

PRESTATIONSTILLÄGG OCH ERFARENHETSTILLÄGG SOM EN DEL AV DET ALLMÄNNA LÖNESYSTEMET

Anvisningar för tillämpning av prestationstillägg och
erfarenhetstillägg i församlingarna

17.5.2018

Uppdatering 11.10.2018

Innehåll

1. Prestationstillägg (träder i kraft den 1 januari 2020)	3
1.1 Det lokala prestationstilläggssystemet	4
1.2 Grunderna för bedömningen av arbetsprestationen.....	4
1.3 Verkställighetsförhandlingar och beredning genom samverkan.....	6
1.4 Utvärderingsperiodens längd	6
1.5 Utvecklingssamtal och bedömning av arbetsprestationen	6
1.6 Betalning av prestationstillägg	8
1.7 Utvärdering av det lokala prestationstilläggssystemet	10
1.8 Justering av prestationstillägget i samband med centraliserade lönejusteringar	10
2. Övergången till systemet med prestationstillägg den 1 januari 2020	10
2.1 Verkställighetsåtgärder 2018.....	11
2.2 Verkställighetsåtgärder 2019.....	12
2.2.1 Församlingar som inte tillämpar prövningsbaserad lönedel	13
2.2.2 Församlingar som tillämpar prövningsbaserad lönedel den 31 december 2019	13
2.2.3 Bedömning av anställda i slutet av 2019 och inledning av en ny utvärderingsperiod för 2020.....	16
2.2.4 Beslut om prestationstillägg för 2020	17
2.2.5 Överföring av uppgifter om fastslagna prestationstillägg till Populus och Kyrkans servicecentral i tid	18
2.3 Verkställighetsåtgärder 2020.....	18
2.4 Verkställighetsåtgärder efter 2020	19
3. Erfarenhetstillägg (träder i kraft 1.1 2020)	20
3.1 Tid som berättigar till erfarenhetstillägg	20
4. Omvandling av den årsbundna lönedelen till erfarenhetstillägg den 1 januari 2020	20
5. Engångsarvode	22

1. **Prestationstillägg (träder i kraft den 1 januari 2020)**

Prestationstillägget är en lönedel som ingår i det allmänna lönesystemet och som kan betalas till den anställda¹ på basis av arbetsprestationen. Bestämmelserna om prestationstillägg finns i § 26 i KyrkTAK. Arbetsgivaren bestämmer om betalning av prestationstillägg till enskilda anställda. Eftersom betalningen av prestationstillägg baserar sig på den anställdas arbetsprestation är avsikten inte att tillägget ska betalas till alla anställda, utan enbart när arbetsprestationen överskrider kriterierna i de bedömningsgrunder som arbetsgivaren slagit fast. Arbetsgivaren fastställer årligen storleken på prestationstillägget och bestämmer till vem tillägget betalas. För prestationstilläggen ska årligen användas minst 1,1 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet. (Om det belopp som används för prestationstillägg, se avsnitt 2.2)

Prestationstillägget är ett led i en sporrande lönesättning. Det baserar sig på de mål som ställts upp för den anställda och på arbetsgivarens bedömning av arbetsprestationen. Prestationstillägget utgör ett incitament, eftersom varje anställd genom sin egen arbetsprestation kan påverka resultatet av sitt arbete och därmed sin egen lönenivå. Prestationstillägget gynnar såväl den anställda som arbetsgivaren. För den anställda utgör tillägget en ekonomisk feedback för ett väl utfört arbete och för arbetsgivaren en möjlighet att bättre styra verksamheten i önskad riktning.

När prestationerna bedöms på rätt sätt bidrar detta till ett belöningsystem som stärker personalens engagemang i organisationens mål, ökar arbetstillfredsställelsen och förbättrar arbetsresultatet och yrkeskompetensen på individnivå. Erkännande och uppskattning från cheferna och ledningens sida höjer de anställdas arbetsmotivation avsevärt. När bedömningen av arbetsprestationer är en del av ledarskapet integreras processen att ge och ta emot respons i arbetsgemenskapens verksamhet. Genom bedömningen av arbetsprestationerna får cheferna nyttig kunskap om de anställdas kompetens och arbetsprestationer. Den här kunskapen kan också utnyttjas för att utveckla arbetsgemenskapen. Den regelbundna bedömningen av de anställdas individuella prestationer hjälper cheferna att på individnivå sätta sig in i personalens arbete och de yttre förutsättningarna för att det ska kunna skötas framgångsrikt. Fördelarna tar sig vanligen uttryck i form av förbättrat ledarskap som utöver måluppfyllelsen också tar hänsyn till uppgifternas innehåll, arbetshälsan och kompetensen samt utvecklingen av arbetssätten och de kunskaper och färdigheter som behövs i arbetet.

Bedömningsgrunderna härleds från arbetsgivarens strategier och mål. Bedömningsgrunderna ska vara sådana att den anställda genom sitt eget handlande kan påverka bedömningsresultatet.

Prestationstillägget avspeglar arbetsgemenskapens uppfattning av arbetsprestationen. Därför måste varje organisation skraddarsy sitt eget system för prestationstillägg utgående från sina egna omständigheter och behov.

¹ Med anställd avses i denna anvisning både arbetstagare och tjänsteinnehavare, om inte något annat uttryckligen nämns nedan.

1.1 Det lokala prestationstilläggssystemet

Tillämpningen av prestationstillägg baserar sig på ett lokalt prestationstilläggssystem som beretts av församlingen (KyrkTAK § 26). Prestationstilläggssystemet ska vara tydligt och tillräckligt enkelt. Ett lokalt prestationstilläggssystem som beretts i samarbete mellan ledningen, cheferna och personalens representanter bidrar till personalens engagemang i tillämpningen av prestationstillägg.

Prestationstilläggssystemet består bl.a. av

- de valda bedömningsgrunderna (bedömningskriterierna och prestationsnivåerna),
- bedömningsprocessen och ansvarsfördelningen inom processen,
- principerna för att omvandla bedömningsresultatet till ett prestationstillägg i euro samt
- administreringen av och ansvarsfördelningen inom systemet.

En skriftlig beskrivning görs upp och ett administrativt beslut fattas om det lokala prestationstilläggssystemet. Innan beslutet om systemets bedömningsgrunder fattas förs verkställighetsförhandlingar enligt § 2 mom. 4 och § 13 i huvudavtalet.

1.2 Grunderna för bedömningen av arbetsprestationen

De valda bedömningsgrunderna definieras så att de är tillförlitliga och objektiva. För att bedömningarna ska vara jämförbara är det viktigt att de valda bedömningsgrunderna beskrivs så entydigt som möjligt. Som bedömningsgrunder för arbetsprestationen tillämpas minst två bedömningskriterier och minst tre prestationsnivåer.

Ett av **bedömningskriterierna** ska vara **arbetsprestationen**. Därtill kan t.ex. något av följande bedömningskriterier tillämpas:

- goda resultat
- mångkunnighet
- specialkunskaper och särskild kompetens
- samarbetsförmåga
- initiativrikedom, utvecklingsvilja och innovationsförmåga.

Bedömningskriterierna ska vara identiska för alla anställda och väljas så att de mäter alla arbetsuppgifter på samma sätt. Vid behov kan bedömningskriterierna viktas, t.ex. arbetsprestation 60 % och utvecklingsvilja 40 %.

