

11.3.2022

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2022–2024

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2022–2024

1. Allmänt

Inom evangelisk-lutherska kyrkans avtalsområde har avtalats om nya tjänste- och arbetskollektivavtal. Det centrala innehållet i de nya tjänste- och arbetskollektivavtalen är följande:

Avtalsperiod och avtalets kostnadshöjande effekt

Avtalsperioden är 24 månader: 1.3.2022–29.2.2024. I avtalet finns överenskommelser om lönejusteringar det första året och textändringar. Lönejusteringarna träder i kraft 1.6.2022 och textändringarna 1.3.2022. De avtalade lönejusteringarnas genomsnittliga lönekostnadshöjande effekt på hela kyrkans nivå följer den så kallade allmänna linjen och är totalt cirka 2,0 procent under det första avtalsåret. Liksom i övriga sektors avtal sluts överenskommelse om lönejusteringar det andra året senare, inom kyrksektorn senast 31.12.2022. Om enighet inte nås om höjningarna kan avtalet sägas upp så att det upphör 28.2.2023.

Avtalets kostnadseffekter ur ett budgeteringsperspektiv

År 2022 ökar de årliga lönekostnaderna till följd av avtalet med cirka 1,2 procent jämfört med föregående år, eftersom justeringarna träder i kraft 1.6.2022 och därmed inverkar på budgetårets kostnader 7 månader.

Löneförhöjningen på 2,0 procent år 2022 inverkar på år 2023 i sin helhet (s.k. löneöverhäng). Endast av den orsaken ökar lönekostnaderna 2023 med cirka 0,8 procent jämfört med 2022. I det här skedet är det omöjligt att uppskatta hurdana justeringar som eventuellt avtalas för 2023 och hur de placeras tidsmässigt. När de genomförs ökar de lönekostnaderna för 2023 utöver nämnda 0,8 procent.

Textändringar

De största textändringarna föranleds av den familjeledighetsreform som träder i kraft 1.8.2022. Den nya lagstiftningen om familjeledigheter omfattar nya begrepp, som har tagits in i avtalen. Det gäller moderskapsledigheten som ersätts med graviditetsledighet och faderskapsledigheten som blir föräldraledighet med samma innebörd som föräldraledigheten i den gamla lagstiftningen. En ny bestämmelse i lagstiftningen gäller arbetstagarnas rätt till ledighet för vård av anhörig.

Lönesystemet för högsta ledningen i församlingarna (bilaga 6 och 7) har blivit permanent fr.o.m. 1.3.2022. Likaså har möjligheten att ingå lokala avtal om modularbetstid blivit permanent (bilaga 19).

Dessutom avtalas om ett tjänstekollektivavtal för genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, som fastställer vilken information arbetsgivaren ska ge en tjänsteinnehavare när anställningen inleds (bilaga 8). Faktainnehållet motsvarar i stort sett gällande 6 kap. 18 § i kyrkolagen. För anställda i arbetsavtalsförhållande finns motsvarande bestämmelser i ändringen av 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Dessutom har det gjorts flera andra innehållsliga textändringar i avtalet. Såväl ändringarna till följd av familjeledighetsreformen som alla andra textändringar beskrivs paragraf för paragraf nedan i kap. 3.

Huvudgruppens arbete under avtalsperioden

Avtalsparterna förbinder sig starkt till principen om kontinuerliga förhandlingar. Målet är att utveckla arbetslivet. I § 8 i underteckningsprotokollet har man avtalat om tre uppdrag för huvudgruppen. Huvudgruppen

- 1) utarbetar till 31.5.2022 gemensamma anvisningar för planeringen av ledig tid för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete med hänsyn till förutsebarheten för arbetsdagar och lediga dagar.
- 2) preciserar de gemensamma anvisningarna om lönesystemets prestationstillägg till 17.6.2022 och
- 3) Förhandlar fr.o.m. augusti 2022 om en mall för att säkerställa kyrkans lönekonkurrensförmåga i olika uppgifter. Inom ramen för arbetet ser man över eventuella eftersläpningar i lönerna med ett övergripande perspektiv på anställningsvillkoren.

