaterade lönedelens spridning och församlingens tillämpade principer.

Vid justeringar som grundar sig på justeringspotten följs församlingens egen lönepolitiska linje. Kyrkans allmänna uppgiftsrelaterade lönestatistik kan användas närmast som stöd för helhetsuppfattningen.

Ett förhandlingsresultat om användningen av justeringspotten för den uppgiftsrelaterade lönedelen förutsätter enighet om vilka uppgifter eller arbetstagargrupper justeringspotten används för, liksom även om justeringens storlek och justeringssättet. Arbetsgivarens uppgift är att verkställa förhandlingsresultatet med en exakthet av enskilda arbetstagare.

4. Godkännande av förhandlingsresultat och behandling av eventuella meningsskiljaktigheter

Församlingens behöriga myndighet (vanligtvis kyrkorådet) godkänner det enhälliga förhandlingsresultatet och verkställer det. Om beslutsfattaren inte kan godkänna förhandlingsresultatet förfaller enhälligheten i ärendet. Justeringspotten ska då återremitteras för ny förhandling om det är möjligt inom ramen för den avtalsenliga tidtabellen för förhandlingarna. Om ingen förhandlingstid finns till förfogande är förfarandet detsamma som vid ett oenigt förhandlingsresultat.

Om man inte når enighet om användningen av den lokala justeringspotten för individuella lönedelar och/eller uppgiftsrelaterade lönedelar beslutar församlingens behöriga myndighet om användningen av den lokala justeringspotten för individuella lönedelar (prestationstillägg) och/eller uppgiftsrelaterade lönedelar eller för motsvarande höjningar.

5. Uträkning av justeringspotten

Justeringspotten är en kalkylerad lönesumma som baserar sig på budgeten för följande år. Justeringspotten räknas därmed ut på basis av den lönesumma som 2020 reserveras för grundlönerna för tjänsteinnehavare och månadsavlönade arbetstagare som omfattas av kyrkans allmänna lönesystem (se [cirkulär A2/2019](#)). Justeringspotten omfattar också de säsongsarbetare och andra visstidsanställda som hör till det allmänna lönesystemet (t.ex. vikarier). I uträkningen av justeringspotten beaktas de budgeterade grundlönerna för alla arbetstagare inom det allmänna lönesystemet.

I lönesumman ingår inte

- justering av lönen för innehavaren av kyrkoherdetjänsten eller så kallade arbetsgivar-tjänsteinnehavare inom ekonomi- och personalförvaltningen enligt avtalet om begränsning av tjänstekollektivavtalets bindande verkan (KyrkTAK bilaga 6),
- löner för timavlönade arbetstagare, samt
- löner för ungdomar eller arbetstagare i läroavtal enligt kollektivavtalet (KyrkTAK bilaga 5).

I fråga om vikarier beaktas den fast anställda tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens grundlön.

Om justeringspotten styrs till deltidsanställda tjänsteinnehavare/arbetstagare, förbrukar den förhöjning som riktas till deltidsanställda justeringspotten med den summa med vilken deltidslönen justeras. Till exempel om man för en deltidsanställd vars arbetstid och lön är 50 % av full arbetstid (100 %) gör en höjning på 40 euro i den 100 % lön som ligger till grund för lönen, justeras den deltidsanställdas lön utifrån 50 % med 20 euro. När man beräknar hur mycket justeringen förbrukar justeringspotten är kostnaden för justeringen på årsnivå $12 \times 20 \text{ euro} = 240 \text{ euro}$.

6. Annat om förhandlingarna

När förhandlingarna om justeringspotten inleds är det bra att ta upp målet och syftet med dem, parternas ansvar och uppgifter samt förhandlingstidtabellen.

Arbetsgivaren ska ge huvudavtalsorganisationernas förhandlare den information som är nödvändig för de ärenden som behandlas under hela förhandlingsprocessen så att de har tillräckliga möjligheter att sätta sig in i och förbereda ärendena. Huvudavtalsorganisationernas förhandlare ska ges statistiska uppgifter om lönefördelningen på olika kravgrupper i församlingen. Material som kommer till vid bedömningen av en enskild arbetstagares individuella arbetsprestationer kan inte utan den berörda arbetstagarens samtycke ges till förtroendemannen eller någon annan av huvudavtalsorganisationens förhandlare.

Över förhandlingarna förs protokoll, där parternas åsikter inklusive eventuella motiveringar antecknas. Protokollet justeras och undertecknas av alla parter.

Av kyrkorådets beslut ska framgå hur justeringspotten använts i församlingen.

Arbetsgivaren ska se till att förhandlingsprotokollet och kyrkorådets beslut arkiveras på korrekt sätt.