De **prestationsnivåer** som tillämpas i bedömningen av arbetsprestationen är

- prestationsnivå som underskrider en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
- god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna
- prestationsnivå som överskrider en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna

Om man tillämpar fler än tre prestationsnivåer kan den fjärde nivån t.ex. vara en utmärkt arbetsprestation. Prestationsnivåerna kan också ges andra benämningar beroende på organisationens behov.

Bedömningskriterierna och prestationsnivåerna inkluderas i utvärderingsblanketten. Med hjälp av blanketten kan arbetsprestationen som helhet och förändringar i prestationsnivån bedömas. Också de åtgärder som behövs för att förbättra den anställdas arbetsprestation kan inkluderas i blanketten. Nedan ett exempel på en utvärderingsblankett. En blankettmall är bifogad som bilaga.

Bedömningskriterium	Prestationsnivå				Iakttagelser/förändringar
	1	2	3	(4)	
Arbetsprestation (beskriver den anställdas yrkeskompetens och arbetsprestation och de uppställda målen)					
Bedömningskriterium 2 (beskriver den anställdas...)					
Totalbedömning av prestationsnivån					

Beskrivning av prestationsnivåerna:

- Arbetsprestation som underskrider förväntningarna.** Arbetsprestationen uppnår inte till alla delar de mål som ställts upp och/eller det förekommer brister i arbetsprestationen så att den kan och/eller bör förbättras i fortsättningen. Bristerna kan gälla ett eller flera bedömningskriterier. Exempelvis behärskar den anställda trots utbildning inte ett nytt datasystem som behövs i arbetet utan bör utveckla sin kompetens på det här området på ett sätt som bestäms tillsammans med chefen.
- God arbetsprestation som motsvarar förväntningarna.** Arbetsprestationen motsvarar regelbundet de mål som ställts upp och den anställda handlar på det överenskomna sättet. Den anställda uppnår alla mål som ställts upp och utför arbetet väl.
- Arbetsprestation som överskrider förväntningarna.** Arbetsprestationen överskrider de mål som ställts upp och är bättre än en god, sedvanlig arbetsprestation. Exempelvis är prestationsnivån för de olika bedömningskriterierna minst 2, och därtill är personen utvecklingsvillig och arbetsresultaten goda, t.ex. får personen positiv extern och/eller intern respons från kunder/församlingsmedlemmar.
- Utmärkt arbetsprestation.** Arbetsprestationen överskrider ofta och tydligt de uppställda målen. Arbetsprestationen är exceptionellt god. (Den fjärde prestationsnivån tillämpas om det anses nödvändigt.)

Församlingen/den kyrkliga samfälligheten ska iaktta en enhetlig praxis när bedömningsmaterialet för prestationstillägg sammanställs. Uppgifterna kan endast behandlas av personer till vilkas arbetsuppgifter detta hör. Den anställda informeras om motiveringen för betalning av prestationstillägg. Den anställda har på begäran rätt att få del av de uppgifter som antecknats på utvärderingsblanketten. Övriga personer, t.ex. förtroendemän, kan endast med den anställdas

samtycke delges uppgifter med anknytning till bedömningen av en enskild anställds arbetsprestation.

1.3 Verkställighetsförhandlingar och beredning genom samverkan

Innan prestationstillägget införs behandlas de grunder för bedömningen av arbetsprestationer som arbetsgivaren har utarbetat vid verkställighetsförhandlingar tillsammans med huvudavtalsorganisationernas representanter enligt § 2 mom. 4 och § 13 i huvudavtalet. Förhandlingar förs också när de bedömningsgrunder som församlingen tagit i bruk ska ändras. Målet med verkställighetsförhandlingarna är att uppnå så stor enighet som möjligt om bedömningsgrunderna för prestationstillägget. Parter i verkställighetsförhandlingarna, se § 2 mom. 3 i huvudavtalet.

Tillämpningen av prestationstillägg baserar sig på ett bedömningssystem som beretts i samarbete mellan ledningen, cheferna och personalens representanter. Utifrån beredningen bestämmer arbetsgivaren om innehållet i det lokala systemet för prestationstillägg. En beredning i samarbete mellan ledningen, cheferna och personalens representanter förenklar införandet av prestationstilläggsystemet och förbättrar personalens insikter i grunderna för systemet.

De bedömningsgrunder som arbetsgivaren har fastställt skriftligt samt en tidsplan för införandet av systemet och bedömningen av arbetsprestationerna meddelas personalen för kännedom.

1.4 Utvärderingsperiodens längd

Utvärderingsperioden för ordinarie personal är i regel 12 månader. Utvärderingsperioden ska placeras så att man i god tid hinner med bedömningen av arbetsprestationen och beslutet om till vem tillägget betalas samt hur mycket som ska betalas det följande kalenderåret. Rätten till prestationstillägg för församlingens säsongsanställda bedöms och tillägget betalas som engångsbetalning när anställningen upphör. Prestationstillägg kan också betalas till vikarier och tillfälliga säsongsanställda.

Utvärderingsperioden kan vara längre eller kortare än ett år t.ex. när det är fråga om

- nya anställda
- visstidsanställda (t.ex. säsongsanställda, vikarier) i anställningsförhållanden som varar minst 4 månader
- anställda som länge varit arbetslediga
- anställda vars grundlön justeras på grund av väsentliga förändringar i arbetet
- anställda som övergår till nya uppgifter
- förändringar i församlingsstrukturen.

Nya anställda ska få en introduktion i arbetet innan arbetsprestationen kan bedömas.

1.5 Utvecklingssamtal och bedömning av arbetsprestationen

Bedömningen genomförs en gång om året t.ex. i samband med ett utvecklingssamtal (utvärderingssamtal). Innan utvärderingsperioden inleds ställer man upp konkreta mål för den anställda.

Målen härleds från organisationens mål. Målen för den anställda kan ställas upp t.ex. i samband med de årliga utvecklingssamtalen eller i fråga om korta anställningsförhållanden när anställningen börjar.

När utvärderingsperioden upphört bedöms den anställdas arbetsprestation i relation till de uppställda målen i ett utvecklingssamtal mellan chefen och den anställda. I utvecklingssamtalet ingår därmed såväl ett samtal om den avslutade utvärderingsperioden som fastställandet av mål för den nya utvärderingsperioden. Under utvecklingssamtalen fattas dock ännu inget beslut om huruvida den anställda ska få ett prestationstillägg.

Utifrån utvecklingssamtalet ställer chefen upp mål för den anställda för den följande utvärderingsperioden. Målen kan förbli oförändrade eller avvika från målen under den föregående utvärderingsperioden beroende på hur målen och tyngdpunkterna i församlingens arbete förändras t.ex. på grund av ändringar i verksamhets- och ekonomiplanen eller i den anställdas arbetsuppgifter.