Nya KyrkTAK 2022–2024 som bok och övriga anvisningar

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2022–2024 utkommer i bokform i slutet av våren 2022. Beställningslänk meddelas senare.

KyA ordnar fyra finska Teamsutbildningar om de nya avtalen

- tisdagen den 15 mars 2022 kl. 14.30-15.30
- onsdagen den 16 mars 2022 kl. 10–11
- onsdagen den 23 mars 2022 kl. 10–11
- tidpunkten för svenskspråkig utbildning meddelas senare

KyA ordnar också tre finska Teamsutbildningar om familjeledighetsreformen

- onsdagen den 30 mars 2022 två utbildningar;
 - den första kl. 09.00–10.30
 - och den andra kl. 13.00–14.30
- tidpunkten för svenskspråkig utbildning meddelas senare

Deltagande förutsätter förhandsanmälan. En Webropol-anmälningslänk läggs ut på KyA:s utbildningswebbsida: [Koulutus - evl.fi](https://koulutus-evl.fi). Den som anmält sig får en Teamslänk till utbildningen. Utbildning är avgiftsfri.

2. Lönejusteringar 1.6.2022

Allmänna lönejusteringar

Justeringarna av grundlönerna träder i kraft 1.6.2022. Lönejusteringarna är till sin karaktär allmänna förhöjningar och Kyrkans servicecentral sköter därför verkställigheten för församlingarnas räkning. Även ändringarna i erfarenhetstilläggen genomförs av servicecentralen i de fall då ändringar i tabellen inverkar på en tjänsteinnehavares/arbetstagares erfarenhetstillägg.

Det allmänna lönesystemet

Allmän förhöjning: Församlingarna justerar grundlönerna för tjänsteinnehavare och arbetstagare med månadslön som omfattas av det allmänna lönesystemet med en allmän höjning på 2,0 procent fr.o.m. 1.6.2022. Kyrkans huvudavtalsparter har justerat minimilönerna för kravgrupperna i KyrkTAK:s bilaga 1 att motsvara den allmänna förhöjningen fr.o.m. 1.6.2022.

Erfarenhetstillägg: Erfarenhetstillägg i det allmänna lönesystemet har justerats fr.o.m. 1.6.2022 på det sätt som framgår av erfarenhetstilläggstabellen (KyrkTAK bilaga 1.1). Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har 5, 10 eller 15 års anställning som berättigar till erfarenhetstillägg, men som erfarenhetstillägg får ett lägre belopp än minimibeloppet i de justerade tabellerna i bilaga 1, justeras erfarenhetstillägget till minimibeloppet fr.o.m. 1.6.2022.

Lönesystemet för högsta ledningen i församlingarna

Församlingen justerar grundlönen för tjänsteinnehavare som hör till lönesystemet för den högsta ledningen med en allmän förhöjning på 2,0 procent fr.o.m. 1.6.2022.

Kyrkans huvudavtalsorganisationer har justerat skalorna för lönesättningsgrupperna K och J att motsvara de allmänna förhöjningarna fr.o.m. 1.6.2022 (KyrkTAK bilaga 1).

Timlönesystemet

Församlingen justerar grundtimlönerna och ackordlönerna samt tilläggen för de timavlönade med en allmän förhöjning på 2,0 procent fr.o.m. 1.6.2022. Lönesättningen för timavlönade i bilaga 1 har justerats på motsvarande sätt.

Vissa andra löner och lönetillägg

På basis av § 2 punkt 2.4 i underteckningsprotokollet justerar församlingarna bland annat de avtalsenliga lönerna för unga arbetstagare och arbetstagare i läroavtalsförhållande och vissa arvoden som betalas från kyrkans centralfond med 2,0 procent från och med 1.6.2022. Motsvarande justeringar har gjorts på lönerna i bilaga 1 och 5.

