

13.3.2018

Till församlingarna

- Innehåll: Kyrkans tjänste- och arbetskolektivavtal 2018–2020
1. Allmänt
  2. Lönejusteringar och ändringar i det allmänna lönesystemet
  3. Lönejusteringar och ändringar i lönesystemet för högsta ledningen
  4. Lönejusteringar i timlönesystemet
  5. Övriga justeringar
  6. Textändringar i Kyrkans tjänste- och arbetskolektivavtal
  7. Vissa andra avtalsändringar

## Kyrkans tjänste- och arbetskolektivavtal 2018–2020

### 1. Allmänt

Måndagen den 15 februari 2010 nåddes avtal om nya tjänste- och arbetskolektivavtal för Evangelisk-lutherska kyrkan. Det centrala innehållet i de nya avtalen är följande:

#### *Avtalets kostnadseffekter*

Avtalsperioden löper på 26 månader, 1.2.2018–31.3.2020. Den genomsnittliga kostnadseffekten av lönejusteringarna på hela kyrkans nivå följer den så kallade allmänna linjen, som är sammanlagt 3,2 % under två avtalsår (1,6 % + 1,6 %).

#### *Avtalets kostnadseffekter ur budgeteringssynvinkel*

År 2018 ökar lönekostnaderna på årsnivå med 1,2 procent jämfört med fjolåret. Kostnadsökningen 2018 underskider den höjning av lönenivån som avtalats (i snitt 1,6 %), eftersom justeringarna genomförs först 1.4.2018 och därmed inverkar på kostnaderna för 9 månader under budgetåret. I kostnadshöjningen på 1,2 % ingår förutom den allmänna förhöjningen också ett engångsbelopp som betalas i juni 2018 som ersättning för att en justeringspott i avtalet skjuts upp till början av 2020.

År 2019 ökar lönekostnaderna med 1,825 procent jämfört med året innan. Kostnadsökningen 2019 överskrider den höjning av lönenivån som avtalats (1,6 %), eftersom det utöver den allmänna förhöjningen 1.4.2019 (1,0 %) betalas ett engångsbelopp i juni som ersättning för den justeringspott som skjuts upp till början av 2020 och en förlängning av avtalsperioden med två månader.

År 2020 lönar det sig att reservera 0,475 % mer än för 2019 för lönejusteringar. Ökningen jämfört med 2019 beror främst på att den allmänna förhöjningen 2019 påverkar alla 12 månaderna 2020 och justeringspotten föranleder kostnader.

Kostnads kalkylen för 2020 innehåller endast justeringarna på basis av det avtal som nu har ingåtts. Eventuella lönejusteringar som följer av den nya avtalsperiod som inleds 1.4.2020 har inte beaktats, eftersom det inte i det här skedet går att uppskatta ett kommande avtals inverkan.

### *Textändringar*

Avtalslösningen omfattar betydande förändringar i det allmänna lönesystemet och även andra textändringar. De beskrivs i kapitel 2 och 6.

I § 14 i underteckningsprotokollet har parterna tillsatt arbetsgrupper som kommer att beakta produktivitets- och arbetshälsosynpunkter.

### *Informationsmöten och anvisningar om de nya avtalen*

Under vårvintern ordnas informationsmöten om de nya avtalen. Tidpunkterna meddelas senare. Möten planeras i Uleåborg, Tammerfors och Helsingfors i april. Även webbutbildning ingår i planerna.

Under våren ordnar huvudavtalsorganisationerna också gemensam utbildning om ändringarna i lönesystemet. Mer information ges senare. Planen är att de ordnas i maj. Före utbildningen utarbetas också en handledning om ändringarna i lönesystemen.

Den nya avtalsboken publiceras under våren. På arbetsmarknadsverkets sida med Vanliga frågor kommer vi att lägga ut frågor och svar som berör de nya avtalen.

### *Konkurrenskraftsavtalets inverkan under den nya avtalsperioden*

Den förlängning av arbetstiden med 24 timmar som avtalats i konkurrenskraftsavtalet är en bestående avtalsändring och gäller alltså också under den nya avtalsperioden.

Nedskärningen av semesterpengen med 70 % är en tillfällig ändring, men den sträcker sig under den nya avtalsperioden till de semesterpengar som betalas i juni 2018 och 2019. Semesterpengen minskas det sätt som anges i KyrkTAK 2017 § 106–108.

## **2. Lönejusteringar och ändringar i det allmänna lönesystemet**

### *Lönejusteringar 2018*

I det allmänna lönesystemet görs en *allmän förhöjning* på 1,1 procent 1.4.2018. Kravgruppernas minimilöner i bilaga 1 har justerats enligt detta.