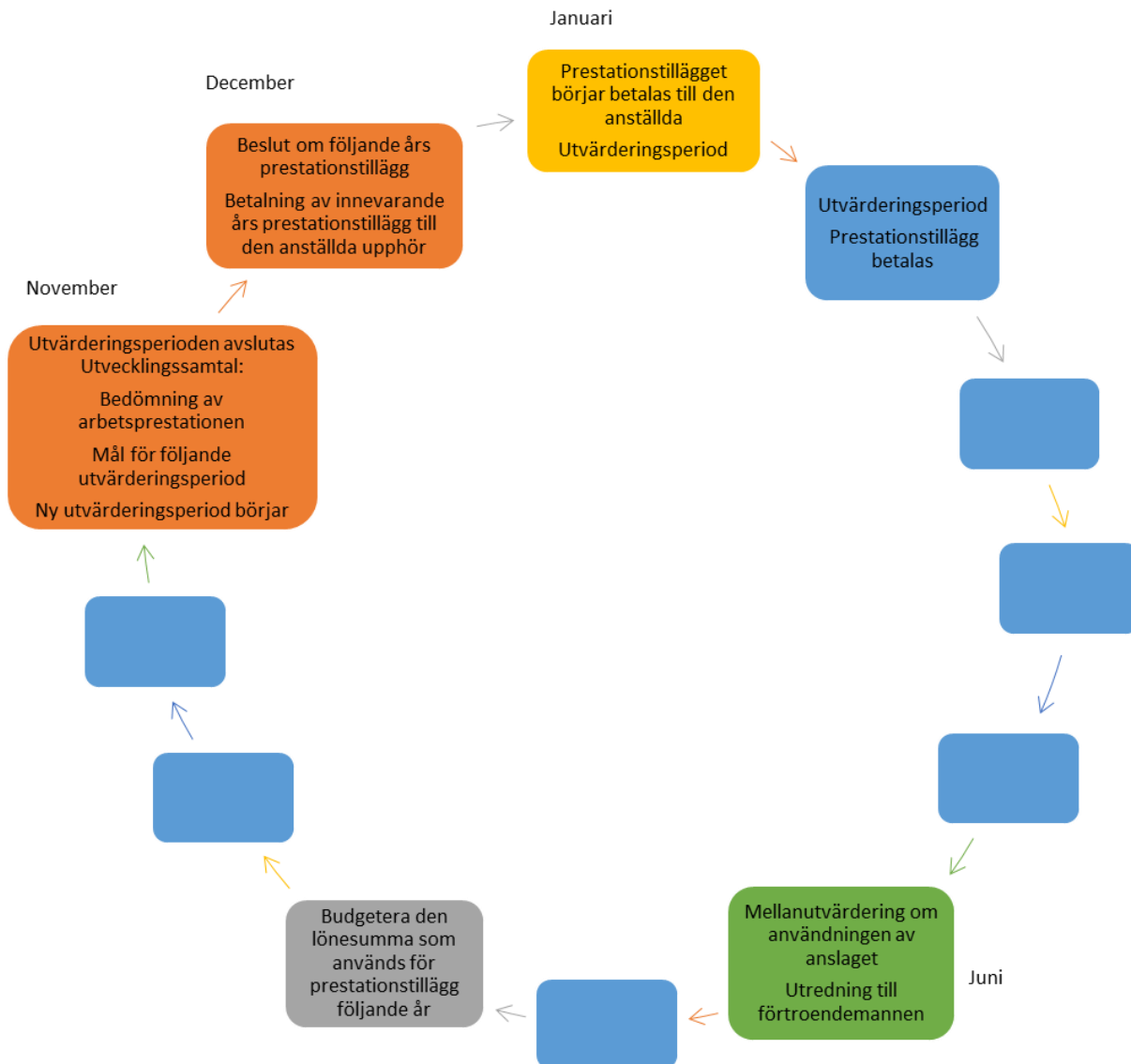
Bedömningen görs av den anställdas chef, som ska iaktta de bedömningskriterier och prestationsnivåer som fastställts i församlingen. Bedömningen görs skriftligt med en utvärderingsblankett som församlingen godkänner. Bedömningen gäller den anställdas arbetsprestation, inte personens egenskaper.

Efter bedömningen ger chefen den anställda respons på arbetsprestationen. Till ett gott chefsarbete hör regelbunden växelverkan med och respons till den anställda också mellan utvecklingssamtalen, för att den anställda vid behov ska kunna förbättra sin arbetsprestation.

Bedömningen ska göras på ett jämförbart sätt med beaktande av kravet på jämlikt bemötande vid bedömningen av olika grupper av anställda enligt § 26 mom. 5 i KyrkTAK. Objektiviteten i bedömningen kan förbättras t.ex. genom att man använder två olika bedömare (den närmaste chefen och dennes chef). Församlingens ledning ska se till att de olika chefernas bedömningar är jämförbara. En omsorgsfull beskrivning av bedömningssystemet och utbildning av cheferna från arbetsgivarens sida i bedömningen av arbetsprestationerna bidrar till en mer objektiv och jämlik bedömning.

Chefernas bedömningar sammanställs och jämförs sinsemellan av församlingsledningen, som föredrar ärendet för kyrkorådet eller det gemensamma kyrkorådet. Om församlingsledningen upptäcker att bedömningen på chefsnivå inte genomförts på ett jämlikt sätt kan den kräva att bedömningen till behövliga delar genomförs på nytt. Utifrån chefernas förslag bereder ledningen ett förslag om vem som ska få prestationstillägg under det följande året.

Bild 1 Årsklocka för prestationstillägget



1.6 Betalning av prestationstillägg

Arbetsgivaren fattar beslut om såväl vilka anställda som får prestationstillägg som tilläggens eurobelopp. Efter att utvärderingsperioden löpt ut bereder församlingsledningen för den myndighet som är behörig i ärendet (vanligen kyrkorådet eller det gemensamma kyrkorådet) ett beslut om betalningen av individuella prestationstillägg till de anställda utifrån den bedömning som gjorts efter utvecklingssamtalet.

Avsikten är inte att prestationstillägg ska betalas till alla tjänsteinnehavare och arbetstagare, utan endast till dem som överskridit en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna.

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som uppnår en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna har utfört sitt arbete väl, och både arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan vara nöjda med prestationen. Betalning av prestationstillägg förutsätter däremot att den goda prestationsnivån som motsvarar förväntningarna överskrids utgående från de kriterier församlingen valt som bedömningskriterier.

Betalningen av prestationstillägg bygger på en helhetsbedömning av arbetsprestationen utifrån bedömningskriterierna. En eller vid behov två nivåer kan fastställas för prestationer som överskrider en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna. Till anställda som uppnått en sådan nivå betalas ett prestationstillägg under det följande året. Prestationstilläggets eurobelopp fastställs utifrån det eurobelopp som i budgeten reserverats för tillägg.

Arbetsgivaren ska därmed fatta beslut om såväl vem som får prestationstillägg som eurobeloppen för prestationstilläggen enligt de olika prestationsnivåerna för det följande året så att hela den summa som reserverats för prestationstillägg används. Det eurobelopp som används för prestationstillägg justeras årligen. I budgeteringen beaktas de personalförändringar som är kända. Vid planeringen av budgeten ska man också bereda sig på att reservera medel för prestationstillägg till visstidsanställda säsongsanställda och vikarier. Dessa prestationstillägg betalas som engångsbetalningar när anställningen upphör. Engångsbetalningar kan endast tillämpas på visstidsanställningar som varar i minst 4 månader.

Prestationstillägget är alltid tidsbundet. Det betalas till den anställda varje månad under det kalenderår som följer på utvärderingsperioden.

I beslutet om prestationstillägg anges

- till vem tillägget betalas
- från vilken tidpunkt till vilken tidpunkt tillägget betalas
 - tillägget kan betalas under det kalenderår som följer på utvärderingsperioden
 - till en visstidsanställd betalas prestationstillägget som en engångsbetalning när anställningen upphör (anställningen ska vara i minst 4 månader)
- tilläggets eurobelopp (prestationstillägget för en deltidsanställd bestäms procentuellt enligt arbetstiden)
- huruvida tillägget betalas som engångsbetalning (t.ex. säsongsarbete)

Prestationstillägget hör till den ordinarie lönen och beaktas i semesterlönen och semesterpengen. (Ordinarie lön, se KyrkTAK § 12)

Beslutet om prestationstillägg utgör tillämpning av KyrkTAK och således kan ändring inte sökas. Inte heller lokala och centrala förhandlingar kan föras om själva beslutet. Lokala och centrala förhandlingar kan föras om huruvida principerna för prestationstillägget överensstämmer med KyrkTAK. Då måste man specificera grunden för meningsskiljaktigheten samt den avtalsbestämmelse den gäller.