Ersättningar till huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige samt s.k. matpengar

Ersättningarna till huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har justerats fr.o.m. 1.6.2022. En avtalsändring som gäller ersättningen till förtroendemän presenteras i redogörelsen över textändringar i kapitel 3 nedan. De justerade ersättningarna finns i KyrkTAK, bilaga 1 punkt 6. Den s.k. matpengen enligt Kyrkans förtroendemannaavtal är fortsättningsvis 26 euro per kursdag.

3. Textändringar

Utöver de ovan nämnda ändringarna inkluderar avtalslösningen flera textjusteringar. De har trätt i kraft 1.3.2022, frånsett bestämmelserna om familjeledigheter, som träder i kraft 1.8.2022. Nedan redogörs för textändringarna paragraf för paragraf. Dessutom presenteras ändringarna i bilagorna till KyrkTAK.

KyrkTAK

DEI I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGAR

§ 1a Lokala avtal

Möjligheterna till lokala avtal har begränsats. Sedan 1.3.2022 är det möjligt att ingå lokala avtal bara om bestämmelser i förtroendemannaavtalet och samarbetsavtalet till de delar som anges i respektive avtal. Lokala tjänst- och arbetskollektivavtal som har ingåtts före 7.3.2022 gäller dock på det sätt som har avtalats lokalt. Fortsättningsvis kan man också lokalt avtala om införande av modularbetstid (bilaga 19).

Samtidigt har möjligheten enligt § 14 mom. 2 i huvudavtalet (bilaga 9) att ingå lokalt avtal med stöd av en s.k. överlevnadsklausul slopats.

DEL II LÖNER

§ 16 Lönebetalning till tjänsteinnehavare

I paragrafen finns ett nytt mom. 4, enligt vilket man när ett tjänsteförhållande upphör betalar ut regelbunden lön på anställningens sedvanliga lönebetalningsdag. Arbetstidsersättningar och andra motsvarande oregelbundna löneposter betalas på sedvanliga utbetalningsdagar.

§ 23 Ändringar i arbetsuppgifterna och deras inverkan på grundlönen

I paragrafens tillämpningsanvisning ingår nu en kommentar om situationer då det görs en ändring i församlingsindelningen och då personalstyrkan minskas och de avgående tjänsteinnehavarnas/arbetstagarnas uppgifter fördelas på den övriga personalen. Om uppgiftens innehåll breddas till att omfatta fler typer av uppgifter (t.ex. om en församlingsmästare utöver vaktmästar- och kyrkvaktmästaruppgifter också ska sköta värdinneuppgifter), ska kravgruppen för den nya befattningsbeskrivningen bedömas utifrån den nya uppgiftshelheten till den kravgrupp som helhetsmässigt bäst motsvarar den allmänna beskrivningen av befattningen och dess nivåanteckningar (se också § 22 inkl. tillämpningsanvisning). Den nya befattningsbeskrivningens kravnivå bedöms då som en helhet. Vid bestämning av lönen kan uppgiften inte splittras upp så att olika uppgiftsdelar bedöms var för sig.

§ 26 Prestationstillägg

Tillämpningsanvisningarna för prestationstillägg har preciserats. Tillägget kan inte längre betalas som en allmän förhöjning till hela personalen (mom. 2). I tillämpningsanvisningen till mom. 1 finns dessutom en precisering av principen att den bedömning av arbetsprestationen som närmaste chefen gör vid ett utvecklingssamtal till sin natur är ett förslag till församlingens behöriga myndighet inför fastställandet av beloppet på prestationstillägget. Ändringen har gjorts för att undanröja missuppfattningen att chefens bedömning automatiskt skulle leda till utbetalning av prestationstillägg.

