

19.3.2014

Till församlingarna

- Innehåll:
1. Kyrkans avtal för avtalsperioden 1.4.2014–31.1.2017 godkända
 2. Uppdatering av semesterpromemorian
 3. Ersättning för resekostnader

1. Kyrkans avtal för avtalsperioden 1.4.2014–31.1.2017 godkända

Allmänt

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2014–2016 som följer Sysselsättnings- och tillväxtavtalet godkändes i oktober och har kompletterats med ett avtal som kyrkans huvudavtalsorganisationer godkände 18.3.2014. Genom detta avtal verkställs det som förhandlats fram enligt huvudavtalsorganisationernas promemoria och som berör bland annat

- kodifieringen av Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal
- totalrevisionen av arbetstidsbestämmelserna
- engångsarvodet och att främja införandet av den prövningsbaserade lönedelen (HAVA)
- genomförandet av handlingsmodellen för kompetensutveckling inom kyrkan
- sysselsättningsåtgärder för unga

Detta cirkulär återger det huvudsakliga innehållet i avtalslösningen som godkändes 18.3.2014. En mer detaljerad redogörelse om avtalslösningen tas fram för Kyrkans arbetsmarknadsverks webbplats så snabbt som möjligt. Information om den kommer i ett senare cirkulär.

Lönejusteringarna i Kyrkans allmänna tjänste- och kollektivavtal 2014–2016 och andra frågor i samband med avtalet som godkändes i oktober har refererats i [cirkuläret A15/2013](#).

Nya KyrkTAK

KyrkTAK 2014–2016 som träder i kraft i början av april publiceras som pdf-fil på Sacrista under rubriken Anställning före början av april.

Tidsplanen för publiceringen och anvisningar om förhandsbeställning av KirVESTES och KyrkTAK finns i Kyrkans arbetsmarknadsverks cirkulär A5/2014.

Kodifiering av avtalsboken

I kodifieringsarbetet har man förnyat alla de kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal och rekommendationer som ska tas med i den nya avtalsboken. Endast rekommendationerna om rusmedel och gott bemötande på arbetsplatsen lämnades utanför arbetet eftersom de senare ska förnyas separat.

Kodifieringsarbetet innebar i regel inga materiella förändringar i avtalen. Arbetet fokuserade på att uppdatera språket i avtalen och förnya upplägget. För avtalets huvudavsnitt (avlöning, arbetstid osv.) har man skrivit korta inledningar. I paragrafer med flera moment har momenten fått rubriker. Avtalsbestämmelsernas paragrafnumrering har förnyats nästan helt. Avlöningsskapitlets omfattande tillämpningsdirektiv för det allmänna lönesystemet, som varit en separat bilaga, har inlemmats med avtalsbestämmelserna. Samtidigt har tillämpningsdirektiven som haft sin tyngdpunkt på införandefasen anpassats till "produktionsfasens" behov.

De innehållsförändringar som gjorts i kodifieringsarbetet och som träder i kraft 1.4.2014 är följande (paragrafnumrering enligt den förnyade numreringen):

- **En precisering som gäller naturaförmåner (§ 11):** Avtalsbestämmelserna har precisrats vad gäller behandlingen av naturaförmåner. Lönesystemet är fortsättningsvis ett totalavlöningssystem till karaktären. Om en naturaförmån beviljas är beskattningsvärdet en del av den ordinarie lönen så att beviljandet av en naturaförmån inte höjer totallönen som den definierats enligt KyrkTAK. Till exempel: arbetstagarens uppgiftsrelaterade grundlön i det allmänna lönesystemet är 2 200 euro och den årsbundna lönedelen 330 €, sammanlagt 2 530 €/mån. Arbetsgivaren beviljar en telefonförmån med beskattningsvärdet 20 €. Naturaförmånen beaktas i arbetstagarens totallön på 2 530 euro genom att minska den med 20 euro.
- **Tjänsteinnehavarnas lönebetalningsdag (§ 16)** är den 1 eller 15 dagen i månaden. Övergångsbestämmelse: Om församlingens lönebetalningstidpunkt 1.4.2014 avviker från de nämnda alternativen kan lönebetalningstidpunkten genom beslut av församlingens behöriga myndighet flyttas högst två kalenderdagar åt gången, om man inte lokalt kan komma överens om ett annat förfarande. Innan beslutet om att ändra tidpunkten fattas måste ärendet behandlas i ett samarbetsförfarande enligt Kyrkans samarbetsavtal. Tillämpningen av bestämmelsen är knuten till kundförhållandet med Kipa på följande sätt: De som redan är kunder hos Kipa ska fatta beslut om en avtalsenlig lönebetalningstidpunkt så snabbt som möjligt med beaktande av övergångsbestämmelserna i § 16. De som blir kunder hos Kipa måste senast när kundförhållandet börjar tillämpa en avtalsenlig lönebetalningstidpunkt.
- **Tidpunkten för betalning av lön till timavlönade arbetstagare (§ 17):** Med arbetstagarens samtycke är det möjligt att betala lön till timavlönade arbetstagare en gång i månaden.