1.7 Utvärdering av det lokala prestationstilläggsystemet

Det bedömningssystem som arbetsgivaren fastställt genom sitt beslut gäller tills vidare. Det lönar sig att i prestationsstilläggsystemet inkludera en regelbunden och systematisk granskning av systemet och även notera det här i den skriftliga beskrivningen av systemet. För att ändra det prestationsstilläggsystem som införts i församlingen samt dess bedömningskriterier och prestationsnivåer förutsätts verkställighetsförhandlingar. Inga ändringar kan göras under en pågående utvärderingsperiod. Ändringar kan träda i kraft först när utvärderingsperioden löpt ut.

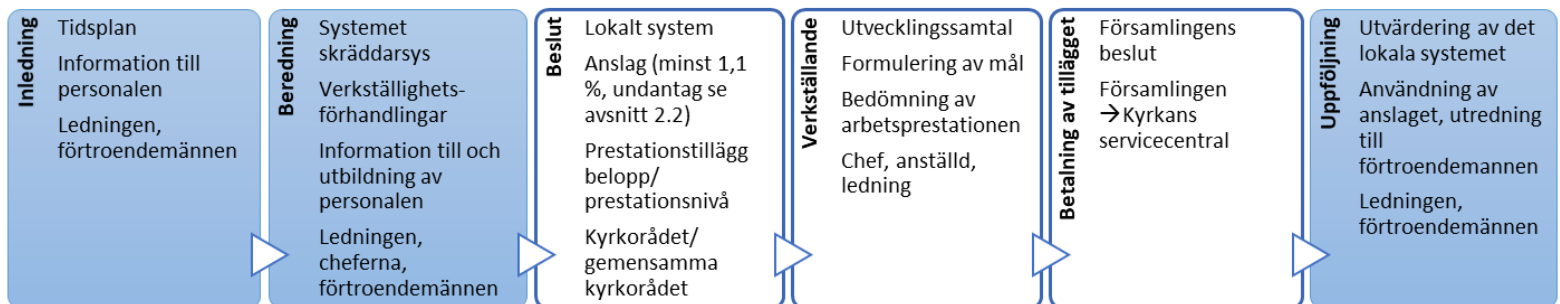
1.8 Justering av prestationstillägget i samband med centraliserade lönejusteringar

Den anställdas prestationstillägg höjs inte i samband med allmänna höjningar såvida man inte uttryckligen kommit överens om det i underteckningsprotokollet till Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

2. Övergången till systemet med prestationstillägg den 1 januari 2020

Under 2018 inleds förberedelserna för betalningen av prestationstillägg från och med ingången av 2020. Församlingen ska på förhand vidta flera åtgärder för att kunna betala prestationstilläggen i tid.

Bild 2 Processen och aktörerna vid införandet av prestationstillägg

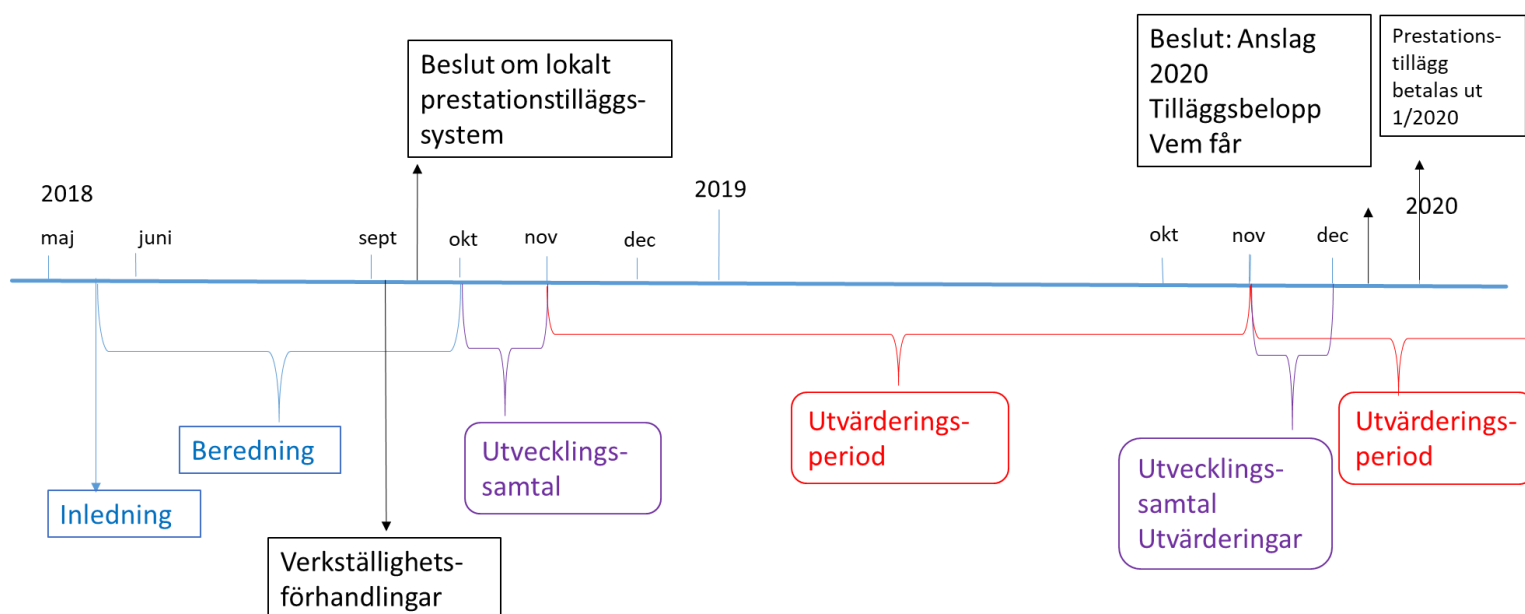


Innan prestationstillägget införs ska församlingen

- informera hela personalen om förändringen, innehållet i och tidsplanen för systemet med prestationstillägg,
- skräddarsy ett lokalt prestationstilläggsystem enligt § 26 i KyrkTAK och göra upp en skriftlig beskrivning av innehållet,
- genomföra verkställighetsförhandlingar enligt kapitel 5 i huvudavtalet med huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän,
- fatta ett beslut om det lokala prestationstilläggsystemet och tidsplanen för införandet,
- under 2018, inom ramen för det fastslagna prestationstilläggsystemet, inleda utvärderingsperioden för bedömningen av arbetsprestationerna bland den personal som omfattas av systemet,
- under 2019 fastslå det penningbelopp som ska användas för prestationstillägg 2020.

Nedan beskrivs de olika faserna av införandet mer detaljerat.

