

5.3.2019

Till församlingarna

Innehåll: 1. Lönejusteringar 1.4.2019  
2. Avtal om grupplivförsäkring 2019  
3. Ändrad tidpunkt för förtroendemannautbildningen

## 1. Lönejusteringar 1.4.2019

Lönejusteringarna för 2019 genomförs i enlighet med § 3 i underteckningsprotokollet till Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal. Nedan beskrivs hur lönejusteringarna genomförs per lönesystem. I varje punkt redogörs också för vilka löner som Kyrkans servicecentral justerar på församlingarnas vägnar och i fråga om vilka tjänsteinnehavares och arbetstagares nya löner församlingen är skyldig att meddela servicecentralen för att de justerade lönerna ska gå till utbetalning.

### 1.1 Det allmänna lönesystemet

I det allmänna lönesystemet justeras grundlönerna från och med 1.4.2019 med en allmän förhöjning på 1,0 procent. För deltidsarbete justeras den 100-procentiga grundlön som deltidslönen baserar sig på med 1,0 procent, vilket betyder att deltidsanställda tjänsteinnehavares/arbetstagares löner också höjs med 1,0 procent. Servicecentralen genomför den allmänna höjningen på församlingarnas vägnar.

Minimilönerna för kravgrupperna inom det allmänna lönesystemet justeras också med en förhöjning på 1,0 procent. De höjda minimilönerna framgår av KyrkTAK:s bilaga 1 som finns på Kyrkans arbetsmarknadsverks webbplats.

I detta sammanhang kan även nämnas att man inom det allmänna lönesystemet kommer att betala ut ett engångsbelopp i samband med utbetalningen av semesterpengen i juni 2019. Engångsbeloppet är 368 euro för de tjänsteinnehavare och arbetstagare på heltid som uppfyller villkoren för engångsbeloppet (se underteckningsprotokollets 3 § punkt 3.1). För deltidsarbetande minskas engångsbeloppet i samma proportion som deltidsarbetstiden underskrider full arbetstid. Villkoren för att erhålla engångsbeloppet beskrivs närmare i KyA:s cirkulär A2/2018. Servicecentralen sköter även utbetalningen av engångsbeloppet på församlingarnas vägnar.

## 1.2 Lönesystemet för högsta ledningen

För tjänsteinnehavare som omfattas av lönesystemet för församlingens högsta ledning finns en lokal lönejusteringspott på 1,6 procent. Församlingens behöriga organ beslutar om användningen av justeringspotten enligt underteckningsprotokollets 3 § punkt 3.2.

Den ekonomiska församlingsenheten ska spara uppgifterna om lönejusteringen i sitt löneräkningssystem så att servicecentralen kan verkställa justeringen. I motsats till det allmänna lönesystemets allmänna förhöjning kan servicecentralen inte sköta lönejusteringen på församlingarnas vägnar eftersom den högsta ledningens lönejustering görs med hjälp av en justeringspott. Den ekonomiska församlingsenheten måste självständigt besluta om hur justeringspotten fördelas bland mottagarna och spara resultatet i löneräkningssystemet så att servicecentralen kan verkställa utbetalningen.

Med hjälp av potten kan man justera alla löner som omfattas av det här systemet eller endast någon eller några personers löner. Ledningens grundlöner justeras inte genom någon s.k. allmän förhöjning under den här avtalsperioden. Justeringspotten räknas utifrån den lönesumma som består av grundlönerna en normal månad under 2019 för de tjänsteinnehavare som omfattas av lönesystemet för kyrkans högsta ledning. I en enskild församling utgörs lönesumman av grundlönerna för kyrkoherden och den högsta tjänsteinnehavaren inom ekonomi- och personalförvaltningen. I en kyrklig samfällighet utgörs lönesumman av grundlönerna för samfällighetens högsta tjänsteinnehavare inom ekonomi- och personalförvaltningen och kyrkoherdarna i de församlingar som hör till samfälligheten.

Beslutet om hur potten fördelas fattas av församlingens kyrkoråd eller i en samfällighet av gemensamma kyrkorådet eller ett annat behörigt organ. Föredragningen görs av den tjänsteinnehavare eller förtroendevalda som anges i reglementet. Beslutsförslaget grundar sig på uppdragets svårighetsgrad i församlingens högsta ledning samt de uppställda målsättningarna och deras förverkligande för respektive tjänsteinnehavare. Det är bra att göra beredningen i en separat grupp som består av förtroendevalda. Läs mera i anvisningen [Lönesystemet och grundlönen för högsta ledningen – anvisningar för församlingarna](#).

