

19.10.2016

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2017

1. Ökning av den årliga arbetstiden med 24 timmar i enlighet med konkurrenskrafts-avtalet
2. Minskning av semesterpenningen
3. Kyrkans förtroendemannaavtal och kyrkans samarbetsavtal
4. Lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal i enlighet med huvudavtalet (§ 14)
5. Kodifiering av bestämmelserna i KyrkTAK

Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2017

Arbetsmarknadens centralorganisationers så kallade konkurrenskraftsavtal undertecknades den 29 februari 2016. Målet med konkurrenskraftsavtalet är att förbättra det finländska arbetets och företagets konkurrenskraft, öka den ekonomiska tillväxten och skapa nya arbetsplatser. Konkurrenskraftsavtalet stöder också anpassningen av den offentliga ekonomin. Kyrkans avtalsuppgörelse för 2017 uppfyller målen för konkurrenskraftsavtalet.

Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.2.2017–31.1.2018.

Huvudpunkterna i kyrkans avtalsuppgörelse:

- Arbetstiden förlängs med 24 timmar per år
- Semesterpenningen minskas med 30 % åren 2017–2019
- Lokala avtal främjas
- Grundlönerna enligt lönesättningen ändras inte under avtalsperioden

I kyrkans avtalsuppgörelse ingår följande försök:

- Möjligheten till lokala avtal om modularbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete (Tjänstekollektivavtal om modularbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete, KyrkTAK 2017 bilaga 21)
- Försöket med arbetstidsbestämmelser fortsätter fram till 31.1.2018 (KyrkTAK del VI)
- Försöket med ett lönesystem för högsta ledningen fortsätter fram till 31.1.2018 (Tjänstekollektivavtal om försök med ett lönesystem för högsta ledningen i församlingarna, KyrkTAK bilaga 7)

Under avtalsperioden har avtalsparterna gemensamma arbetsgrupper som bland annat behandlar ökning av produktiviteten och arbetshälsan med hjälp av arbetstidsarrangemang, lägerarbete, utveckling av lönesystemet samt utveckling av åtgärder för goda resultat och arbetslivskvalitet.

Genom kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2017 införs de ändringar i avtalsbestämmelserna som hänför sig till kodifieringen av KyrkTAK. Ändringarna är i huvudsak av teknisk natur och de är markerade i avtalet med **grön färg**. De ändringar som följer av konkurrenskraftsavtalet, och varav vissa är tidsbestämda, är markerade med **blå färg**. Text har strukits i vissa avtalspunkter. Detta är markerat i marginalen med en vertikal linje.

Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2017 trycks inte. Avtalet finns på Sacrista på adressen sacrista.evl.fi - Arbetsgivare - [Avtal](#).

1. Ökning av den årliga arbetstiden med 24 timmar i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

Syftet med förlängningen av arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet är att alla tjänsteinnehavares och anställdas arbetsmängd ökas med 24 timmar per år utan att lönen ändras. För deltidsanställda genomförs förlängningen av arbetstiden i samma proportion som deras arbetsmängd är av den fulla arbetstiden.

Ökningen av arbetstiden gäller hela kyrkans personal, såväl månadsavlönade och timavlönade anställda som anställda med fast arbetstid och anställda utan fast arbetstid. I det följande behandlas förlängningen av arbetstiden per kategori:

- 1) Månadsavlönade tjänsteinnehavare och arbetstagare med allmän arbetstid
- 2) Anställda med kontorsarbetstid
- 3) Timavlönade
- 4) Tjänsteinnehavare i andligt arbete utan arbetstid

1) Månadsavlönade tjänsteinnehavare och arbetstagare med allmän arbetstid

För månadsavlönade med arbetstid innebär ökningen av arbetstiden med 24 timmar i genomsnitt en halv timme mer arbete i veckan utan att lönen ändras. Den fulla veckoarbetstiden är 38 timmar 45 minuter från och med 1.2.2017. Vid allmän arbetstid blir övertidströskeln från och med samma tidpunkt 38 timmar 45 minuter. Arbetsgivaren bestämmer genom arbetsledningen hur den förlängda arbetstiden placeras in i arbetsskiftsförteckningen.