I juni 2018 betalas dessutom ett *engångsbelopp* på 108 euro i samband med semesterpengen. Villkoret för engångsbeloppet är att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har varit anställd av församlingen minst 5 månader utan avbrott under tiden 1.4–31.10.2018, så att juni i sin helhet ingår i anställningsförhållandet. Ytterligare en förutsättning är att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren får lön i juni 2018.

Exempel på engångsbeloppet:

- En anställd har oavlönad tjänstledighet (t.ex. studie- eller vårdledighet) hela juni och i juni betalas semesterpeng och arbetstidsersättningar. Till denna person betalas ingen engångsersättning, eftersom semesterpengen och arbetstidsersättningen inte är lön i den betydelse som avses här.

- En anställd har partiell tjänstledighet, till exempel på grund av deltidspension. Till personen betalas engångsbeloppet, eftersom hen också får lön i juni. Eftersom en person som har partiell tjänstledighet inte gör full arbetstid, beräknas engångsbeloppet i förhållande till arbetstiden.
- En anställd är moderskapsledig och får lön för moderskapsledighet fram till 13.6.2018. Engångsbeloppet betalas, eftersom medarbetaren fyller alla kriterier, trots att hon inte arbetar i juni. Lön för moderskapsledighet räknas som lön som uppfyller villkoret för engångsbeloppet.
- En anställd har semester i juni. Engångsbeloppet betalas, även om semesterlönen har betalats ut i maj, innan semestern inleddes. Semesterlön räknas som lön som uppfyller villkoret för engångsbeloppet.
- En anställd har en visstidsanställning som upphör i mitten av juni, men anställningen förlängs och fortsätter omedelbart, så att anställningsförhållandet de facto fortgår utan avbrott hela juni. Engångsbeloppet betalas om personen dessutom har anställning minst 5 månader utan avbrott under perioden 1.4–31.10.2018.
- Anställningen för en tillsvidareanställd medarbetare upphör i slutet av juni. Engångsbeloppet betalas inte, eftersom villkoret om 5 månaders anställning utan avbrott under perioden 1.4–31.10.2018 inte uppfylls.

#### *Lönejusteringar 2019*

Grundlönerna i det allmänna lönesystemet höjs med en *allmän förhöjning* på 1,0 procent 1.4.2019. Kravgruppernas minimilöner i bilaga 1 har justerats enligt detta.

Dessutom betalas i juni 2019 ett *engångsbelopp* på 368 euro i samband med semesterpengen. Villkoren för engångsbeloppet är desamma som 2018.

#### *Lönejusteringar 2020*

Församlingen beslutar om justering av lönerna 1.1.2020 genom en lokal justeringspott som består av två delar. En justeringspott på 0,5 procent används för prestationstillägg och en justeringspott på 0,6 procent används för individuella och/eller uppgiftsrelaterade lönedelar efter församlingens beslut. Vi kommer att ge närmare anvisningar för hur justeringen ska genomföras.

Förhandlingsförfarandet inför användningen av den lokala justeringspotten föreskrivs i § 4 i underteckningsprotokollet. Vid förhandlingarna är målet att nå enighet. Om man inte gör det beslutar församlingens behöriga myndighet hur den lokala justeringspotten används för individuella och/eller uppgiftsrelaterade lönedelar eller för motsvarande förhöjningar.

### **3. Lönejusteringar och ändringar i lönesystemet för högsta ledningen**

#### *Lönesystems försöket fortsätter*

Försöket med ett eget lönesystem för högsta ledningen fortsätter till slutet av avtalsperioden på sbasis av tjänstekollektivavtalet om försök med ett lönesystem för högsta ledningen i församlingarna (nedan försöksavtalet, KyrkTAK bilaga 7). Till avtalet har fogats en bestämmelse om engångsarvoden (§ 4) och övergångsbestämmelsen har uppdaterats (§ 5). I övrigt är avtalets innehåll oförändrat.

### *Lönejusteringar genom två justeringspottar*

Lönejusteringarna för högsta ledningen genomförs med en 1,6 procents justeringspott som används enligt församlingens beslut. Justeringarna genomförs 1.4.2018 och 1.4.2019. Med hjälp av potten kan man justera alla löner som omfattas av det här systemet eller endast någon eller några personers löner. Ledningens grundlöner justeras inte genom någon s.k. allmän förhöjning under den här avtalsperioden.