Tillämpningsanvisningen till mom. 5 har preciserats så att förtroendemannen senast i slutet av augusti varje år ska få en utredning över den summa som använts för tilläggen i juni och hur de fördelats. Samtidigt ges förtroendemannen också en uppskattning av det belopp som kommer att användas för prestationstillägg följande år.

§ 28 Hur avsaknad av specialutbildning inverkar på lönen för en person som anställs som ordinarie tjänsteinnehavare

Avtalet har fått en ny § 28. Om en tjänsteinnehavare som väljs till ett ordinarie tjänsteförhållande med stöd av 6 kap. 14 § 3 mom. i kyrkolagen saknar den specialutbildning som förutsätts för tjänsten,

kan lönen tills personen har avlagt specialutbildningen vara högst 5 % lägre än minimilönen för den kravgrupp som anges i § 22. Paragrafen gäller främst hur avsaknad av den specialutbildning som hör till tjänsterna som familjerådgivare och sjukhussjälavårdare inverkar på lönen tills utbildningen har slutförts.

§ 41 Lägersföreståndararvode (föreståndartillägg)

Föreståndartillägget har höjts till 21 euro.

§ 44 Ersättning för mobiltillgänglighet

Ersättningen för mobiltillgänglighet har höjts till 47 euro. Samtidigt har paragrafen reviderats så att ersättningsbeloppet inte längre nämns i paragrafen. I stället finns en hänvisning till bilaga 1, där ersättningsbeloppet anges.

DEL III FRÅNVARO OCH LÖN UNDER FRÅNVARO

§ 50 Utbetalning och innehållning av lön under tjänst-/arbetsledighet

Paragrafens mom. 3 har preciserats: när en provningsbaserad oavlönad tjänst-/arbetsledighet på mindre än en vecka ges i anslutning till en över en vecka lång tjänst-/arbetsledighet tillämpas också på en sådan ofullständig vecka samma principer för innehållning av lön som för en fristående ledighet som underskider en vecka. Om tjänst-/arbetsledighet t.ex. beviljas för en period på fyra kalenderveckor och 4 kalenderdagar, innehålls lönen för de hela kalenderveckorna och fem dagar.

Familjeledighetsreformens inverkan på bestämmelserna i KyrkTAK

Familjeledighetsreformen träder i kraft 1.8.2022. Tills dess iakttas bestämmelserna i KyrkTAK 2020–2022. De nya familjeledighetsbestämmelserna iakttas fr.o.m. 1.8.2022. I det här cirkuläret går vi inte igenom familjeledighetsreformen i sjukförsäkringslagen. Församlingarna kommer att få information och utbildning om detta senare. Här beskriver vi de ändringar som reformen föranlett i KyrkTAK.

§ 60 Rätt till familjeledighet

De nya begreppen från familjeledighetsreformen har tagits in i paragrafen. Tjänsteinnehavares/arbetstagares rätt till familjeledigheter har som hittills konstaterats genom en hänvisning till bestämmelserna om familjeledigheter i arbetsavtalslagen.

Den nuvarande moderskapsledigheten ersätts med begreppet graviditetsledighet och särskild moderskapsledighet med särskild graviditetsledighet. På motsvarande sätt talar lagstiftningen inte längre om modern utan om den födande föräldern. I reformen ställs den födande föräldern och barnets andra förälder/vårdnadshavare i en mer likvärdig ställning än tidigare när det gäller att få eller ta ut föräldraledighet. Det här har lett till att begreppet faderskapsledighet har strukits ur lagstiftningen. Däremot har fadern rätt till föräldraledighet på samma sätt som den födande föräldern. Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar. Bestämmelserna om avlönad tid för den födande föräldern och den andra föräldern finns i § 63.

I samband med familjeledighetsreformen har det också blivit möjligt att ta ut föräldraledighet partiellt. Rätten till partiell föräldraledighet har tagits in i bestämmelserna i KyrkTAK.