När man vid allmän arbetstid tillämpar arbetsperioder på flera veckor förlängs arbetstiden med en halv timme per vecka. Övertidströsklarna för perioderna höjs så att de motsvarar den nya arbetstiden. De nya fulla arbetstiderna för perioder med olika längd är:

- 77 timmar 30 minuter för 2 veckors perioder
- 116 timmar 15 minuter för 3 veckors perioder
- 155 timmar för 4 veckors perioder

Övertidströsklarna för perioderna höjs på motsvarande sätt.

Med hjälp av utjämnings-schemat för arbetstiden kan förlängningen av arbetstiden också genomföras så att förlängningarna av veckoarbetstiden med en halv timme samlas och utförs under arbetspass som är längre än en halv timme. Detta kan bidra till att förbättra servicen för församlingsmedlemmarna.

En söckenhelg som infaller mellan måndag och fredag under en söckenhelgsvecka förkortar arbetstiden för en heltidsanställd tjänsteinnehavare eller arbetstagare med 7 timmar 45 minuter. Om man

har en fast arbetstid som är olika lång under olika arbetsdagar förkortar en söckenhelg arbetstiden med den tid som enligt det fasta systemet fastställts för söckenhelgdagen i fråga.

2) Arbetstagare med kontorsarbetstid

Veckoarbetstiden förlängs med en halv timme även vid kontorsarbetstid. Den fulla ordinarie arbetstiden är 36 timmar 45 minuter från och med 1.2.2017. Vid kontorsarbetstid blir övertidströskeln från och med samma tidpunkt 38 timmar 45 minuter. Arbetstid som överskrider den fulla ordinarie arbetstiden med två timmar är mertidsarbete såsom tidigare.

Vid kontorsarbetstid är den nya dagliga arbetstiden 7 timmar 21 minuter per dygn, om inte arbetstiden till följd av kontorets öppettider varaktigt kan ordnas så att den är högst 9 timmar per dygn och 36 timmar 45 minuter per vecka.

Med hjälp av utjämnings-schemat för arbetstiden kan förlängningen av arbetstiden också genomföras så att förlängningarna av veckoarbetstiden med en halv timme samlas och utförs under arbetspass som är längre än en halv timme. Detta kan bidra till att förbättra servicen för församlingsmedlemmarna.

Under söckenhelger är kontoren stängda som förut, varvid veckoarbetstiden förkortas med den planerade arbetstiden för denna söckenhelg. När flexibel arbetstid iakttas förkortar en söckenhelg heltidsanställda tjänsteinnehavares eller arbetstagares arbetstid med 7 timmar 21 minuter.

3) Timavlönade

För timavlönade genomförs ökningen av arbetstid på samma sätt som för månadsavlönade. Den nya fulla veckoarbetstiden är 38 timmar 45 minuter från och med 1.2.2017. Avlöningen av timavlönade avviker från avlöningen av månadsavlönade i och med att den grundar sig på arbetade timmar. Ökningen av arbetstiden skulle därför öka den årliga lönen med ett belopp motsvarande 24 timmars lön. Konkurrenskraftsavtalet förutsätter dock att förlängningen av arbetstiden inte ökar årslönen.

Därför har det avtalats att den löneökning på 24 timmar som följer av förlängningen av arbetstiden för timavlönade arbetstagare skärs bort genom att man minskar söckenhelgsersättningen för timavlönade (KyrkTAK § 37). Söckenhelgsersättningen minskar från och med 1.2.2017 från ersättning för 7 timmar 39 minuter till ersättning för 5 timmar 9 minuter. På ett år minskar detta lönen med ett belopp motsvarande i genomsnitt 24 timmars arbete.