Justeringspotten räknas ut på den lönesumma som utgörs av grundlönerna en normal månad under 2018 för de tjänsteinnehavare som omfattas av lönesystemet för kyrkans högsta ledning. I en enskild församling utgörs lönesumman av grundlönerna för kyrkoherden och den högsta tjänsteinnehavaren inom ekonomi- och personalförvaltningen. I en kyrklig samfällighet utgörs lönesumman av grundlönerna för samfällighetens högsta tjänsteinnehavare inom ekonomi- och personalförvaltningen och kyrkoherdarna i de församlingar som hör till samfälligheten. Justeringspotten 2019 beräknas på samma sätt.

Beslutet om hur potten fördelas fattas av församlingens kyrkoråd eller i en samfällighet av gemensamma kyrkorådet eller ett annat behörigt organ. Föredragningen görs av den tjänsteinnehavare eller förtroendevalda som anges i reglementet. Det är bra att göra beredningen i en separat grupp som består av förtroendevalda. Läs mera i anvisningen Lönesystemet och grundlönen för högsta ledningen – anvisningar för församlingarna.

I underteckningsprotokollet förutsätts att man i beslutet om justeringspotten fäster uppmärksamhet vid möjligheten att korrigera löneorättvisor i ledningens löner. Sådana kan ha uppstått bland annat om lönejusteringar inte har gjorts sedan försöket inleddes 1.8.2014 trots att uppgifternas svårighetsgrad och/eller tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet och kompetens har ändrat avsevärt.

Med justeringspotten uppmuntras församlingarna att utveckla de lokala avtalen för lönesystemet för högsta ledningen. Därför förutsätts också att det för utvärdering av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, omfattning och ansvar och för tjänsteinnehavarens yrkeskompetens och arbetsprestationer ställs upp mål som kan utgöra grunden för bestämningen av grundlönen i fortsättningen. Om man redan har ställt upp sådana mål kan de användas vid beslutet om hur justeringspotten ska fördelas. Det är också bra att försöka skapa god praxis för hur man fastställer mål och utvärderar måluppfyllelsen. Vi rekommenderar till exempel att man i praktiken prövar på mål- och utvärderingssamtal med församlingsledningen. Läs mera i anvisningen Lönesystemet och grundlönen för högsta ledningen – anvisningar för församlingarna.

### *Ny bestämmelse om engångsarvode*

Den nya bestämmelsen om engångsarvode i försöksavtalet möjliggör snabba belöningar. Bestämmelsen gäller från början av april 2018. Arbetsgivaren bestämmer om engångsarvode ska betalas, hur stort det är och på vilka grunder det betalas. Arvodet betalas som namnet säger som en engångsbetalning. Det utgör inte ordinarie lön och beaktas inte i till exempel sjuklön eller semesterlön.

## **4. Lönejusteringar i timlönesystemet**

Timavlönades grundtimlöner och ackordlöner inklusive tillägg justeras med en *allmän förhöjning* på 1,6 procent 1.4.2018. Timavlönades lönesättning i bilaga 1 har justerats enligt detta.

Från och med början av 2019 har församlingarna en pott på 1,6 att använda för individuella tillägg. Individuella tillägg kan betalas på grund av arbetsskicklighet, effektivitet

eller de särskilda krav som uppgifterna ställer. Om arbetsgivaren inte använder potten helt eller delvis för individuella tillägg ska den användas som en allmän förhöjning. En allmän förhöjning verkställs enligt § 3 i underteckningsprotokollet. Eftersom den allmänna förhöjningen inte görs centralt, justeras inte lönesättningen i KyrkTAK på motsvarande sätt.

## 5. Övriga justeringar

*Ersättningar till huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, s.k. matpeng*

Från början av april 2018 höjs ersättningen till huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige med 3,2 procent avrundat till följande hela euro.

Den så kallade matpengen enligt förtroendemannaavtalet höjs till 25 euro per kursdag fr.o.m. 1.4.2018.

De justerade ersättningarna framgår av KyrkTAK bilaga 1.

*Vissa andra grundlöner, tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg*

Bland annat de avtalsenliga lönerna för unga säsongarbetare, studerande och arbetstagare i läroavtalsförhållande och vissa arvoden som betalas från kyrkans centralfond justeras på basis av § 2 punkt 2.4 i underteckningsprotokollet 1.4.2018 med 1,1 procent och på basis av § 3 punkt 3.4 i protokollet 1.4.2019 med 1,0 procent. Motsvarande justeringar har gjorts i de löner som ingår i bilaga 1.

## 6. Textändringar i Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal

I avtalslösningen ingår en del textändringar, som **träder i kraft 1.4.2018**. Bestämmelserna om erfarenhetstillägg och prestationstillägg (§ 24–26) träder dock i kraft först 1.1.2020. Tills dess tillämpas bestämmelserna i KyrkTAK 2017.