Familjeledighetsreformen medför också laglig rätt till ledighet för vård av anhörig. Ledighet för vård av anhörig beviljas för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor

i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro. Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person. I enlighet med detta ingår nu i § 60 en bestämmelse om rätt till ledighet för vård av anhörig på det sätt som bestäms i 4 kap. 7b § i arbetsavtalslagen. En anställd kan beviljas 5 dagar per år ledighet för vård av anhörig. Ledigheten är oavlönad. Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i ett registrerat parförhållande med arbetstagaren. Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron.

§ 61 Anmälan om familjeledighet

Tillämpningsanvisningen om anmälan om familjeledigheter har kompletterats i fråga om situationer då tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har rätt att ändra tidpunkten för en ledighet. Ändring av en fastställd ledighetsperiod är möjlig endast av en sådan grundad anledning som anges i 4 kap. i arbetsavtalslagen. En grundad anledning anses vara en oförutsebar och väsentlig förändring i förutsättningarna för vården av barnet som arbetstagaren inte kunde förutse när anmälan om frånvarotidpunkten gjordes.

Grundad anledning kan vara t.ex. att barnet eller den andra föräldern drabbats av en långvarig och allvarlig sjukdom eller dött eller skilsmässa mellan föräldrarna eller någon annan väsentlig förändring i förutsättningarna för vården av barnet. Utkomstsvårigheter till följd av makens arbetslöshet har inte betraktats som en grundad anledning. Arbetstagaren har inte heller ansetts ha rätt att ensidigt avbryta vårdledighet på den grunden att det under vårdledigheten yppar sig ett annat sätt att arrangera vården av barnet än vård i hemmet.

§ 63 Lönebelopp för tjänsteinnehavare/arbetstagare under familjeledigheter

Lönebeloppet till den födande föräldern är oförändrat i mom. 1. Genom att betala lön tryggas den födande förälderns återhämtning efter förlossningen i enlighet med graviditetsskyddsdirektivet. Lön betalas för de första 72 vardagarna av en graviditetsledighet under vilka tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är frånvarande från arbetet. Lön för 72 vardagar betalas från början av graviditetsledigheten och tills alla de 72 vardagarna har använts.

Förutsättningen är att personen är frånvarande från arbetet på grund av barnets födelse. Det här hänvisar till att den födande föräldern efter 40 vardagar graviditetsledighet kan återgå till arbetet utan att alla 72 vardagarna från början av graviditetsledighetsperioden har förbrukats. Om föräldern senare tar ut föräldraledighet betalas då fortsättningsvis lön tills alla 72 vardagarna har förbrukats. Eventuell tid i arbete efter graviditetsledigheten förbrukar alltså inte dagar av 72-dagarsperioden.

Bestämmelsen i mom. 3 om lön till den andra föräldern till ett adoptivbarn ersätter den tidigare avlönade perioden under föräldraledighet som beviljas för vård av ett adoptivbarn. Perioden är fortsättningsvis 72 vardagar lång från och med föräldraledighetens början.

Perioden med lön till den andra föräldern (tidigare faderskapsledighet) i mom. 2 har förlängts till 18 vardagar. Lön betalas för den period som omfattar den andra förälderns 18 första vardagar av föräldraledigheten.

Paragrafens mom. 4 om tillfällig vårdledighet har ändrats. Tillfällig vårdledighet beviljas för vård av ett barn under 12 år eller ett barn med funktionsnedsättning, när barnet plötsligt insjuknar. Åldersgränsen har höjts från 10 till 12 år.

§ 64 Partiell föräldraledighet och partiell vårdledighet för anställda utan arbetstid

I paragrafen finns en ny bestämmelse om hur partiell tjänst-/arbetsledighet ges under partiell föräldraledighet i arbete utan arbetstid. Den motsvarar den tidigare bestämmelsen om partiell vårdledighet.

§ 70 Förutsättningar för löneförmåner och

§ 71 Arbetsgivarens rätt till dagpenningar och vissa ersättningar

Begreppen har uppdaterats till att motsvara familjeledighetsreformen. Till innehållet är paragraferna oförändrade.

