

3.10.2018

Till församlingarna

Innehåll: Förberedelse för införande av prestationstillägg hösten 2018

Förberedelse för införande av prestationstillägg hösten 2018

Det har kommit många frågor om införandet av prestationstillägg och processerna kring det både till Kyrkans arbetsmarknadsverks kansli och till huvudavtalsorganisationerna. Frågorna har främst kretsat kring två saker:

1. Måste den första utvärderingsperioden för prestationstillägget nödvändigtvis inledas redan detta år och måste den första utvärderingsperioden nödvändigtvis vara ett år?
2. Kan man i höstens verkställighetsförhandlingar även diskutera hur justeringspotten som betalas 1.1.2020 ska användas i församlingen?

Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna har diskuterat frågan och beslutat ge gemensamma anvisningar kring detta, utöver de anvisningar som finns att läsa på [KyA:s webbsidor](#).

1. Inledande av den första utvärderingsperioden

Enligt § 26 mom. 8 i KyrkTAK ska utvärderingsperioden inledas i god tid hösten 2018.

Huvudavtalsparterna har med med avvikelse från detta gemensamt slagit fast att utvärderingsperioden av grundad anledning genom lokalt beslut kan inledas senast den 1.2.2019.

Om inledandet av utvärderingsperioden senareläggs ska den första utvärderingsperioden för ordinarie personal dock vara minst 7 månader. Den första utvärderingsperioden ska avslutas i tillräckligt god tid hösten 2019 **för att prestationstilläggen ska kunna betalas ut från och med 1.1.2020**, och en ny utvärderingsperiod på 12 månader ska kunna inledas i tillräckligt god tid. I fortsättningen ska utvärderingsperioderna alltid vara 12 månader långa.

Om utvärderingsperioden riskerar inledas senare än 1.2.2019 måste församlingen få tillåtelse till detta av huvudavtalsparterna. Eventuella ansökningar om senareläggning med korta motiveringar ska sändas utan dröjsmål, dock senast 16.11, per e-post till kit@evl.fi.

2. Justeringspotten 1.1.2020

I verkställighetsförhandlingarna strävar man under pågående höst att nå enighet kring hurdana prestationskriterier och bedömningsnivåer för prestationstillägget som ska tas i bruk i församlingarna. Församlingen ska fatta beslut om prestationstilläggsystemet innan utvecklingssamtal inleds

med personalen och innan den första utvärderingsperioden kan inledas, eftersom de prestationskriterier och bedömningsnivåer som fastställs inverkar på målformuleringen för utvärderingsperioden.

Den avtalade lokala justeringspotten på 0,6 % kan användas helt eller delvis från och med 1.1.2020. Som bilaga till detta cirkulär finns [en redogörelse för användningen av den lokala justeringspotten](#).

Man kan redan under höstens verkställighetsförhandlingar diskutera hur församlingen ämnar använda justeringspotten 1.1.2020. Diskussionen kan gälla vilken del av justeringspotten som styrs till prestationstilläggssystemet. Detta kan till exempel inverka på hur många prestationsnivåer man anser vara lämpligt att ta i bruk. Arbetsgivaren kan också redan under denna höst utgående från verkställighetsförhandlingarna fatta beslut om hur stor andel av justeringspotten som styrs till prestationstilläggssystemet.

Om ett sådant beslut fattas bör man notera att man här endast tar ställning till hur stor del av justeringspotten på 0,6 % som styrs till prestationstilläggssystemet genom församlingens beslut. Det egentliga beslutet om till vilket belopp och till vem prestationstillägget betalas 2020 fattas först hösten 2019, när man i samband med budgeten för 2020 fastställer det penningbelopp som ska användas för prestationstillägg samt beslutar om vem som får prestationstillägg och vilket beloppet på prestationstillägget är. I samband med höstens verkställighetsförhandlingar är det emellertid redan möjligt att göra en uppskattning av till vilket belopp prestationstillägg betalas 2020.

Tf arbetsmarknadsdirektör

Timo von Boehm

Arbetsmarknadsombudsman

Katariina Kietäväinen