Förändringar i kyrkans allmänna lönesystem:

- **Termerna för den uppgiftsrelaterade lönedelen/grundlönen** har precisrats (§ 22). Arbetstagarens grundlön består av minimilönen i uppgiftens kravgrupp och den sammanlagda summan av en eventuell kravdel och särskild grund.
- **Bestämmelsen om den prövningsbaserade lönedelen (§ 26)** gjordes mer flexibel och det lokala spelrummet ökades: bland annat strök man bestämmelsen om lönedelens maximibelopp (högst 10 % av kravgruppens minimilön) och tillfogade en notering i tillämpningsdirektivet enligt vilken lönedelen, som i regel betalas ut tills vidare, också kan vara tidsbestämd. Dessutom kan bedömningsperioden med arbetsgivarens beslut av särskilda skäl vara kortare än sex månader eller längre än ett år. Antalet prestationsnivåer som används i bedömningen utökades. Enligt arbetsgivarens beslut är nivåerna minst tre och högst fem. Nivåerna namnges inte längre separat i avtalet.

- **Engångsarvode (§ 40).** En ny bestämmelse om engångsarvode infördes i avtalet. Den ger arbetsgivaren möjlighet att i det allmänna lönesystemet belöna en individ eller grupp med ett engångsbelopp. Engångsarvodet betalas inte regelbundet och är inte en del av den ordinarie lönen. Arbetsgivaren har rätten att besluta om storleken på och principerna för engångsarvodena. Om engångsarvodet används allmänt är det ändamålsenligt att reda ut betalningsgrunderna tillsammans med personalens representanter.
- **Betalning av lön enligt prövning för frånvarotid (§ 50 och 88).** En bestämmelse har införts i avtalet som tillåter arbetsgivaren att enligt prövning betala hela lönen eller en del av den för högst 30 kalenderdagar under året för sådan tjänst-/arbetsledighetstid som annars enligt KyrkTAK skulle vara oavlönad. I detta sammanhang har man också kommit överens om principerna för innehållande av lön när en prövningsbaserad oavlönad tjänst-/arbetsledighet pågår i en vecka eller mindre.

Nya försöksbestämmelser om arbetstiden

Arbetstidsbestämmelserna förnyas i sin helhet i form av ett försök som börjar 1.1.2015 och slutar när avtalsperioden går ut. Målet har varit att göra bestämmelserna tydligare och mera flexibla och samtidigt föra systemen för allmän arbetstid och periodarbetstid närmare varandra.

De nya bestämmelserna testades i oktober–december i fjol i nio ekonomiska församlingar. Som resultat av förhandlingarna i början av detta år tas dessa bestämmelser i bruk i alla församlingar som ett försök som börjar 1.1.2015 och slutar när avtalsperioden löper ut 31.1.2017. Försöket inleds först i början av 2015 eftersom införandet av de nya bestämmelserna förutsätter att de lokala arbetsgivarna utbildas. Under försökets gång utreds hur de nya bestämmelserna fungerar och vilken effekt de har på församlingarnas utgifter och löntagarnas inkomster.

Arbetstidsparagraferna har arrangerats om. Först kommer A-delen med bestämmelserna om dem som inte har fastställda arbetstider (tjänsteinnehavare i andligt arbete samt en del ledande tjänsteinnehavare). I B-delen finns bestämmelserna om arbete med arbetstider. B-delen är uppbyggd så att den inleds med de gemensamma bestämmelserna för alla arbetsformer med arbetstid (B1) och fortsätter med bestämmelserna om den nya allmänna arbetstiden och byråarbetstiden som egna helheter i kapitel B2. Dessutom finns i kapitel B3 bestämmelserna om arbetstidshandlingar och i slutet del C (Övriga bestämmelser), som berör både arbetstagare med och utan arbetstider.

De centrala förändringar som förhandlats fram för arbetstidsbestämmelserna är följande (paragrafnumrering enligt den förnyade numreringen):