DEL IV SEMESTER

§ 93 Frånvarotid som likställs med arbetad tid

I förteckningen över dagar som likställs med arbetade dagar har familjeledighetsbegreppen uppdaterats. Innehållet i bestämmelserna har inte ändrat. Dessutom har frånvaro på grund av ledighet för vård av anhörig lagts till.

§ 95 Dagar som förbrukar semesterdagar när semester beviljas

En ändring i tillämpningsanvisningen till mom. 3 syftar till att öka flexibiliteten när man beviljar semester under en avbruten period för en person med allmän arbetstid vars arbetstid inte har bestämts till vissa fasta dagar. Vid beräkningen av arbetstiden för den avbrutna perioden är utgångspunkten den tabell i mom. 3 där veckoarbetstiden under en period som avbrutits på grund av semester har avtalats. Genom den nya tillämpningsbestämmelsen har det blivit möjligt att, när man på förhand vet om hur semesterdagar och lediga dagar placeras, avtala med arbetstagaren om att i stället för den arbetstid som anges i tabellen följa principen i mom. 3 punkt 2, att semestern förbrukar så många semesterdagar som infaller på dagar man på förhand visste var arbetsdagar och återstående tid är arbetstid man vet om på förhand.

Det här gäller de situationer där en tillämpning av tabellen för semesterförbrukning och arbetstid i mom. 3 enligt parterna skulle leda till ett slutresultat som inte är ändamålsenligt. Till exempel om semestern varar 4 kalenderdagar skulle tillämpning av tabellen i mom. 3 leda till att det förbrukas 3 semesterdagar i stället för 4, men i motsvarande grad skulle den återstående arbetstiden under veckan vara två dagar (15 timmar 18 min.). I stället är det nu möjligt att komma överens om att räkna med att alla 4 semesterdagarna infaller på arbetsdagar, vilket betyder att det går åt 4 i stället för 3 semesterdagar, men det återstår bara 7 timmar 39 minuter arbetstid att utföra under veckan.

Ändringen är kopplad till tillämpningen av den senare tabellen i § 183 mom. 2.

§ 96 Bestämning av semestertidpunkten

Mom. 3 har ändrats från att semestern tidigare alltid skulle ges senast före slutet av september året efter semesteråret till att det nu är möjligt att avtala om att semestern ges senast före utgången av det kalenderåret. För att semestern ska kunna ges efter september förutsätts alltid att båda parterna är eniga om saken.

§ 110 Betalning av semesterpenning när en anställning upphör

Bestämmelsen har ändrats så att när en anställning upphör betalas inestående semesterpenning ut den dag då anställningen upphör, men om man inte känner till beloppet den dag anställningen upphör betalas semesterpenningen ut på följande ordinarie lönebetalningsdag.

DEL VI ARBETSTID

§ 141 Arbete utan arbetstid för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid

Paragrafen har kompletterats med en bestämmelse om att man för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid kan ingå lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal om modularbetstid enligt bilaga 19. När man tillämpar modularbetstid är tjänsteinnehavaren/arbetstagaren juridiskt sett fortfarande anställd utan arbetstid, men till följd av det lokala avtalet tillämpas bestämmelserna om modularbetstid. Om det lokala avtalet om modularbetstid sägs upp återgår tjänsteinnehavaren/arbetstagaren till grundläget utan arbetstid.

§ 142 Ledigheter för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid

Bestämmelserna i mom. 1–3 har preciserats. För det första har mom. 1 försetts med en tillämpningssanvisning där det konstateras att lediga dagar för tjänsteinnehavare/arbetstagare utan arbetstid om möjligt ska ges regelbundet som på varandra följande dagar. Av en grundad anledning som beror på arbetet kan de lediga dagarna placeras på annat sätt än efter varandra. De lediga dagarnas placering under kalenderveckan kan även tillfälligt ändras, om det är motiverat på grund av arbetet. Om till exempel de lediga dagarna har förlagts till veckoslutet (lör–sön) och nödvändiga arbetsuppgifter infaller då, exempelvis ett läger, kan de lediga dagarna förläggas till andra dagar under samma vecka.