Bild 3 Tidsplan för införandet av prestationstillägg



2.1 Verkställighetsåtgärder 2018

- Information till personalen om systemet

Prestationstillägget innebär en betydande förändring i lönesystemet. Från och med ingången av 2020 gäller den alla församlingar. Fram till utgången av 2019 har det varit möjligt att belöna anställda för en god arbetsprestation med en prövningsbaserad lönedel, som på finska förkortas Hava, och som har tillämpats endast i en del av församlingarna.² När systemet med prestationstillägg nu utsträcks till alla församlingar är det viktigt att hela personalen informeras om förändringen i de församlingar som tillämpat den prövningsbaserade lönedelen och särskilt i de församlingar som inte tillämpat den.

När personalen informeras om systemet med prestationstillägg ska arbetsgivaren ha en tidsplan för införandet av prestationstillägget. Personalen kan då informeras i tid. Tidsplanen avgör bland annat den tidpunkt under 2018 då konkreta mål för arbetet ställs upp för de anställda som grund för prestationsbedömningen i slutet av 2019.

- Verkställighetsförhandlingar och skräddarsytt lokalt prestationstilläggsystem

Församlingen ska enligt § 26 i KyrkTAK utarbeta ett lokalt prestationsbedömningssystem. Systemet omfattar bedömningsgrunder, det vill säga bedömningskriterier och prestationsni-

² De bestämmelser i § 26 i KyrkTAK som gäller den prövningsbaserade lönedelen gäller fram till den 31 december 2019.

våer, för bedömningen av arbetet. Det lokala bedömningssystemet ska skräddarsys under hösten 2018. Se den närmare beskrivningen ovan i avsnitt 1.2.

Innan arbetsgivaren genom sitt beslut fastställer det prestationstilläggssystem som ska införas ska verkställighetsförhandlingar föras i ärendet enligt § 2 mom. 4 och § 13 i huvudavtalet (bilaga 9 i KyrkTAK). I förhandlingarna försöker arbetsgivaren och personalens representanter uppnå en gemensam syn på det lokala prestationstilläggssystemet. En beredning i samarbete mellan ledningen, cheferna och personalens representanter förenklar införandet av prestationstilläggssystemet och förbättrar personalens insikter i grunderna för systemet.

- Beslut om det lokala prestationstilläggssystemets innehåll

Efter verkställighetsförhandlingarna fattar arbetsgivaren ett beslut om prestationstilläggssystemets bedömningsgrunder (bedömningskriterierna och prestationsnivåerna). Det här beslutet ska fattas i tillräckligt god tid under hösten 2018 för att man ska hinna ställa upp mål och inleda den första utvärderingsperioden för den personal som omfattas av det allmänna lönesystemet.

- Inledning av utvärderingsperioderna i slutet av 2018

Utvärderingsperioden är ett år. Utvärderingsperioden ska inledas redan i slutet av 2018, t.ex. i början av november, så att den löper ut i slutet av oktober 2019. Arbetsgivaren hinner då bedöma prestationerna i november 2019 så att prestationstilläggen kan betalas ut från och med ingången av 2020.

2.2 Verkställighetsåtgärder 2019

- Beslut om de medel som ska användas för systemet med prestationstillägg 2020

Församlingen ska årligen fatta ett beslut om de medel som ska användas för prestationstillägg. Beslutet fattas som ett led i fastställandet av budgeten. När budgeten för 2020 fastställs hösten 2019 bestäms således som en del av budgeten det belopp som ska användas för prestationstillägg.

För prestationstilläggen ska användas minst 1,1 % av det totala grundlönebeloppet 2020 för personalen inom det allmänna lönesystemet. Det belopp som används för prestationstillägg kan också vara större än 1,1 %. En del av de faktorer som påverkar storleken på det belopp som används för prestationstillägg är av permanent natur och en del är beroende av församlingens beslut. En faktor är också huruvida församlingen tillämpat systemet med en prövningsbaserad lönedel eller inte.

Nedan beskrivs de olika faktorer som påverkar storleken på den lönesumma som används för prestationstillägg. Först beskrivs frågan ur de församlingars perspektiv som inte tillämpat prövningsbaserad lönedel före utgången av 2019. Därefter beskrivs införandet av prestationstilläggssystemet i församlingar som har tillämpat prövningsbaserad lönedel.

2.2.1 Församlingar som inte tillämpar prövningsbaserad lönedel

I de här församlingarna ska enligt mom. 1 i den nya § 26 om prestationstillägg i KyrkTAK minst 1,1 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet användas för prestationstillägg 2020. Av två orsaker kan det belopp som används emellertid vara högre:

- Om församlingen helt eller delvis styr den justeringspott på 0,6 % som den får tillgång till den 1 januari 2020 (§ 4 b i underteckningsprotokollet) till prestationstillägg överskrider beloppet för prestationstillägg 1,1 %. Dessa medel förblir en bestående del av församlingens prestationstilläggssystem och kan inte dras in senare.

Exempel: justeringspotten på 0,6 % styrs till prestationstilläggen

Justeringspottens belopp i euro räknas ut på lönesumman för hela den personal som omfattas av kyrkans allmänna lönesystem. Lönesumman antas vara 1 000 000 € per år. Justeringspottens storlek är 0,6 % dvs. 6 000 € per år. Om den i sin helhet styrs till prestationstilläggssystemet är detta det penningbelopp som används 2020.

Om justeringspotten delvis styrs till personalens grundlöner och delvis till prestationstilläggssystemet beräknas det penningbelopp som används för prestationstillägg samt beloppets procentuella andel av grundlönesumman för personalen inom det allmänna lönesystemet på samma sätt som ovan.

- Församlingen kan också själv besluta att öka de medel som används för prestationstillägg. Också genom sådana beslut kan de medel som används för prestationstillägg överskrida 1,1 %. Dessa är emellertid till sin natur extra medel. Beroende på sina ekonomiska resurser kan församlingen senare ytterligare öka de här medlen, minska dem eller dra in dem. Medel kan dock inte dras in under ett pågående betalningsår.

2.2.2 Församlingar som tillämpar prövningsbaserad lönedel den 31 december 2019

I alla församlingar som tillämpar prövningsbaserad lönedel noteras att systemet upphör vid utgången av 2019. Samtidigt bestäms i samband med budgeten för 2020 det belopp som används för prestationstilläggssystemet.

Olika ekonomiska församlingsenheter kan befinna sig i olika ställning i fråga om hur de medel som använts för den prövningsbaserade lönedelen ska överföras till prestationstilläggssystemet (utöver den andel på 1,1 % som är obligatorisk och de medel som eventuellt styrs från justeringspotten på 0,6 %). Skillnaderna mellan de ekonomiska församlingsenheterna beror på hur församlingarna använt den lokala justeringspott på 0,5 % som utdelades den 1 april 2013, dvs. huruvida de använt den helt eller delvis för sitt eget system med prövningsbaserad lönedel eller för andra lönejusteringar (t.ex. justering av uppgiftsrelaterade lönedelar).

Om justeringspotten från 2013 använts helt eller delvis för att finansiera systemet med prövningsbaserad lönedel ska de här medlen permanent överföras till prestationstilläggssystemet.

Dessutom har de ekonomiska församlingsenheterna för systemet med prövningsbaserad lönedel kunnat använda extra medel och måste också besluta om dessa medel helt, delvis eller inte alls ska överföras till prestationstilläggsystemet.

Nedan beskrivs olika alternativa ursprung för de medel som styrts till systemet med prövningsbaserad lönedel och hur det påverkar de medel som ska användas för prestationstilläggsystemet.

- **Endast justeringspotten från 2013 har använts i systemet med prövningsbaserad lönedel**

Om församlingen använt endast justeringspotten från 2013 (0,5 %) för att bygga upp systemet med prövningsbaserad lönedel ska de medel som använts i sin helhet överföras till prestationstilläggsystemet. I samband med överföringen ska man notera vilken procentuell andel av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet som årligen använts för systemet med prövningsbaserad lönedel.