- **Ny allmän arbetstid, Kapitel B.2.1.** Den nuvarande allmänna arbetstiden (38 timmar och 15 minuter i veckan) samt de olika periodarbetstidssystemen (periodarbete i 2, 3 eller 4 veckor) förenas till en ny allmän arbetstid, som utgör i snitt 38 timmar och 15 minuter i en period på 1–4 veckor.
- Att slå samman de nuvarande arbetstidssystemen innebär att skillnaderna mellan dem försvinner. Samtidigt minskar skillnaderna mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållanden.
- **Den ordinarie dagliga arbetstiden (§ 181)** är högst 9 timmar. Den dagliga arbetstiden får tillfälligt överskridas inom ramarna för periodens ordinarie arbetstid. I sådana fall betalas som ny ersättningsform en ersättning för lång arbetsdag, som är 20 % av timlönen.
- Den primära formen för arbetstidsersättning är penningersättning. Med tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan man avtala om att ge ersättningen i form av ledighet.
- **Arbetstiden under avbrutna arbetstidsperioder (§ 181–184)** har förnyats.
- **Övertidströsklarna (§ 187)** för 50 % och 100 % övertid har förenhetligats. Den enda övertidsersättningsformen är periodövertidsarbete. Modellen med dygns- och veckovis övertids-

ersättning försvinner. När man iakttar en arbetstidsperiod på en vecka är övertidsersättningen för de fyra första timmarna 50 % och därefter 100 %. Under längre perioder på 2, 3 och 4 veckor är gränsen för 100 % övertidsersättning en multipel av periodens längd, alltså 8, 12 eller 16 timmar.

- **Fyra dagars arbetsvecka (§ 181 och 191).** Veckans ordinarie arbetstid kan fullgöras under 4 arbetsdagar. Detta arrangemang förutsätter samförstånd mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren. Arrangemanget är möjligt både inom ramen för allmän arbetstid och byråarbetstid.
- **Ersättning för telefonjour (§ 211).** Som ny ersättningsform testas en ersättning för telefonjour, som inte räknas som ordinarie lön. Med telefonjour avses att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är anträffbar per telefon i fall att en händelse orsakar larm i församlingen. Jourersättningens storlek är minst 43 € i månaden, vilket motsvarar minst cirka 10 euro i veckan. Storleken på ersättningen bestäms lokalt enligt hur bindande jouten är och hur mycket den belastar fritiden.

De så kallade tre utbildningsdagarna och avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda

Den handlingsmodell för kompetensutveckling som gäller hela arbetsmarknaden (de så kallade tre utbildningsdagarna) gjordes till en del av kyrkans avtal. Den verkställdes genom att från och med 1.4.2014 upphäva Kyrkans personalutbildningsavtal. Avtalets bestämmelser om ekonomiska förmåner för personalutbildning och annan kompetensutveckling överfördes till KyrkTAK (§ 83 och 88). Samtidigt kom man överens om det nya Avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda samt om skrivningarna i Kyrkans samarbetsavtal, § 3, 2 mom. 3 punkten) (tillämpningsdirektivet).

Denna ändring har refererats i Kyrkans arbetsmarknadsverks [cirkulär A5/2014](#) och dess bilaga, huvudavtalsorganisationernas gemensamma promemoria.

Främjande av sysselsättningen bland unga

Kyrkans huvudavtalsorganisationer godkände ett underteckningsprotokoll enligt arbetsmarknadsorganisationernas rekommendation Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant. Mer information kommer senare i cirkuläret om sommarjobb.

2. Uppdatering av semesterpromemorian

Semesterpromemorian som utarbetats som stöd för tillämpningen av KyrkTAK:s semesterbestämmelser uppdateras för att motsvara de KyrkTAK-bestämmelser som träder i kraft 1.4.2014. Den föregående semesterpromemorian är från 2009.

Några av de viktigaste förändringarna i semesterbestämmelserna sedan semesterpromemorian 2009 publicerades har varit följande:

- Semestertabellernas så kallade B-rad har strukits.
- Överföring av semester på grund av sjukdom är möjlig utan karens också när semestern redan hunnit börja (ny bestämmelse som träder i kraft 1.4.2014, § 98). Överföringen förutsätter att ett läkarintyg visas upp för arbetsgivaren.
- I semesterlörens storlek beaktas eventuella ändringar i arbetstiden eller lönen under semesterkvalifikationsåret. I sådana fall beräknas semesterlörens belopp enligt den genomsnittliga lönen (ny bestämmelse som träder i kraft 1.4.2014, § 99).

- Från och med 1.4.2014 är det möjligt att byta semesterpenningen mot ledig tid (§ 108).

3. Beskattning av resekostnader

Församlingarna har ställt frågor om beskattningen av reseersättningar, speciellt kilometerersättningar. [I cirkuläret A5/2013](#) har församlingarna kort informerats om saken.

Efter det har Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna inlett diskussioner med Skatteförvaltningen om möjligheten att hitta sådana gemensamma tolkningar som kunde föras vidare till församlingarna genom ett cirkulär från Kyrkans arbetsmarknadsverk.

Detta utredningsarbete pågår fortfarande. Det har fördröjts av de nyss avslutade avtalsförhandlingarna. Målet är att utredningsarbetet ska slutföras under våren. Tills de nya direktiven kommer uppmanas församlingarna att agera enligt informationen i cirkuläret A5/2013.

Arbetsmarknadsdirektör Vuokko Piekkala

Jurist

Timo von Boehm