I mom. 2 preciseras principen för hur en förlorad ledig dag ersätts med en ny ledig dag. Om en eller båda veckoledighetsdagarna av en orsak som är känd på förhand inte kan beviljas under kalenderveckan (t.ex. på grund av ett konfirmandläger) och en ledig dag inte kan ges någon annan gång under samma kalendervecka, ges i stället för den förlorade lediga dagen en ny ledig dag vid en senare tidpunkt, senast inom de följande tre kalenderveckorna. En förutsättning för att ge en ersättande ledig dag är alltid att det har utförts arbete, t.ex. hållits läger, på den dag som hade varit ledig. Om arbete inte utförs på grund av sjukledighet ges ingen ersättande ledig dag.

Om å andra sidan arbete som hindrar att den lediga dagen tas ut har utförts och en ersättande dag ges till exempel följande vecka, men arbetstagaren insjuknar den dagen, går den ersättande dagen inte förlorad utan flyttas för att tas ut senare.

Motsvarande ändring har också gjorts i mom. 3, som gäller situationer då den lediga dagen överraskande förhindras.

§ 143 Lägerarbete för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid

Bestämmelsen i mom. 2 om ersättning för lägerarbetsstid har justerats. Till den anställda ges en andra kompensationsdag, då lägret har varat minst 4 dygn och 12 timmar. Den tidigare gränsen var 6 dagar 12 timmar.

183 § Allmän arbetstid, avbrott som är känt på förhand

Paragrafens 2 mom. har gjorts mera flexibelt. Det här hör ihop med ändringen i § 95 mom. 3, som beskrivs närmare under § 95.

DEL VII FÖRMÅNER FÖR VISSA PERSONALREPRESENTANTER

§ 220 Lön för deltagande i arbetstagarorganisationers sammanträden

Nu betalas lön för deltagande i flera av arbetstagarorganisationernas möten. När en tjänsteinnehavare/arbetstagar har beviljats tjänstledighet för deltagande i sammanträden som hålls av FOSU rf, Kyrkfacket union rf eller Kyrkfacket rf eller dessa centralorganisationers högsta beslutande organ, ska för sådan ledighet betalas ordinarie lön, om tjänste- eller arbetskollektivavtalsärenden behandlas vid sammanträdena. Centralorganisationernas högsta beslutande organ är Akava rf:s förbundsmöte och styrelse, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s representantskap och styrelse samt STTK rf:s representantskap och styrelse.

§ 222 Ersättning till förtroendemän

Grunden för bestämningen av ersättning till förtroendemän har ändrats. Till en huvudförtroendeman betalas alltid förtroendemannaersättning enligt bilaga 1. Likaså betalas nu ersättning också till förtroendemän enligt bilaga 1 (se bilaga 1 punkt 6). Man kan inte längre komma överens om att dela förtroendemannaersättningen mellan förtroendemännen.

Ändringen hör ihop med ändringarna i förtroendemannaavtalet, vilka beskrivs närmare nedan.

KyrkTAK bilagor

Bilaga 7, Tjänstekollektivavtal om försök med ett lönesystem för högsta ledningen i församlingarna

Avtalet om lön för högsta ledningen har blivit permanent. Bestämmelserna i avtalet är till största delen oförändrade. I tillämpningsanvisningen finns emellertid en precisering som gäller bestämningen av tjänsteinnehavarens lön i § 3 mom. 2. När en ny tjänsteinnehavare rekryteras ska man se till att tjänsteinnehavaren innan tjänsteutövningen inleds känner till lönen storlek och också själv kan lägga fram sitt löneanspråk. Tjänsteinnehavaren ska meddelas grunden för en väsentlig ändring av lönenivån.