Det bör noteras att även om söckenhelgsersättningen för timavlönade minskar, förkortar en söckenhelg fortfarande arbetstiden med 7 timmar 45 minuter, dvs. motsvarande en hel genomsnittlig arbetsdag för heltidsanställda arbetstagare från och med 1.2.2017. I praktiken innebär detta att timavlönade arbetstagare får mindre lön än tidigare under en söckenhelgsvecka. På motsvarande sätt tjänar de under andra veckor mer än tidigare tack vare att arbetstiden är en halv timme längre. På ett år kompenserar ökningarna av lönen och nedskärningarna i söckenhelgsersättningen varandra.

4) Tjänsteinnehavare i andligt arbete utan arbetstid

För tjänsteinnehavare i andligt arbete som saknar arbetstid genomförs ökningen med 24 timmar på motsvarande sätt som för anställda med arbetstid, samtidigt med beaktande av att arbetet inte har någon arbetstid. För att förlängningen av arbetstiden ska genomföras på samma sätt som för anställda med arbetstid ökas arbetsmängden genom att arbetsuppgifterna inom loppet av ett år ökas så att det motsvarar sammanlagt 24 timmar. Som modell för förlängning av arbetstiden kan också användas den ökning av arbetstiden som tillämpas i modularbetstidsförsöket inom andligt arbete:

12 cirka två timmar långa arbetstidsmoduler per år läggs till för tjänsteinnehavare inom andligt arbete.

Ökningen med 24 timmar för arbetstagare utan arbetstid kan genomföras lokalt på olika sätt. Nedan följer några exempel:

- Ökningen av arbetsmängden kan genomföras som normala arbetsdagar genom att man erbjuder service för församlingsmedlemmarna i form av olika jour- och serviceuppgifter (jourhavande diakoner och präster, hembesök osv.) under längre tid eller i större omfattning.
- Till arbetsdagar då arbetsmängden vanligen är liten kan förläggas andra nya arbetsuppgifter, t.ex. uppgifter av projektkaraktär såsom planering av evenemang under jubileumsåret för reformationen eller motsvarande planering eller förberedelser. Dessa kan genomföras i samarbete med andra tjänsteinnehavare. Ökningen av arbetsmängden kan vid behov även förläggas till en tjänsteinnehavares lediga dagar, varvid den lediga dagen inte beviljas som ”hel”. Den lediga dagen flyttas då inte framåt för att tas ut vid en senare tidpunkt. Mängden extra arbete följs upp under året och beräknas så att den motsvarar en arbetsmängd på 24 timmar.
- Ökningen av arbetsmängden kan också genomföras i form av hela rekreations-, utbildnings- eller retreatdagar som förläggs till tjänsteinnehavarens lediga dagar. Deltagande i sådan verksamhet som avser att upprätthålla arbetsförmågan som rekommenderas av företagshälsovården och som arbetsgivaren annars inte skulle beakta som arbetstid kan också räknas som förlängd arbetstid. Om ökningen av arbetsmängden infaller på lediga dagar flyttas de inte. Om nytt arbete förläggs till lediga dagar ska det göras så att man under veckan får en annan hel ledig dag för att återhämta sig från arbetet. Antalet evenemang som infaller endast under lediga dagar och varar en hel, normal arbetsdag får uppgå till högst 3 per år.
- Ökningen av arbetsmängden kan genomföras i form av tillfällig skötsel av en annan tjänsteinnehavares arbetsuppgifter t.ex. i samband med insjuknande. Om sådana arbetsuppgifter infaller på tjänsteinnehavarens lediga dagar flyttar de inte fram lediga dagar innan den årliga ökningen av arbetstiden med 24 timmar uppfyllts.
- Hela lägerdagar till exempel i samband med konfirmandläger kan vara mer belastande och längre än vanliga arbetsdagar. Då kan det undantagsvis räcka med bara två arbetsdagar under lägret för att den årliga ökningen med 24 timmar ska uppfyllas. Då beviljas två lediga dagar som infaller under lägret inte alls senare och ingendera av de lediga dagarna flyttas. Även i samband med läger rekommenderas att det ska vara tillåtet att flytta den ena lediga dagen om det är nödvändigt för återhämtning från arbetet genast efter lägret. Om tjänsteinnehavaren deltar i flera läger under året kan ökningen av den årliga arbetsmängden genomföras genom att man låter bli att flytta lediga dagar som infaller under två olika läger.
- En ökning av arbetsmängden utöver de ordinarie arbetsuppgifterna som förläggs till arbetsdagar kan också genomföras i form av läsning av facklitteratur, ökad övning för kantorer, övning i att använda sociala medier eller olika tekniska hjälpmedel eller deltagande i utbildning.
- Arbetsmängden kan också ökas genom kombinationer av ovanstående aktiviteter så att de tillsammans motsvarar en ökning med 24 timmar per år.