Nedan beskrivs textändringarna paragraf för paragraf, bortsett från ändringar som enbart är stilistiska. Alla textändringar finns som bilaga till detta cirkulär. Ändringarna är som regel markerade med rött. Ändringar som inte påverkar innehållet och paragrafer som fått helt ny struktur har dock inte färgmarkerats.

### KyrkTAK

#### DEL II LÖNER

##### § 14 Lön till deltidsanställda tjänsteinnehavare/arbetstagare

Bestämningen av lönen för deltidsanställda tjänsteinnehavare/arbetstagare har precisrats. Enligt de gällande bestämmelserna fastställs en deltidsanställd tjänsteinnehavares/månadsavlönad arbetstagares lön som en procentandel av den ordinarie heltidslönen i samma proportion som arbetstiden är kortare än full arbetstid (direkt relation). Den här principen kvarstår.

I den gamla bestämmelsen hänvisas emellertid till så kallade relativa lönenormer (KyrkTAK 2017, bilaga 4) med en färdigt uträknad procent som avrundats till hela procent, om arbetstiden har angetts som hela timmar, t.ex. 20 timmar per vecka. Den här bilagan har slopats och fr.o.m. 1.4.2018 tillämpas direktrelationsprincipen enligt huvudregeln. I tillämpningsanvisningen till paragrafen ingår exempel på hur löneprocenten fastställs.

I och med ändringen ska anställningsprocenten för alla deltidsanställda tjänsteinnehavare och månadsavlönade arbetstagare justeras så att de följer den nya bestämmelsen

fr.o.m. 1.4.2018. Om den avviker från anställningsprocenten enligt direktrelationsprincipen ska procenten och lönen justeras till direktrelationsprocent. I sådana fall kan lönen öka eller minska något. Som direktrelationsprocent används anställningsprocenten avrundad med en decimal, alternativt den avrundningsregel som används i församlingens lönebetalningsprogram eller Kyrkans servicecentrals lönesystem.

## **§ 24 Erfarenhetstillägg (träder i kraft 1.1.2020)**

I Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2018–2020 finns en överenskommelse om att den årsbundna lönedelen inom det allmänna lönesystemet ändras till erfarenhetstillägg 1.1.2020. Erfarenhetstillägget bestäms som eurobelopp och betalas till tjänsteinnehavare/arbetstagare efter fem, tio och femton års anställning. Tiden som berättigar till tillägget bestäms på samma sätt som för den årsbundna lönedel som gäller t.o.m. 31.12.2019. Bestämmelserna om erfarenhetstillägg finns i § 24–25 i KyrkTAK.

Erfarenhetstilläggets minimibelopp per kravgrupp anges i KyrkTAK bilaga 1 punkt 1.1. De beloppen är minimibelopp. En tjänsteinnehavare/arbetstagare kan fr.o.m. 1.1.2020 få ett högre belopp än det som anges i bilaga 1 punkt 1.1, om den årsbundna lönedelen vid övergången till erfarenhetstillägg har varit högre än tillägget enligt bilaga 1 punkt 1.1.

En tjänsteinnehavares/arbetstagares årsbundna lönedel ändras 1.1.2020 till ett erfarenhetstillägg enligt följande:

1. Om den årsbundna lönedel är ett mindre eller lika stort belopp som det erfarenhetstillägg för kravgruppen enligt KyrkTAK bilaga 1 punkt 1.1 som motsvarar anställningstiden, betalas fr.o.m. 1.1.2020 det belopp som anges för kravgruppen i bilaga 1 punkt 1.1.

Exempel:

En tjänsteinnehavares uppgiftsrelaterade grundlön bestäms enligt kravgrupp 601 och uppgår till 2 696,89 euro 31.12.2019. Personen har 7 års anställningstid som berättigar till årsbunden lönedel. Den årsbundna lönedelen har varit 4 % av den uppgiftsrelaterade lönedelen, dvs. 107,88. Eftersom den årsbundna lönedelen som betalas 31.12.2019 (107,88 euro) är mindre än erfarenhetstillägget enligt KyrkTAK bilaga 1 punkt 1.1 (113,28 euro), betalas fr.o.m. 1.1.2020 tillägg enligt bilaga 1 punkt 1.1, m.a.o. 113,28 euro.

2. Om den årsbundna lönedelen är ett större belopp än det erfarenhetstillägg som bestäms enligt KyrkTAK bilaga 1 punkt 1.1 för motsvarande anställningstid, betalas fr.o.m. 1.1.2020 erfarenhetstillägg till ett belopp som motsvarar den årsbundna lönedelen.