Det årliga eurobelopp för prövningsbaserad lönedel som man känner till delas med det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet. Den resulterande procentuella andelen uttrycker det belopp som utöver de övriga posterna riktas till prestationstilläggsystemet. Dessa övriga poster är den 1,1 % som används med stöd av § 26 mom. 1 i KyrkTAK samt det belopp som eventuellt styrs till prestationstilläggsystemet från justeringspotten 2020.

Exempel:

Församlingen har endast använt justeringspotten på 0,5 % från 2013 för sitt system med prövningsbaserad lönedel. Baserat på detta ska församlingen årligen använda minst 0,5 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet för prestationstillägg.

Dessutom antas att församlingen styr justeringspotten 2020 (0,6 %) i sin helhet till det prestationstilläggsystem som byggs upp. Således ska församlingen från och med 2020 för prestationstilläggsystemet permanent använda 1,1 % enligt § 26 mom. 1 i KyrkTAK, 0,5 % från justeringspotten 2013 och 0,6 % från justeringspotten 2020, dvs. totalt 2,2 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet.

- **Justeringspotten från 2013 och egna medel har använts i systemet med prövningsbaserad lönedel**

Om församlingen har använt både justeringspotten 2013 (0,5 %) och extra medel för att bygga upp systemet med prövningsbaserad lönedel ska de medel ur justeringspotten som använts för prövningsbaserade lönedelar i sin helhet överföras till prestationstilläggsystemet.

Dessutom ska församlingen bestämma huruvida de extra medel som använts för systemet med prövningsbaserad lönedel också ska styras till prestationstilläggsystemet. Om försam-

lingen fattar ett sådant beslut överförs dessa medel till prestationstilläggssystemet (utöver den justeringspott som obligatoriskt ska överföras).

Exempel:

Den totala procentuella andel som ska användas för prestationstilläggssystemet bestäms på samma sätt som exemplet i avsnitt 2.2.1 ovan, förutom att det eurobelopp som styrs till prestationstilläggen på grund av de extra medlen är större än i exemplet i fråga. Om t.ex. de medel som användes för systemet med prövningsbaserad lönedel 2013 totalt uppgick till 8 500 euro och det totala grundlönebeloppet för den personal som omfattas av det allmänna lönesystemet var 850 000 euro överförs från och med ingången av 2020 1,0 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet till prestationstilläggen.

När beslutet fattas om den lönepost (%-andel) som ska överföras från systemet med prövningsbaserad lönedel till prestationstilläggssystemet ska andelen från justeringspotten 2013 (0,5 %) och andelen extra medel (0,5 %) specificeras. Det här är viktigt för att man ska känna till vilken procentandel som kontinuerligt ska användas för prestationstillägg och vilken andel som kan användas enligt arbetsgivarens prövning.

Därtill ska 1,1 % enligt § 26 mom. 1 i KyrkTAK, 0,6 % från justeringspotten 2020 eller den del av justeringspotten som styrs till prestationstilläggssystemet användas för prestationstillägg. Till prestationstilläggssystemet styrs i det här exempelfallet 1,0 % (från systemet med prövningsbaserad lönedel) + 1,1 % + 0,6 % (maximalt från justeringspotten), dvs. totalt (maximalt) 2,7 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet.

Det gäller att observera att den permanenta obligatoriska procentandel som styrs till prestationstilläggssystemet under de kommande åren i det här exemplet är 2,2 % (0,5 % + 1,1 % + 0,6 %). Däremot är arbetsgivarens egna medel som riktats till systemet med prövningsbaserad lönedel (0,5 %) villkorliga i det avseendet att arbetsgivaren kan öka eller minska beloppet enligt sin ekonomiska situation. En ändring av beloppet kräver ett uttryckligt beslut och träder i kraft vid ingången av det betalningsår som följer på beslutet. I praktiken fattas beslutet i samband med beslutet om det följande årets budget.

- **Endast församlingens egna medel har använts i systemet med prövningsbaserad lönedel**

Om församlingen använt endast extra medel för systemet med prövningsbaserad lönedel och inte alls utnyttjat justeringspotten från 2013 bestämmer den vad som ska göras med de här medlen när församlingen övergår till prestationstilläggssystemet.

Församlingen ska i vilket fall som helst från och med ingången av 2020 styra minst 1,1 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet till prestationstilläggssystemet. Om församlingen helt eller delvis styr den justeringspott på 0,6 % som blir tillgänglig den 1 januari 2020 till prestationstilläggssystemet är beslutet om användningen av medlen permanent.

Därtill ska församlingen fatta ett beslut om hur den ska gå tillväga med de medel som använts för systemet med prövningsbaserad lönedel. Medlen kan som sådana överföras till prestationstilläggsystemet, ökas, minskas eller dras in. Om församlingen beslutar att överföra dem helt eller delvis till prestationstilläggsystemet ska den fatta ett beslut om den procentandel av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet som styrs till prestationstilläggsystemet.

Exempel:

Församlingen har infört ett system med prövningsbaserad lönedel vid ingången av 2014. För införandet reserverades då 10 000 euro (eller beloppet konstaterades ha använts för prövningsbaserade lönedelar 2014). Antalet anställda med prövningsbaserad lönedel ökade 2015, 2016 och 2017 men inte 2018. Under samma tid lämnade en anställd med prövningsbaserad lönedel församlingen. Efter ändringarna hade det belopp som användes för prövningsbaserade lönedelar ökat till 11 200 euro per år.

Med tanke på övergången till prestationstilläggsystemet vid ingången av 2020 ska församlingen fatta ett beslut om hur de här medlen som använts för prövningsbaserade lönedelar ska användas efter övergången till prestationstilläggsystemet. Medlen kan som sådana överföras till prestationstilläggsystemet, ökas, minskas eller dras in. Om medlen överförs helt eller delvis till prestationstilläggsystemet ska det framgå av beslutet och uttryckas som en procentandel av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet. Det här är nödvändigt för att man ska kunna beräkna prestationstilläggsmedlen för de kommande åren. Om församlingen överför alla medel till prestationstilläggsystemet och det totala grundlönebeloppet för församlingens personal inom det allmänna lönesystemet enligt de föregående exemplen är 850 000 euro är den procentuella andelen 1,3 %.

Till prestationstilläggsystemet styrs dessutom 1,1 % med stöd av bestämmelsen i § 26 mom. 1 i KyrkTAK samt det belopp av justeringspotten den 1 januari 2020 som församlingen styr till prestationstillägg (högst 0,6 %). Om såväl justeringspotten som medlen för prövningsbaserade lönedelar (1,3 %) helt riktas till prestationstilläggen ska församlingen vid ingången av 2020 använda totalt 3,0 % (1,3 % + 1,1 % + 0,6 %) av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet. Av de här medlen är 1,1 % + 0,6 % sådana som varje år ska användas för prestationstillägg. De extra medel på 1,3 % som arbetsgivaren betalar ska också i fortsättningen användas om inte arbetsgivaren beslutar att öka, minska eller dra in medlen. En ändring förutsätter ett uttryckligt beslut som träder i kraft vid ingången av det år som följer på beslutet.