För att sammanställa god praxis kommer Kyrkans arbetsmarknadsverk tillsammans med huvudavtalsorganisationerna att utreda alternativen för genomförande och hur förlängningen av arbetstiden har utfallit.

2. Minskning av semesterpenningen

Ett separat tjänste- och arbetskollektivavtal har ingåtts om minskningen av semesterpenningen från nuvarande nivå enligt konkurrenskraftsavtalet ([KyrkTAK 2017, bilaga 20](#)). För de kvalifikationsår som slutar 2017–2019 skärs semesterpenningen ner med 30 %. Nya koefficienter för semesterpen-

ning införs för såväl månads- som timlöner. Nedskärningen gäller redan semesterpenningen för 2017 fullt ut trots att avtalsperioden börjar 1.2.2017. Nedskärningen i semesterpenningarna gäller också semesterkvalifikationsår som kommer efter avtalsperioden (1.4.2016–31.3.2017, 1.4.2017–31.3.2018 och 1.4.2018–31.3.2019). Det finns ett undantag från huvudregeln: om anställningsförhållandet upphör senast 31.1.2017 betalas full semesterpenning i samband med semesterersättningen, eftersom den nya avtalsperioden ännu inte har hunnit träda i kraft.

Den [räknare](#) för byte av semesterpenning som finns på Sacrista kommer att uppdateras för att motsvara de nya avtalsbestämmelserna.

3. Kyrkans förtroendemannaavtal och kyrkans samarbetsavtal

I avtalsuppgörelsen enligt konkurrenskraftsavtalet ingick en revidering av både kyrkans förtroendemannaavtal och kyrkans samarbetsavtal. I bägge avtalen inkluderades en ny bestämmelse om ingåendet av lokala avtal enligt normalklausulen samt en möjlighet att hänskjuta ett ärende till förhandlingar mellan Kyrkans arbetsmarknadsverk och kyrkans huvudavtalsorganisationer, om ett enhälligt förhandlingsresultat inte kan nås på lokal nivå. I avtalsbestämmelserna anges separat de ärenden som kan eller förutsätts avgöras i lokala avtal.

Utöver införandet av bestämmelser om lokala avtal har vissa ändringar i sak och av teknisk natur gjorts i förtroendemannaavtalet och samarbetsavtalet. I synnerhet strukturen i Kyrkans samarbetsavtal förnyades. Syftet är att öka avtalets tillämplighet och utveckla ett ömsesidigt samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda och främja de anställdas delaktighet och inflytande. I revideringen indelades samarbetet i två olika förfaranden: utvecklingsverksamhet (kontinuerligt samarbete) och samarbete i samband med minskning av arbetskraft (samarbetsförfarande).

Kyrkans reviderade förtroendemannaavtal träder i kraft 1.2.2017. Hur avtalet ska tillämpas under pågående mandatperiod på huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemen och förtroendemen som tillsatts i enlighet med det förtroendemannaavtal som trädde i kraft 1.4.2014 fastställs lokalt.

Kyrkans nya samarbetsavtal träder i kraft 1.2.2017. Samtidigt upphävs kyrkans samarbetsavtal som trädde i kraft 1.4.2014. En samarbetsorganisation samt arbetarskyddsfullmäktigen och dennes ersättare som har valts eller utsetts enligt det upphävda avtalet ska dock kvarstå i uppdraget till utgången av sin mandatperiod. Den pågående fyraårsperioden löper ut i slutet av 2017.