Bilaga 8, Tjänstekollektivavtal av genomförande av direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i europeiska unionen 2019/1152 EU (det s.k. arbetsvillkorsdirektivet)

Parterna har avtalat om genomförande av det så kallade arbetsvillkorsdirektivet genom ett tjänstekollektivavtal. Avtalet träder i kraft samtidigt som motsvarande ändring för personer i arbetsavtalsförhållande i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Det är i det här skedet inte känt när den ändringen träder i kraft. I praktiken handlar det om att vi inte kan göra en ändring i kyrkolagen innan direktivet träder i kraft på grund av att totalreformen av kyrkolagen ligger hos riksdagen för behandling. Därför har det gjorts en överenskommelse om att genomföra direktivet genom ett tjänstekollektivavtal. Avtalet gäller den information som ska ges en tjänsteinnehavare när tjänsteförhållandet inleds. Faktainnehållet motsvarar i stort sett gällande 6 kap. 18 § i kyrkolagen och 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. För anställda i arbetsavtalsförhållande regleras ändringarna till följd av arbetsvillkorsdirektivet genom en ändring av 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

I avtalet finns också bestämmelser om att obligatorisk utbildning som arbetsgivaren är skyldig att anordna ska vara avgiftsfri för tjänsteinnehavaren och att utbildningstiden ska räknas som arbetstid (§ 3) och om arbetsgivarens skyldighet att på begäran ge tjänsteinnehavaren information om ett tryggare tjänsteförhållande (§ 4). Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteinnehavare ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt tjänsteförordnandet eller tjänsteförhållandets längd Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte, om

tjänsteinnehavaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänsteinnehavarens föregående begäran.

Bilaga 11, Kyrkans förtroendemannaavtal

Flera bestämmelser i förtroendemannaavtalet har reviderats.

I § 4 mom. 2 har en uttrycklig bestämmelse om ersättare och ersättarens ställning tagits in. I mom. 5 i samma paragraf och i § 10 mom. 3 har möjligheten att ingå lokala avtal om förtroendemannaersättningens storlek strukits. Ersättningen bestäms enligt KyrkTAK bilaga 1 punkt 6.

I § 8 mom. 2 har en ny bestämmelse tagits in, som föreskriver att om kravnivån på förtroendemannens uppgifter ändras under mandatperioden så att grundlönen och/eller kravgrupp sänks, betalas skillnaden mellan den tidigare och den nya lönen som en särskild del till mandatperiodens slut.

I mom. 3 finns nu en bestämmelse som utsträcker skyddet för en kandidat till ett förtroendemannauppdrag till att utöver huvudförtroendemannakandidater också omfatta dem som kandiderar till förtroendemän. Och i mom. 4 utsträcks skyddets efterverkning till att utöver huvudförtroendemän också gälla övriga förtroendemän.

I § 11 mom. 1 finns en bestämmelse om att erbjuda även ersättare möjlighet att inom de ramar som arbetsuppgifterna tillåter utveckla sin kompetens att sköta förtroendemannauppdraget.

Bilaga 18, Rekommendation om förrättningsarvoden

Beloppen i rekommendationen om förrättningsarvoden har höjts med 5 procent. I övrigt är rekommendationen oförändrad. De nya beloppen i rekommendationen träder i kraft när församlingens fullmäktige har godkänt dem.

Bilaga 19, (Modularbetstid)

Avtalet om modularbetstid har blivit permanent. Bestämmelserna i avtalet har inte ändrats. Det är möjligt att införa modularbetstid för tjänsteinnehavare och arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid genom att avtala om det lokalt enligt § 14 i huvudavtalet. Lokala avtal om modularbetstid som har ingåtts före 1.3.2022 gäller fortsättningsvis i enlighet med respektive lokala avtals giltighetstid.

Arbetsmarknadsdirektör Anna Kaarina Piepponen

Jurist

Timo von Boehm