2.2.3 Bedömning av anställda i slutet av 2019 och inledning av en ny utvärderingsperiod för 2020

Prestationstilläggsystemets första utvärderingsperiod löper ut hösten 2019, t.ex. i slutet av oktober. Då bedöms alla anställdas arbetsprestationer utifrån de kriterier och prestationsnivåer som församlingen fastställt. Om genomförandet av bedömningen se avsnitt 1.4.

2.2.4 Beslut om prestationstillägg för 2020

Församlingsledningen, som ansvarar för föredragningen i fråga om prestationstilläggen, bereder utifrån chefernas bedömningar ett förslag om vilka anställda som ska få prestationstillägg. Beslutet ska beredas och fattas i tillräckligt god tid för att prestationstilläggen ska kunna betalas från och med ingången av 2020. Beslutet gäller endast 2020. Bedömningen för 2021 görs utifrån den nya utvärderingsperioden i slutet av 2020. Det föregående årets bedömning är inte bindande för följande år.

Besluten om prestationstillägg baserar sig på prestationstilläggssystemet och de bedömningar som gjorts enligt systemet. Besluten i de enskilda församlingarna fattas av kyrkoråden och i de kyrkliga samfälligheterna av de gemensamma kyrkoråden, om inte beslutanderätten genom interna delegeringsbestämmelser (t.ex. reglementet för kyrkorådet) getts till en annan part.

Om församlingen utöver en prestationsnivå som överskrider förväntningarna har fastställt t.ex. en utmärkt prestationsnivå ska arbetsgivaren bestämma de belopp som betalas i prestationstillägg dels för en prestationsnivå som överskrider förväntningarna och dels för en utmärkt prestationsnivå.

Exempel:

Församlingen har 25 ordinarie anställda som omfattas av det allmänna lönesystemet. Dessutom anställs totalt 14 personer för sommaren, varav fyra arbetar i 6 månader, dvs. längre än de 4 månader som krävs. I budgeten för 2020 har 850 000 euro reserverats för de här sammanlagt 39 anställdas grundlöner (i lönesumman inkluderas också grundlönerna för de visstidsanställda som församlingen anställer för mindre än 4 månader). Församlingen har tillämnat ett system med prövningsbaserad lönedel. Församlingen beslutar att styra de medel som använts för prövningsbaserade lönedelar (0,7 %) och justeringspotten 2020 (0,6 %) i sin helhet till prestationstilläggen. Enligt § 26 mom. 1 i KyrkTAK ska dessutom 1,1 % användas för prestationstillägg. För prestationstilläggen används då totalt 2,4 % av det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet. Det belopp som används för prestationstillägg är totalt 20 400 euro.

Det prestationstilläggssystem som församlingen fastställt i slutet av 2018 inkluderar två bedömningskriterier, med arbetsprestationen som obligatoriskt kriterium samt initiativrikedom och utvecklingsvilja som andra kriterium. Tre prestationsnivåer har fastställts: Tre prestationsnivåer har fastställts: en prestationsnivå som underskrider förväntningarna, en god prestationsnivå som motsvarar förväntningarna och en prestationsnivå som överskrider förväntningarna. Utifrån bedömningen fastställs att 7 personer överskridit den förväntade prestationsnivån med avseende på det andra kriteriet och 4 personer (varav en säsongsanställd) med avseende på båda kriterierna.

Församlingen fastställer betalning av prestationstillägg för en prestationsnivå som överskrider förväntningarna så att beloppet är 210 euro i månaden om båda kriterierna uppfylls och 140 euro i månaden om endast ett av kriterierna uppfylls. Den säsongsanställda som överskred den

förväntade prestationsnivån i fråga om båda kriterierna får ett engångsbelopp på 6 x 210 euro = 1 260 euro när anställningen upphör.

Det totala beloppet av prestationstillägg 2020 är 20 580 euro, vilket knappt överstiger 2,4 %.

2.2.5 Överföring av uppgifter om fastslagna prestationstillägg till Populus och Kyrkans servicecentral i tid

När församlingen har fattat ett beslut om vem som får prestationstillägg och till vilket belopp in-förs informationen i löneuppgifterna i Populus för betalning från och med januari 2020. Beslutet ska fattas i tillräckligt god tid för att man ska hinna föra in uppgifterna i Populus och i tid med-dela Kyrkans servicecentral att tilläggen ska betalas ut.

2.3 Verkställighetsåtgärder 2020

- Betalningen av prestationstillägg inleds den 1 januari 2020

Betalningen av prestationstillägg inleds i samband med lönebetalningen i januari. Prestat-ionstillägget betalas varje månad under ett år. Betalningen upphör när anställningen upp-hör. Undantaget är de säsongsanställda eller andra visstidsanställda som får prestationstill-lägget som engångsbetalning när anställningen upphör.

- Information till huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän om tillämpningen av prestationstillägg

Arbetsgivaren ska övervaka att de medel som reserverats för prestationstillägg i budgeten används. Till förtroendemannen ges bland annat därför enligt § 26 mom. 5 i KyrkTAK en ut-redning över den summa som årligen ska användas för prestationstillägg, över den summa som i juni använts för tilläggen och över fördelningen. Utredningen ger huvudförtroende-männen en helhetsbild av de medel som årligen används för prestationstillägg och uppgifter om hur prestationstillägg betalas till olika grupper av anställda. Uppgiften om prestationstill-lägg som betalats i juni anges i form av statistik grupperad på ett lämpligt sätt. Avsikten är också att huvudförtroendemännen utifrån utredningen ska kunna följa upp att tillämpningen av prestationstillägg i församlingen uppfyller kravet på jämlikt bemötande enligt § 26 mom. 5. De enskilda prestationstilläggens belopp anges inte.

Också i de församlingar som saknar en förtroendeman är det bra att göra en mellanutvärde-ring av hur de medel som reserverats för prestationstillägg används.

Om förtroendemannen anser att jämlikhetskravet utifrån församlingens utredning inte upp-fylls vid betalningen av prestationstillägg kan förtroendemannen be församlingen motivera den ojämna fördelningen. Arbetsgivaren ska då motivera varför bedömningen resulterat i en sådan fördelning. En fördelning som är ojämn mellan olika personalgrupper är inte i sig ett bevis på ojämlig betalning av prestationstillägg. Särskilt i små församlingar där antalet per-soner med samma arbetsuppgifter är litet är det nästan oundvikligt att prestationstilläggen inte är lika stora i alla personalgrupper.

- Beslut om de medel som används i prestationstilläggssystemet och om prestationstilläggs storlek 2021

Beloppet av de medel som används för prestationstillägg baserar sig på det totala grundlönebeloppet för personalen inom det allmänna lönesystemet. Den här lönesumman varierar från år till år, och med den varierar också det penningbelopp som kan användas för prestationstillägg. Därför ska man årligen, även 2020, utifrån den procentuella andel av den ovan nämnda lönesumman som används för prestationstillägg beräkna det penningbelopp som står till förfogande 2021. Det här penningbeloppet kan i sin tur påverka beloppet av de prestationstillägg som betalas enligt de olika prestationsnivåerna – belopp som också ska fastställas genom ett beslut.

De poster som betalas som prestationstillägg justeras årligen. Särskilt i stora församlingar kan antalet personer som får prestationstillägg variera under betalningsåret t.ex. på grund av pensioneringar eller uppsägningar. I budgeteringen beaktas de personalförändringar som är kända.

- Bedömning av anställda i slutet av 2020 och inledning av en ny utvärderingsperiod för 2021

Bedömningen som ingår i prestationstilläggssystemet omfattar efter övergångsperioden två helheter: en bedömning av det gångna året och formulering av mål för det kommande året.