Exempel:

En tjänsteinnehavares uppgiftsrelaterade grundlön bestäms enligt kravgrupp 502 och uppgår till 2400 euro 31.12.2019. Personen har 15 års anställningstid som berättigar till årsbunden lönedel. Den årsbundna lönedelen har varit 15 % av den uppgiftsrelaterade lönedelen, dvs. 360. Eftersom den årsbundna lönedelen som betalas 31.12.2019 är större än erfarenhetstillägget enligt KyrkTAK bilaga 1 punkt 1.1 (278,84 euro), betalas fr.o.m. 1.1.2020 ett tillägg på 360 euro.

I ett sådant fall där det nya erfarenhetstillägget är större än tillägget i bilaga 1 punkt 1.1 finns det skäl för arbetsgivaren att i personens löneuppgifter notera att beloppet

föranleds av övergångsbestämmelsen. På det sättet kan man i framtiden undvika oklarheter om vad olika stora tillägg för olika personer beror på.

### **§ 26 Prestationstillägg (träder i kraft 1.1.2020)**

I Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2018–2020 finns en överenskommelse om att den prövningsbaserade lönedelen inom allmänna lönesystemet slopas 31.12.2019 och ersätts av ett prestationstillägg fr.o.m. 1.1.2020. Bestämmelserna om prestationstillägg finns i § 26 i KyrkTAK.

Prestationstillägget gäller tjänsteinnehavare/arbetstagare inom det allmänna lönesystemet fr.o.m. 1.1.2020. För prestationstillägg ska årligen användas minst 1,1 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet. Prestationstillägg betalas till de tjänsteinnehavare och arbetstagare som under en viss utvärderingsperiod uppfyller de förutsättningar för prestationstillägg som församlingen fastställt.

Församlingen ska före slutet av 2018 göra följande förberedelser och fatta följande beslut inför användningen av prestationstillägg:

1. Arbetsgivaren informerar personalen om att prestationstillägg införs och om tids-schemat.
2. Arbetsgivaren bereder bedömningsgrunder för prestationstillägget och en skriftlig beskrivning av systemet. Grunderna för bedömningen behandlas med huvudavtalsorganisationernas representanter vid verkställighetsförhandlingar enligt § 2 mom. 4 och § 13 i huvudavtalet.
3. Ett administrativt beslut om att införa prestationstillägg fattas.
4. Arbetsgivaren informerar personalen om bedömningsgrunderna, utvärderingsperioden och tidsschemat för prestationstillägg.

För att prestationstillägg ska kunna betalas fr.o.m. 1.1.2020 ska utvärderingsperioden för bedömning av medarbetarnas arbetsprestationer inledas i början av 2019. Utvärderingsperioden är i regel ett år. Arbetsprestationerna utvärderas i slutet av 2019 så att tilläggen kan betalas från början av 2020.

Hur den summa som ska användas för prestationstillägg styrs till enskilda tjänsteinnehavare/arbetstagare bestäms årligen när utvärderingsperioden avslutats. Storleken på en anställds prestationstillägg för ett år åt gången kan variera. Storleken påverkas dels av hur stor summa som styrs till prestationstilläggen, dels av utvärderingen av medarbetarnas arbetsprestationer. Det belopp som avtalet förutsätter att arbetsgivaren använder för prestationstillägg (1,1 % av summan av grundlönerna) är ett minimibelopp. Beloppet varierar årligen i förhållande till ändringar i församlingens grundlönesumma. Om församlingen har ekonomiska resurser till det kan minimibeloppet (1,1 %) överskridas.

Lokalt kan man avtala (§ 14 i kyrkans huvudavtal) att totalbeloppet för prestationstillägg helt eller delvis används för engångsarvoden (§ 40). Avgörandet kan gälla för ett år så, att man något år inte använder hela beloppet för prestationstillägg utan betalar ut en del som engångsarvoden.

#### *Engångsbelopp som föranleds av prestationstillägget*

I övergångsskedet under tiden 1.2.2018–31.12.2019, innan prestationstillägget börjar tillämpas, betalas ett engångsbelopp som ersätter tillägget i juni 2018 och 2019 på det

sätt som avtalats i underteckningsprotokollet till KyrkTAK 2018–2020 (§ 2 och 3) och som beskrivs ovan.

#### *Storleken på prestationstillägget i församlingar som inte använder prövningsbaserade lönedelar*

Församlingar som inte har använt prövningsbaserade lönedelar ska fr.o.m. 1.1.2020 enligt § 26 mom. 1 i KyrkTAK använda minst 1,1 procent av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet för prestationstillägg. Det här minimibeloppet kan församlingen utöka genom att styra justeringspotten på 0,6 % till prestationstillägg antingen helt eller delvis. Om potten på 0,6 procent används endast för justering av uppgiftsrelaterade lönedelar, är prestationstilläggets totala belopp 1,1 procent av den totala grundlönesumman. Om justeringspotten i sin helhet används för prestationstillägg är den totala summan av prestationstilläggen 1,7 % (1,1 + 0,6 %). Om en del av justeringspotten används för uppgiftsrelaterade lönedelar ska återstoden användas för prestationstillägg (1,1 + 0,x %).