Om man hinner utvärdera arbetsuppgifternas svårighetsgrad, omfattning och ansvar för högsta ledningen samt tjänsteinnehavarens yrkeskompetens och totala arbetsprestation före 1.4.2019, genomförs lönejusteringen från 1.4.2019 i enlighet med underteckningsprotokollets syfte. I detta fall fördelas engångspotten på 1,6 procent på basis av utvärderingen så att hela potten på 1,6 procent används.

I underteckningsprotokollet förutsätts att man i beslutet om justeringspotten fäster uppmärksamhet vid möjligheten att korrigera löneorättvisor i ledningens löner. Sådana kan ha uppstått bland annat om lönejusteringar inte har gjorts sedan försöket inleddes 1.8.2014 trots att uppgifternas svårighetsgrad och/eller tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet och kompetens har ändrat avsevärt. Det kan också ha skett personalförändringar inom församlingens högsta ledning. I händelse av personalförändringar kan man kontakta KyA:s kansli angående genomförandet av lönejusteringarna.

Med justeringspotten uppmuntras församlingarna att utveckla den lokala tillämpningen av lönesystemet för högsta ledningen. Därför förutsätts också att man ställer upp kriterier för utvärderingen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, omfattning och ansvar och för tjänsteinnehavarens yrkeskompetens och arbetsprestationer som kan utgöra grunden för bestämningen av grundlönen även i fortsättningen. Om man redan har ställt upp sådana kriterier kan de användas vid beslutet om hur justeringspotten ska fördelas. Det är också bra att försöka skapa god praxis för hur man fastställer

mål och utvärderar målpuffyllelsen. Vi rekommenderar till exempel att man i praktiken prövar på mål- och utvärderingssamtal med församlingsledningen. Läs mera i anvisningen Lönesystemet och grundlönen för högsta ledningen – anvisningar för församlingarna.

Om svårighetsgraden för den högsta ledningens arbetsuppgifter ännu inte har utvärderats och man inte heller har fastställt sådana mål som åsyftas i underteckningsprotokollet och som följs upp efter utvärderingsperioden, är lönejusteringen som genomförs 1.4.2019 tidsbestämd tills målen har fastställts och man efter utvärderingsperioden har bedömt arbetsuppgifternas svårighetsgrad och tjänsteinnehavarens yrkeskompetens. I detta fall är lönejusteringen för den högsta ledningen tidsbestämd från och med 1.4.2019. En tidsbestämd lönejustering från 1.4.2019 kan genomföras på viss tid till exempel med en allmän förhöjning så att allas löner höjs med samma procentsats. Samtidigt bör man utan dröjsmål inleda en process för utvärdering av uppgifternas svårighetsgrad hos den högsta ledningen och tjänsteinnehavarens yrkeskompetens. Efter utvärderingsperioden upphör den tidsbestämda lönejusteringen och ersätts av de lönejusteringar som arbetsgivaren beslutar om på basis av utvärderingen. De ersättande lönejusteringarna bör medföra den ovannämnda löneförhöjande effekten på 1,6 procent från början av den månad som följer på beslutet. Justeringen genomförs på basis av den månatliga lönesumma för den högsta ledningen som gällde före 1.4.2019. Utvärderingsprocessen och den påföljande lönejusteringen som avses här bör slutföras under den pågående avtalsperioden, dvs. senast i mars 2020.

### 1.3 Timlönesystemet

Inom timlönesystemet bör man enligt underteckningsprotokollets 3 § punkt 3.3 använda justeringspotten på 1,6 procent till lönejusteringar för timavlönade arbetstagare. I första hand ska justeringsposten enligt underteckningsprotokollet användas för justering av det individuella tillägget. Trots detta rekommenderar Kyrkans arbetsmarknadsverk och kyrkans huvudavtalsorganisationer samstämmigt efter att ha diskuterat saken att lönejusteringarna genomförs som en allmän höjning på 1,6 procent till alla timavlönade arbetstagare som är i tjänst 1.4.2019. Rekommendationen beror på att i nästan alla församlingar, som har timavlönade arbetstagare, är dessa antingen s.k. anställda som inkallas vid behov eller så finns det endast en församlingsanställd med regelbunden arbetstid. I detta fall finns det i praktiken inga förutsättningar för att fördela justeringspotten.