- Överföring av uppgifter om fastslagna prestationstillägg till Populus och Kyrkans servicecentral i tid

2.4 Verkställighetsåtgärder efter 2020

- Efter 2020 har övergångsskedet i införandet av prestationstilläggssystemet passerats. I och med detta blir följande åtgärder i anslutning till prestationstilläggssystemet vardagsrutiner i församlingen:
 - Betalning av de prestationstillägg som fastställts under det föregående året (och betalning av prestationstillägg för säsongsanställda och andra visstidsanställda för det innevarande året).
 - Uppföljning av de anställdas prestationer enligt uppställda mål och bedömning av prestationerna i slutet av året.
 - Information till huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän om det belopp som ska användas under året och om de prestationstillägg som betalats i juni.
 - Beslut i samband med att budgeten godkänns på hösten om det penningbelopp som ska användas för prestationstillägg följande år.
 - (Eventuella verkställighetsförhandlingar, om avsikten är att ändra grunderna för prestationstilläggssystemet följande år. Om ändringar genomförs fattar församlingen ett beslut, gör upp skriftliga anvisningar och informerar hela personalen.)

3. Erfarenhetstillägg (träder i kraft 1.1 2020)

Bestämmelserna om erfarenhetstillägg finns i § 24–25 i KyrkTAK. Erfarenhetstillägget bestäms som ett eurobelopp som baserar sig på anställningstiden och betalas till den anställda efter fem, tio och femton års anställning. Minimibeloppen för kravgruppernas erfarenhetstillägg anges i tabell 1.1 i bilaga 1 till KyrkTAK. Erfarenhetstillägget hör till den ordinarie lönen och beaktas i semesterlönen och semesterpengen.

3.1 Tid som berättigar till erfarenhetstillägg

Tiden som berättigar till tillägget bestäms på samma sätt som för den årsbundna lönedel³ som gäller fram till den 31 december 2019. Bestämmelserna om erfarenhetstillägg finns i § 24–25 i KyrkTAK.

Som tid som berättigar till erfarenhetstillägg godkänns alltid anställning hos församlingen i huvudsyssla i sin helhet. I fråga om andra anställningar baseras godkännandet på arbetsgivarens prövning. Prövningen tar hänsyn till huruvida anställningen är till väsentlig nytta i den aktuella befattningen. I likartade fall ska enhetlig praxis iakttas.

När anställningen inleds lönar det sig att säkerställa att den nya anställda visar upp utredningar över tidigare anställningar hos andra arbetsgivare för att den anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg ska kunna fastställas korrekt redan i början av anställningen.

Ingen separat utredning behövs över anställning hos den nuvarande arbetsgivaren. För anställningar hos andra arbetsgivare ska en tillförlitlig skriftlig utredning (t.ex. ett arbetsintyg) visas upp. Även arbetsuppgifternas innehåll ska framgå av utredningen.

Beslutet om godkänd anställningstid meddelas den anställda för kännedom.

Den anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg påverkar också semesterns längd (KyrkTAK § 94).

4. Omvandling av den årsbundna lönedelen till erfarenhetstillägg den 1 januari 2020

Den årsbundna lönedelen inom det allmänna lönesystemet ändras till ett erfarenhetstillägg den 1 januari 2020.

Eurobeloppen för erfarenhetstillägg i bilaga 1 punkt 1.1 i KyrkTAK är minimibelopp. En anställd kan från och med den 1 januari 2020 få ett högre belopp än det som anges i nämnda bilaga 1 punkt 1.1, om den årsbundna lönedelen vid övergången till erfarenhetstillägg har varit högre än tillägget enligt bilaga 1 punkt 1.1 i KyrkTAK

³ De bestämmelser i § 24–25 i KyrkTAK som gäller den årsbundna lönedelen gäller fram till den 31 december 2019.

De anställdas årsbundna lönedelar ändras den 1 januari 2020 till erfarenhetstillägg enligt följande:

1. Om den årsbundna lönedelen är ett mindre eller lika stort belopp som det erfarenhetstillägg för kravgruppen enligt KyrkTAK bilaga 1 punkt 1.1 som motsvarar anställningstiden, betalas från och med den 1 januari 2020 det belopp som anges för kravgruppen i bilaga 1 punkt 1.1.

Exempel:

Den anställdas uppgiftsrelaterade grundlön bestäms enligt kravgrupp 601 och uppgår till 2 696,89 euro den 31 december 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 den 31 december 2019 (107,88 euro) är mindre än erfarenhetstillägget enligt KyrkTAK bilaga 1 punkt 1.1 (113,28 euro), betalas från och med den 1 januari 2020 ett tillägg på 113,28 euro enligt bilaga 1 punkt 1.1.

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 från och med den 1 januari 2020 erfarenhetstillägg till ett belopp som motsvarar den årsbundna lönedelen.

Exempel:

Den anställdas uppgiftsrelaterade grundlön bestäms enligt kravgrupp 502 och uppgår till 2400 euro den 31 december 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 lönedel som betalas den 31 december 2019 är större än erfarenhetstillägget enligt KyrkTAK bilaga 1 punkt 1.1 (278,84 euro), betalas från och med den 1 januari 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 föräns av övergångsbestämmelsen. På det sättet kan man i framtiden undvika oklarheter om vad olika stora tillägg för olika personer beror på.

När en anställd den 1 januari 2020 eller senare anställs av en annan församling eller byter befattning inom samma församling bestäms den anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg i förhållande till personens nya uppgifter enligt § 24–25 i KyrkTAK. Erfarenhetstillägget anges enligt anställningsåren och uppgiftens kravgrupp i bilaga 1 tabell 1.1 i KyrkTAK.

5. Engångsarvode

Bestämmelserna om engångsarvoden finns i § 40 i KyrkTAK. Engångsarvoden är ett penningarvode som kan betalas till tjänsteinnehavare och till månads- eller timavlönade arbetstagare. Engångsarvoden kompletterar lönesystemet och kan betalas för att sporra eller belöna eller av andra särskilda skäl. Arbetsgivaren har rätt att besluta om storleken på och principerna för engångsarvoden, men om engångsarvoden används allmänt är det ändamålsenligt att gå igenom betalningsgrunderna tillsammans med personalens representanter.

Belöning av individer eller grupper med engångsarvoden

Engångsarvoden kan användas för att belöna individer eller grupper. Arbetsgivaren kan betala engångsarvoden t.ex. för väl utförda arbetsuppgifter eller projekt, utmärkt kundrespons eller genomförbara initiativ till förbättringar i arbetet. Engångsarvoden möjliggör snabb belöning när arbetsprestationen uppfyller villkoren för belöningen. När en grupp belönas betalas engångsarvoden till de tjänsteinnehavare och arbetstagare som ingår i gruppen, inte i form av en totalsumma som delas inom gruppen.

Om engångsarvoden betalas på arbetsplatsen är det viktigt att arbetsgemenskapen känner till grunderna för arvoden. Då fungerar engångsarvoden också som ett incitament i arbetet. Det är också viktigt att fastställa principer för vilka arbetsgivarrepresentanter som har beslutanderätten i fråga om beviljandet av engångsarvoden. Om de enskilda närmaste cheferna har befogenheter att bevilja engångsarvoden ska man satsa på gemensam utbildning så att grunderna för betalningen av arvoden är enhetliga i hela organisationen.

Bestämmelser om engångsarvode för ledningen finns i bilaga 7 i KyrkTAK.