#### *Övergången till prestationstillägg i församlingar som använder prövningsbaserade lönedelar*

Nedan beskriver vi åtgärder under övergångsperioden i församlingar som tillämpar prövningsbaserade lönedelar 31.12.2019. Den prövningsbaserade lönedelen har kunnat tillämpas antingen tills vidare eller för viss tid. I båda fallen börjar bestämmelserna om prestationstillägg (§ 26) tillämpas fr.o.m. 1.1.2020 och utbetalningen av prövningsbaserade lönedelar upphör 31.12.2019.

Under övergångsskedet ska församlingen utreda hur stort belopp som använts för prövningsbaserade lönedelar under 2019. Församlingen ska fatta beslut om hur det beloppet används fr.o.m. 1.1.2020 enligt följande principer:

Om församlingen har använt en lokal justeringspott (1.4.2013, pottens storlek 0,5 %) för prövningsbaserade lönedelar, ska den läggas till de 1,1 % som avses i § 26 mom. 1.

Om församlingen utöver den lokala justeringspotten har använt övriga medel för prövningsbaserade lönedelar, betraktas den del som överstiger justeringspotten som arbetsgivarens extrapengar. Arbetsgivaren ska besluta hur man gör med extrapengarna vid övergången till prestationstillägg.

Tabellen visar hur församlingens lönesumma för prövningsbaserade delar ska användas när man övergår till prestationstillägg.



|   |  |
|---|--|
| Församlingens tidigare beslut om prövningsbaserad lönedel   | Församlingens beslut om medel som styrs till prestationstillägg fr.o.m. 1.1.2020   |
| Församlingen har infört prövningsbaserad lönedel efter 1.9.2009 och lönedelen har inte finansierats med den lokala justeringspotten 1.4.2013 som avtalats i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. | <p>Beslut om de resurser som ska användas för prestationstillägg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>enligt KyrkTAK § 26 mom. 1 minst 1,1 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet</li> <li>dessutom beslut om hur man gör med den lönepost som använts för prövningsbaserade lönedelar.</li> </ul>   |
| Församlingen har infört prövningsbaserad lönedel bara med den lokala justeringspotten 1.4.2013 som avtalats i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.   | <p>Beslut om de resurser som ska användas för prestationstillägg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>enligt KyrkTAK § 26 mom. 1 minst 1,1 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet</li> <li>utökat med den procentandel av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet som använts av justeringspotten 1.4.2013 för prövningsbaserade lönedelar</li> </ul>   |
| Församlingen har infört prövningsbaserad lönedel med den lokala justeringspotten 1.4.2013 som avtalats i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal plus andra medel.                                   | <p>Beslut om de resurser som ska användas för prestationstillägg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>enligt KyrkTAK § 26 mom. 1 minst 1,1 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet</li> <li>plus den procentandel av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet som använts av justeringspotten 1.4.2013 för prövningsbaserade lönedelar</li> <li>dessutom beslut om hur man gör med de övriga medel som använts för prövningsbaserade lönedelar</li> </ul> |

En prövningsbaserad lönedel som betalats till en tjänsteinnehavare/arbetstagare upphör 31.12.2019. Den anställdas arbetsprestation bedöms och beslut om prestationstillägg fattas enligt bestämmelserna om prestationstillägg. Prestationstillägg kan betalas fr.o.m. 1.1.2020 till dem som i bedömningen efter utvärderingsperiodens slut anses vara berättigade till tillägget. Liksom i systemet med prövningsbaserad lönedel är syftet att betala prestationstillägg endast till de tjänsteinnehavare/arbetstagare som uppfyller församlingens kriterier för prestationstillägget. Det är inte tänkt att man betalar prestations- tillägg till alla.

### **§ 37 Söckenhelg ersättning för timavlönade** (flyttat till § 172 i arbetstidskapitlet)

Bestämmelsen om söckenhelg ersättning för timavlönade kvarstår i samma form som tidigare, bortsett från korrigeringar i ersättningarna för deltidsanställda och arbetstagare som inkallas vid behov. Paragrafen har flyttats från lönebestämmelserna (§ 37) till § 172 i arbetstidskapitlet, vilket är en naturligare placering.