Enligt Kyrkans arbetsmarknadsverks uppgifter finns det i drygt tio ekonomiska församlingseenheter flera än en timavlönad arbetstagare med regelbunden arbetstid. I dessa ekonomiska församlingseenheter kan arbetsgivaren, om det finns behov, även överväga att använda justeringspotten för det individuella tillägget enligt underteckningsprotokollets rekommendation. Man bör beakta att denna användning endast kan omfatta anställda med regelbunden arbetstid, som omfattas av timlönesättning enligt 33 § och erfarenhetstillägg enligt 34 § i KyrkTAK. Om det anses ändamålsenligt att styra justeringspotten till de individuella tilläggen, är det enklast att fastställa summan för tillägget utifrån de ifrågavarande anställdas totala lönesumma för en timme, vilken inkluderar grundtimlön, erfarenhetstillägg och eventuellt nuvarande individuellt tillägg. Denna lönesumma kan vid behov också styras till de arbetstagare, som arbetsgivaren anser vara berättigade till justering av tillägget. När det gäller justeringens tekniska genomförande kan arbetsgivaren vid behov kontakta Kyrkans arbetsmarknadsverks kansli.

Lönejusteringarna berör enbart lönerna för sådana säsonganställda som är i församlingens tjänst 1.4.2019. För övriga timavlönade personer, t.ex. säsonganställda som rekryteras efter 1.4.2019, fastställs lönen enligt församlingens lönepolicy vid den tidpunkt då de rekryteras. Timlönesättningen och det individuella tilläggets maximibelopp enligt KyrkTAK justeras inte 1.4.2019.

De justerade timlönerna träder i kraft i början av den löneperiod som följer närmast efter 1.4.2019.

Den ekonomiska församlingsenheten ska spara uppgifterna om lönejusteringen i sitt löneräkningssystem så att servicecentralen kan verkställa justeringen. I motsats till den allmänna förhöjningen inom det allmänna lönesystemet kan servicecentralen inte sköta lönejusteringen för timavlönade arbetstagare på församlingarnas vägnar, eftersom de timavlönades lönejustering görs i form av en justeringspott. Detta gäller även i det fall att de timavlönade arbetstagarnas timlöner justeras genom en allmän förhöjning. Församlingen sparar alltså grundtimlönen, erfarenhetstillägget och det eventuella individuella tillägget för varje timavlönad arbetstagare i löneräkningssystemet från och med början av den löneperiod som följer närmast efter 1.4.2019.

#### 1.4 Vissa andra grundlöner, tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg

Bland annat de avtalsenliga lönerna för unga arbetstagare och arbetstagare i läroavtalsförhållande och vissa arvoden som betalas från Kyrkans centralfond justeras på basis av § 3 punkt 3.4 i protokollet med 1,0 procent från och med 1.4.2019. Motsvarande justeringar har gjorts i de löner som ingår i bilaga 1.

Servicecentralen genomför den allmänna förhöjningen på församlingarnas vägnar.

## 2. Avtal om grupplivförsäkring 2019

De centrala arbetsmarknadsorganisationerna har avtalat om villkoren för grupplivförsäkring för 2019. Basbeloppen och barntilläggen som betalas ut från försäkringen höjs med 1 procent.

Kyrkans huvudavtalsparters avtal om förmån som motsvarar grupplivförsäkring har justerats enligt de ovan nämnda ändringarna. Några andra ändringar i försäkringsvillkoren har inte gjorts. Grupplivförsäkringsavtalet 2019 finns med som bilaga till detta cirkulär.

## 3. Ändrad tidpunkt för förtroendemannautbildningen

I Kyrkans arbetsmarknadsverks cirkulär A8/2018 fanns ett fel gällande en av Kyrkosektorn rf:s förtroendemannautbildningar. Den rätta tidpunkten för Kyrkosektorn rf:s förtroendemannautbildning är:

Kurs	Gammalt datum	Nytt datum	Ort
STTK:n seminaari henkilöstön edustajille	8–9.10.2019	8.10.2019	Helsingfors

Arbetsmarknadsdirektör Anna Kaarina Piepponen

Jurist Timo von Boehm

Bilaga: [Avtal om grupplivförsäkring 2019](#)