



CIRKULÄR A 6/2009

28.4.2009

Till församlingarna

Innehåll: Andra fasen i kyrkans lönereform – införandet av provningsbaserad individuell lönedel

Andra fasen i kyrkans lönereform – införandet av provningsbaserad individuell lönedel

Från och med 1.9.2009 kan man införa en provningsbaserad individuell lönedel i lönesystemet enligt kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (KyrkTak). En förutsättning för detta är att församlingen eller den kyrkliga samfälligheten har berett införandet av lönedelen på det sätt som 10 § i underteckningsprotokollet till kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2007–2009 stipulerar och dessutom har beaktat införandet i budgeten.

Den provningsbaserade individuella lönedelen grundar sig på en bedömning av tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens arbetsprestation och ingår i den ordinarie lön som utbetalas månatligen. Denna lönedel tillför lönesystemet ytterligare incitament. För församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna torde dock införandet av denna lönedel bli en av lönereformens mest krävande faser. Det är därför dags för församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna att sätta sig in i bestämmelserna om den provningsbaserade lönedelen. Detta trots att KyrkTak egentligen inte förpliktigar till att denna lönedel tas i bruk 1.9.2009 och inte heller senare under denna avtalsperiod, som utgår 31.1.2010. Församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna bör bland annat göra en bedömning av vilka förändrade tankesätt och rutiner det krävs av dem i egenskap av arbetsgivare för att införandet av den provningsbaserade individuella lönedelen ska bli ett verkligt incitament.

Den provningsbaserade lönedelen tas i bruk samtidigt i samma församling och kyrkliga samfällighet och gäller tillsvidare om det inte på grund av församlingens eller den kyrkliga samfällighetens storlek eller någon annan särskild orsak är ändamålsenligt att införa lönedelen på viss tid.

Den provningsbaserade lönedelen bör inte tas i bruk förrän den uppgiftsrelaterade lönedelen och grundlönen enligt systemet har börjat betalas.

Företrädarna för personalen och personalen i sin helhet ska inkluderas i ärendet i ett så tidigt skede som möjligt. Genom att tillsammans sätta sig in i saken kan man öka genomskinligheten och minska eventuella fördomar och farhågor i anslutning till den nya lönedelen.

Kyrkans huvudavtalsparter har kompletterat tillämpningsdirektivet gällande den prövningsbaserade lönedelen för att man i församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna ännu under den gällande avtalsperioden ska kunna sätta sig in i vad lönedelen innebär och hur den införs (bilaga). Tillämpningsdirektivet upprepar inte bestämmelserna i KyrkTak (35 och 38 §) och inte heller tidigare tillämpningsdirektiv (KyrkTak, bilaga 1) som det också finns skäl att läsa.

Parternas intention är att praxis i församlingar och kyrkliga samfälligheter som hunnit längre i förberedelserna ska kunna dokumenteras på ett sådant sätt att den är till nytta även för övriga församlingar och kyrkliga samfälligheter. Vi ber därför dessa församlingar och kyrkliga samfälligheter att ta kontakt med Kyrkans arbetsmarknadsverks byrå. Kontaktpersonerna är: arbetsmarknadsombudsman Kari Ala-Kokkila 09-180 2277, arbetsmarknadsombudsman Katariina Kietäväinen 09-180 2271 och förhandlingschef Oili Marttila 09-180 2276.

E-postadresserna är fornamn.efternamn@evl.fi.

Avtalsdirektör Risto Voipio

Förhandlingschef Oili Marttila

Bilaga: [Kompletterande tillämpningsdirektiv för prövningsbaserad lönedel](#)