[Läs mer om de reviderade avtalen.](#)

4. Lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal i enlighet med huvudavtalet (huvudavtalet § 14)

När konkurrenskraftsavtalet ingicks ansågs det att centraliserade avtal inte kan ta tillräcklig hänsyn till enskilda organisationers behov. Därför ville man ge en möjlighet till avvikelser från de nationella avtalsbestämmelserna genom lokala avtal.

Möjligheten att avvika från den kyrkliga sektorns centralt överenskomna avtalsbestämmelser har tagits in i huvudavtalets § 14, som träder i kraft vid ingången av februari och innehåller bestämmelser om lokala tjänste- och arbetskollektivavtal.

Klicka på länken för att läsa anvisningarna för [förhandlings- och avtalsverksamhet på lokal nivå](#).

5. Kodifiering av bestämmelserna i KyrkTAK

Vissa bestämmelser i KyrkTAK har ändrats i enlighet med de behov som aktualiserades efter kodifieringen år 2014. Ändringarna är huvudsakligen av teknisk natur eller förtydligar bestämmelserna.

I följande bestämmelser i KyrkTAK har det gjorts ändringar av teknisk natur:

- § 34 Erfarenhetstillägg
- § 37 Söckenhelgersättning för timavlönad arbetstagare
- § 50 Utbetalning och innehållning av lön under tjänst-/arbetsledighet
- § 63 Lönebelopp för tjänsteinnehavare/arbetstagare under familjeledigheter
- rubriken för kapitel 3.4
- § 83 Utbildningstid
- § 93 Frånvarotid som likställs med arbetad tid
- § 95 Dagar som förbrukar semesterdagar när semester beviljas
- § 164 Ersättning för lägerarbete till arbetstagare i andligt arbete
- Bilagorna 1, 4 och 19

I följande bestämmelser i KyrkTAK har det gjorts ändringar/förtydliganden:

- § 82 Repetitionsövningar, försvarskurser och befolkningsskyddsutbildning: till paragrafen har fogats kompletterande tjänstgöring enligt civiltjänstlagen (1446/2007).
- § 84 Skötsel av offentliga uppdrag: paragrafen har ändrats så att inga löneförmåner betalas ut under skötsel av offentliga uppdrag.
- § 88 Lön under annan tjänst-/arbetsledighet, ny tillämpningsanvisning: om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren får rehabiliteringspenning eller någon annan motsvarande förmån under tjänst-/arbetsledigheten kan lönen uppgå till högst skillnaden mellan tjänsteinnehavarens/arbetstagarens ordinarie lön och förmånen.
- § 97 Sparande av semester: det är nu möjligt att komma överens om att den sparade ledigheten också kan ges i flera perioder. Dessutom kan sparad ledighet tas ut oberoende av ändringar i arbetstiden.
- § 99 Tjänsteinnehavares/månadsavlönade arbetstagares semesterlön: beräkningsregeln för semesterlön enligt genomsnittlig anställningsprocent har ändrats så att om lönen ändras mitt under en kalendermånad beräknas lönen för den månaden utifrån dagslönen.
- § 154 Ledighet per vecka: beräkningsregeln för ersättning för förlust av ledighet per vecka har ändrats så att ersättningen beräknas på den tid för vilken tjänsteinnehavaren/arbetstagaren inte har fått den ledighet som föreskrivs.
- Bilaga 14: till Delfaktorer i arbetstidsbanken har lagts till ersättning för lång arbetsdag.

De ändrade bestämmelserna finns som bilaga till detta cirkulär.

Vi vill dessutom påminna församlingarna om de redan tidigare avtalade ändringarna i lönebetalningstiderna som träder i kraft 1.1.2017. Hädanefter är lönebetalningsdagen för alla tjänsteinnehavare den 15 varje månad. Dessutom kommer lönebetalningstiderna för timavlönade att ändras. Läs mer om dessa förändringar i [Kyrkans arbetsmarknadsverks cirkulär A2/2016](#).

Arbetsmarknadsdirektör Vuokko Piekkala

Jurist

Timo von Boehm