### **§ 40 Engångsarvode**

Bestämmelsen om engångsarvode har ändrats så att den nu omfattar även timavlönade. Vi har också lagt till ett förtydligande om att tillämpning av engångsarvode för dem som omfattas av lönesystemet för högsta ledningen bestäms i det avtal som gäller dem.

### **§ 41 Lägerföreståndararvode**

Bestämmelsen om föreståndartillägg har förenklats. Tillägget betalas till personer som förordnats till lägerföreståndare för alla läger och utfärder som varar mer än 12 timmar, oberoende av antalet deltagare. I övrigt är villkoren för betalning av föreståndartillägget oförändrade.

### **§ 44 Ersättning för mobiltillgänglighet**

Bestämmelsen om ersättning för telefonjour (§ 211) i arbetstidskapitlet har slopats och i stället finns nu i lönekapitlet en bestämmelse om ersättning för mobiltillgänglighet. Innehållet i bestämmelsen har reviderats så att skillnaden mellan beredskap och tillgänglighet blir tydligare. Generellt kan man beskriva skillnaden så att mobiltillgängligheten till sin natur ställer ett mer passivt och mindre strikt krav på tillgänglighet än beredskapen. Beredskap är knuten till mer detaljerade skriftliga anvisningar om villkoren och skyldigheterna under beredskapen. Ersättningen för mobiltillgänglighet förutsätter att arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren avtalar om det. Ersättningen för mobiltillgängligheten är minst 44 euro i månaden.

I stället för en separat ersättning kan mobiltillgängligheten beaktas i den uppgiftsrelaterade grundlönen (särskild del). Om församlingen inte beslutar något annat ändras den tidigare ersättningen för telefonjour till ersättning för mobiltillgänglighet och minimiersättningen är 44 euro.

## **DEL III FRÅNVARO OCH LÖN UNDER FRÅNVARO**

### **§ 52 Sjukanmälan och läkarintyg**

Bestämmelsen har ändrats på flera punkter. Arbetsgivaren kan beviljas högst 5 kalenderdagar (tidigare 3 dagar) tjänst-/arbetsledighet utan att kräva läkarintyg, om någon annan tillförlitlig utredning som arbetsgivaren godkänner visas över arbetsoförmågan. En sådan utredning kan till exempel vara ett intyg av en hälso- eller sjukvårdare. För mycket korta tjänst-/arbetsledigheter kan man enligt arbetsgivarens beslut också godkänna tillstånd av chefen.

Om läkarintyget eller den andra tillförlitliga utredningen över sjukdom inte har lämnats till arbetsgivaren inom en vecka efter att intyget har undertecknats är den första dagen av tjänst-/arbetsledigheten oavlönad. Man förlorar dock inte lönen för den första frånvarodagen, om det finns en godtagbar anledning till att det visats för sent. Läkarintyget eller den andra tillförlitliga utredningen kan också lämnas till arbetsgivaren i elektronisk form, om det är nödvändigt av tidsskäl.

När läkarintyget eller utredningen lämnas in beviljas tjänst-/arbetsledighet utan särskild ansökan. Om sjukfrånvaron sammanfaller med semester och den anställda vill flytta sin semester på grund av sjukdomsfallet (§ 98), ska också en uttrycklig begäran om att flytta semestern utan dröjsmål meddelas arbetsgivaren.

### **§ 58 Arbetsolycksfall och yrkessjukdom**

Lagstiftningen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar har reviderats. I avtalsparagrafen finns nu en uppdaterad hänvisning till den gällande lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015).

### **§ 63 Lönebelopp för tjänsteinnehavare/arbetstagare under familjeledigheter**

I sjukförsäkringslagen har man i bestämmelserna om familjeledigheter på finska ändrat termen ottolapsi till adoptiolapsi, vilket inte påverkar den svenska texten.

## **DEL IV SEMESTER**

### **Inledning**

Felet i inledningen till semesterkapitlet har korrigerats. Oavlönad sjukfrånvaro berättigar inte till ny semester på basis av likställda dagar, även om Fpa betalat dagpenning under frånvaron.

### **§ 101 Timavlönade arbetstagares semesterlön för semester som har fallit ut**

I paragrafen om löneposter som ska beaktas i timavlönade arbetstagares semesterlön har tillämpningsanvisningen kompletteras med att ersättning för lång arbetsdag nu nämns bland de löneposter som inverkar på semesterlönen.

