

25.3.2021

Till församlingarna

Innehåll: 1. Lönejusteringar 1.5.2021  
2. Att avtala om utbytesledighet  
3. Coronavaccinationer

## 1. Lönejusteringar 1.5.2021

Lönejusteringarna 2021 genomförs i enlighet med § 3 i underteckningsprotokollet till Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal. Nedan redogörs för genomförandet av lönejusteringarna enligt lönesystem. I varje punkt redogörs också för vilka löner Kyrkans servicecentral ska justera på församlingarnas vägnar och vilka av de nya lönerna för tjänsteinnehavarna och arbetstagarna församlingen är skyldig att anmäla till servicecentralen för att de justerade lönerna ska kunna betalas ut.

### 1.1. Det allmänna lönesystemet

Grundlönerna för tjänsteinnehavare och arbetstagare med månadslön som omfattas av det allmänna lönesystemet justeras med en allmän höjning på 1,9 procent fr.o.m. 1.5.2021. Kyrkans servicecentral genomför den allmänna förhöjningen på församlingarnas vägnar.

Erfarenhetstillägg och prestationstillägg enligt det allmänna lönesystemet justeras inte. Kyrkans huvudavtalsparter har justerat minimilönerna för kravgrupperna i KyrkTAK:s bilaga 1 att motsvara de allmänna förhöjningarna fr.o.m. 1.5.2021.

### 1.2. Lönesystemet för högsta ledningen i församlingarna

Grundlönen för tjänsteinnehavare som hör till lönesystemet för den högsta ledningen justeras med en allmän förhöjning på 1,6 procent fr.o.m. 1.5.2021. Kyrkans servicecentral genomför den allmänna förhöjningen på församlingarnas vägnar. I stället för den allmänna förhöjningen kan församlingen dock besluta justera grundlönerna för högsta ledningen enligt de mål som tidigare ställts upp för ledningen och en utvärdering av hur målen uppnåtts. Sådana justeringar ska församlingarna registrera i sitt löneräkningssystem så att servicecentralen kan verkställa dem.

En justering av ledningens löner 1.5.2021 utifrån en s.k. bedömning av prestationen är ett alternativ till justeringen utifrån den allmänna förhöjningen. Förberedelserna för detta ska ha inletts i god tid, och vid genomförandet ska anvisningarna i KyA:s cirkulär A4/2020 ha följts. Enligt anvisningen ska beslutet om en justering av grundlönerna i stället för en allmän förhöjning fattas av församlingens kyrkoråd eller i en kyrklig samfällighet av gemensamma kyrkorådet eller något annat behörigt organ. Det ska göras så att den tidsfrist för betalningen av den justerade lönen som fastställs i § 4 i

underteckningsprotokollet till KyrkTAK 2020–2022 inte överskrids. Församlingen ska också beakta de tidtabeller för lönekörningarna som servicecentralen har fastställt och föra in uppgifterna om lönejusteringar i sitt löneräkningssystem så att servicecentralen kan verkställa dem.

Kyrkans huvudavtalsorganisationer har justerat skalorna för lönesättningsgrupperna K och J att motsvara de allmänna förhöjningarna fr.o.m. 1.5.2021 (KyrkTAK bilaga 1). Om församlingen fr.o.m. 1.5.2021 justerar grundlönerna utifrån en bedömning av prestationen, ska den se till att tjänsteinnehavarens grundlön är minst lika stor som skalans nedre gräns för den lönesättningsgrupp K eller J som fastställts för tjänsten. Grundlönen måste justeras upp till den nedre gränsen om den annars skulle ha blivit mindre än så.

### 1.3. Timlönesystemet

Grundtimlönerna och ackordlönerna samt tilläggen för de timavlönade justeras med en allmän förhöjning på 1,6 procent 1.5.2021 från ingången av närmast följande lönebetalningsperiod. Lönesättningen för timavlönade i bilaga 1 har justerats på motsvarande sätt. Kyrkans servicecentral genomför den allmänna förhöjningen på församlingarnas vägnar.

### 1.4. Vissa andra löner och lönetillägg

Utifrån § 3 punkt 3.4 i underteckningsprotokollet justeras bland annat de löner som bestäms enligt avtalet om avlöning av unga och arbetstagare i läroavtalsförhållande samt vissa arvoden som ska betalas med kyrkans centralfonds medel med 1,6 procent fr.o.m. 1.5.2021. Motsvarande justeringar har gjorts för de löner som ingår i bilaga 1. Kyrkans servicecentral genomför justeringen på församlingarnas vägnar.

### 1.5. Betalning av justerad lön

I § 4 i underteckningsprotokollet förutsätts att de justerade lönerna i den mån det är möjligt betalas senast inom två månader efter att justeringen har trätt i kraft, om man lokalt avtalat något annat. Om tidsfristen på två månader inte kan hållas på grund av coronaviruspandemin ska de justerade lönerna betalas så snart det är möjligt.

De arbetstidsersättningar som betalas enligt systemet med allmän arbetstid träder i kraft vid ingången av den arbetsperiod som börjar efter 1.5.2021.

## 2. Att avtala om utbytesledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren har enligt § 108 § i kyrkans gällande tjänste- och arbetskollektivavtal rätt att avtala om att semesterpenningen eller en del av den byts till utbytesledighet. Församlingsarbetsgivarna ombeds fästa uppmärksamhet vid tidtabellen när semesterpenning byts ut: Enligt § 108 2 mom. ska bytet avtalas före slutet av april det år då semesterpenningen betalas ut. Denna tidtabell, som baserar sig på avtalsbestämmelsen, gäller också i fråga om anteckningar som ska göras i Kyrkans servicecentralens löneräkningssystem. Man har inte rätt att avvika från tidtabellen ens på grund av coronasituationen.

## 3. Coronavaccinationer

I första hand är det kommunerna som ansvarar för coronavaccineringen. Enligt den nationella coronastrategin kan vaccinationer utföras också inom företagshälsovården. Vaccinationstidtabellen är

emellertid alltid kommunspecifik och företagshälsovården kan inte heller påverka vaccinationsordningen eller tillgången till vaccin.

Kyrkans arbetsmarknadsverk anser i denna situation att det är viktigt att församlingsarbetsgivarna ger sina anställda tillgång till vaccinationer inom företagshälsovården utan extra dröjsmål. KyA rekommenderar att arbetsgivarna redan nu lägger till coronavaccinering i organisationens avtal om företagshälsovård. Arbetsgivaren kan också i samarbete med företagshälsovården försöka identifiera och jämföra coronariskerna för olika arbetsuppgifter och befattningsbeskrivningar och förbereda sig på en gradering av vaccinationerna så att eventuella biverkningar inte leder till samtidig sjukfrånvaro på arbetsplatserna. Det rekommenderas också att man låter de anställda få ta coronavaccin under arbetstid.

Arbetsmarknadsdirektör

Anna Kaarina Piepponen

Förhandlingschef

Oili Marttila