## **DEL VI ARBETSTID**

**Försöket med allmän arbetstid** (§ 150–210) har förlängts och fortgår under avtalsperioden.

### **§ 143 Lägararbete för tjänsteinnehavare i andligt arbete**

Kompensationen för lägararbetsdag (mom. 3) för tjänsteinnehavare i andligt arbete har förenklats. Det förutsätts inte längre att ett läger på minst 36 timmar utan avbrott ska infalla under ett veckoslut för att arbetsgivaren ska kunna bevilja en ledig dag som särskild kompensation. Därmed kan arbetsgivaren bevilja en ledig dag också för läger som infaller under veckan, om lägret pågår minst 36 timmar. Till övriga delar är förutsättningarna för kompensationsdagen oförändrade.

### **§ 160 Beredskap**

Bestämmelsen om beredskap har preciserats och fått ny struktur. De viktigaste ändringarna är följande:

- En tjänsteinnehavares skyldighet till beredskap baserar sig på avtal eller på arbetsgivarens förordnande om beredskapen i enlighet med 5 § 3 mom. i arbetstidslagen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl.
- För beredskap ska ges sådana skriftliga anvisningar att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren vet vilka rättigheter och skyldigheter som följer med beredskapen, till exempel inom vilken tid man ska infinna sig på arbetsplatsen.
- Beredskapen ska meddelas tjänsteinnehavaren/arbetstagaren minst tre dygn i förväg, förutom i oförutsedda brådskande fall. Beredskap under veckoledighet (§ 154 mom. 1) förutsätter samtycke av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren.

- Ersättningen för fri beredskap är 15–35 % fritid i förhållande till beredskapstiden. Den primära formen för ersättning är fortsättningsvis fritid. När ersättningen bestäms ska de begränsningar som beredskapen föranleder för tjänsteinnehavaren/arbetstagaren beaktas. Begränsningarna kan till exempel gälla det tillåtna området inom vilket man ska befinna sig och maximitiden för att infinna sig på arbetsplatsen.

I en församling som har tillämpat bestämmelsen om beredskapsersättning ska man kontrollera om ändringen föranleder att den lokala tillämpningen åtgärdas. En sådan åtgärd kan till exempel vara att man gör upp skriftliga anvisningar om sådana inte har funnits tidigare.

### § 170 Flexibel arbetstid

Bestämmelsen om flexibel arbetstid har ändrats så att antalet utförda arbetstimmar inom flexgränserna inte får överskrida den i avtalet angivna fulla ordinarie arbetstiden med mera än 40 timmar (tidigare 20 timmar). För att ändringen ska träda i kraft i församlingen förutsätts att arbetsgivaren fattar beslut om det. Arbetsgivaren får avgöra om ett sådant beslut fattas eller inte.

### § 172 Söckenhelg ersättning för timavlönade arbetstagare

Bestämmelsen om söckenhelg ersättning för timavlönade arbetstagare har flyttats från § 37 till § 172 i arbetstidskapitlet. Samtidigt har vi korrigerat felet i mom. 3 och 4 i fråga om hur söckenhelg ersättningen räknas ut för deltidsanställda och personer som inkallas vid behov.

## 7. Vissa andra avtal

### *Tjänstekollektivavtal om modularbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete*

Modularbetstidsförsöket för anställda i andligt arbete har förlängts och fortsätter avtalsperioden ut. Avtalet har också justerats så att lokala avtal om modularbetstid är i kraft enligt vad man lokalt kommer överens om giltighetstiden, antingen tillsvidare eller för en viss tid. På uppsägning av det lokala avtalet iakttas den uppsägningstid på tre månader som avtalats i § 14 mom. 4 i huvudavtalet.

### *Kyrkans samarbetsavtal*

I bestämmelserna om samarbetsförfarande i kyrkans samarbetsavtal inkluderas nu de förfaringssätt för sysselsättning och omställningsskydd som förutsätts av samarbetslagarna och de tidigare separata protokollen. Samtidigt har dessa protokoll slopats.

I den nya § 9 föreskrivs om ett meddelande till Arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar ska behandlas åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid.

Enligt den nya § 10 ska arbetsgivaren i början av samarbetsprocessen ge personalens representanter ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan, om avsikten är att minst tio medarbetare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Innehållet i handlingsplanen bestäms i § 10 mom. 2. I planen ska den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna och förfarandet vid förhandlingarna ingå. Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för att stödja arbetstagarnas sysselsättning genom den service som avses i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagservice.

I samarbetsavtalet har också de lokala avtalen breddats vad gäller arbetstagarnas representation. Enligt § 14 mom. 3 i avtalet kan utöver arbetarskyddsfullmäktigena och huvudförtroendemännen även fullmäktigeersättare och huvudavtalsorganisationernas förtroendemän representera personalen i samarbetskommissionen, om man lokalt har avtalat om det.

Arbetsmarknadsdirektör      Vuokko Piekkala

Jurist                              Timo von Boehm

Bilaga: [KyrkTAK 2018-2020](#)