



CIRKULÄR A 11/2010

25.11.2010

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans personalutvecklingsavtal

Kyrkans personalutvecklingsavtal

Kyrkans huvudavtalsparter har godkänt Kyrkans personalutvecklingsavtal. Det träder i kraft 1.12.2010 och ersätter Kyrkans personalutbildningsavtal från 1998. Utvecklingsavtalet innehåller både bestämmelser med kollektivavtalsverkan och bestämmelser av rekommendationskaraktär.

Bestämmelserna med kollektivavtalsverkningar gäller förmåner som de anställda är berättigade till vid deltagande i personalutbildning (kap. 3) eller vid vissa andra former av utvecklingsarbete (kap. 4). Dessa bestämmelser tillämpas från 1.12.2010. Om arbetsgivaren till exempel redan i sin utbildningsplan har tagit ställning till frågan om lön och andra ersättningar i samband en utbildning ska man innan den anställda deltar i personalutbildningen ännu kontrollera om planen till denna del följer det gällande avtalet.

Bestämmelserna av rekommendationskaraktär (kap. 2) gäller utgångspunkterna och de allmänna principerna för personalutvecklingen. Bestämmelserna träder i kraft efter att församlingens kyrkofullmäktige fattat ett bindande beslut om detta. Beslutet ska fattas innan förberedelserna för budgetåret 2012 inleds. Innan beslut fattas ska ärendet behandlas i samråd med personalen eller personalens representanter på det sätt som anges i Kyrkans samarbetsavtal.

Ekonomiska förmåner vid personalutbildning och vissa andra utvecklingsmetoder

I utvecklingsavtalets bestämmelser om personalutbildning är utgångspunkten att arbetsgivaren enligt eget övervägande ordnar eller skaffar personalutbildning med målet att upprätthålla och förbättra de anställdas yrkesmässiga färdigheter att klara sig i sitt arbete och på arbetsplatsen. En anställds rätt eller skyldighet att delta i personalutbildning, lön under utbildningstiden och betalning av andra eventuella ersättningar bestäms utifrån arbetsgivarens bedömning av utbildningsbehovet. Utveck-

lingsbehoven bedöms i förhållande till de anställdas tjänste- och arbetsuppgifter och de strategiska mål som styr församlingens verksamhet och i mån av möjlighet också med beaktande av helhetskyrkans utbildningsbehov. Bedömningen av utbildningsbehoven och tillhörande beslut om ekonomiska förmåner ska göras innan den anställda deltar i personalutbildningen.

Grundprincipen för bedömningen är att när arbetsgivaren anser det vara motiverat utifrån församlingens eller helhetskyrkans behov att den anställda deltar i personalutbildning beviljas han eller hon på ansökan tjänst- eller arbetsledighet för deltagande i utbildningen. Tjänst- eller arbetsledigheten kan vara helt eller delvis avlönade under totalt 30 kalenderdagar under ett kalenderår, eller för en längre tid om det finns ett särskilt skäl. Även direkta kostnader som föranleds av utbildningen, till exempel resekostnader, kan arbetsgivaren besluta att betala ersättning för i rimlig utsträckning. (§ 6 mom. 2)

Enligt avtalet kan arbetsgivaren också anse en utbildning vara absolut nödvändig för att den anställda ska kunna utföra sina uppgifter (§ 6 mom. 1). I så fall åläggs den anställda skyldighet att delta i utbildningen. Utgångspunkten är då att den anställda inte klarar sina uppgifter som sig bör utan att delta i utbildningen och att den anställda deltar under ordinarie arbetstid eller arbetsdagar. För utbildningstiden får den anställda ordinarie lön och dessutom betalas ersättning för resekostnader och andra omedelbara, rimliga kostnader för utbildningen enligt KyrkTAK. Om en anställd undantagsvis åläggs att delta i nödvändig personalutbildning på en ledig dag eller om den ordinarie arbetstiden per dygn eller per vecka för en anställd som omfattas av arbetstidsbestämmelserna överskrids på grund av utbildningen betalas enligt protokollsanteckningarna i 6 § 1 mom. ersättning för utbildningstid (protokollsanteckning 1 gäller anställda som omfattas av arbetstidsbestämmelserna och protokollsanteckning 2 tjänsteinnehavare i andligt arbete och församlingspräster). För nödvändig utbildning betalas inga arbetstidsersättningar. Till denna del återspeglar innehållet i utvecklingsavtalet bestämmelsen i § 150 mom. 2 i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal i fråga om hur utbildningstid räknas som arbetstid. Denna bestämmelse har också ändrats i samband med överenskommelsen om utvecklingsavtalet (KyrkTAK § 150).

Utvecklingsavtalet innehåller också bestämmelser om ekonomiska förmåner som gäller vid introduktion (inskolning), arbetshandledning, mentorskap och tidig rehabilitering för upprätthållande av arbetsförmågan.

Helt nytt i dessa bestämmelser är endast det som gäller mentorskap. Bestämmelserna om arbetshandledning och tidig rehabilitering kommer från Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal § 92, som har slopats i samband med att utvecklingsavtalet slöts. (Protokoll om justering av § 105 och upphävande av § 92 i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2010–2012)

Bestämmelser om introduktion har funnits även i det nu upphävda personalutbildningsavtalet. Bestämmelserna har preciserats och förtydligats i § 7 i utvecklingsavtalet. I avtalet utgår man nu från att arbetsgivaren är skyldig att under arbetstid ge den anställda introduktion i arbetet och villkoren för arbetet, förhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, redskap som används i arbetet och rätt användning av redskapen samt säkra arbetssätt. Introduktionens viktiga betydelse i för-

ändringssituationer betonas också. Arbetsplatserna uppmanas förbereda introduktionen genom att utarbeta en checklista eller en introduktionsplan.

Bestämmelser om mentorskap har lagts in i samma paragraf som bestämmelserna om arbetshandledning (§ 8). En anställd som på arbetsgivarens beslut deltar i arbetshandledning eller mentorskap har rätt att för den använda tiden få nödvändig befrielse från arbetet med lön. Dessutom ersätts resor enligt KyrkTAK och andra direkta, rimliga kostnader som föranleds av handledningen eller mentorskapet. Den anställda har också rätt till ersättning för utbildningstid enligt samma principer som vid nödvändig personalutbildning (§ 8 protokollsanteckning 2).

I bestämmelsen om tidig rehabilitering (§ 9) har terminologin förtydligats bland annat genom att definitionen ”som upprätthåller arbetsförmågan” har lagts till liksom även en beskrivning i tillämpningsdirektivet. En arbetstagare som på ansökan beviljats tjänst- eller arbetsledighet för tidig rehabilitering som upprätthåller arbetsförmågan kan enligt avtalet enligt arbetsgivarens övervägande betalas lön helt eller delvis i totalt högst 30 kalenderdagar under ett kalenderår. En förutsättning är att man ansökt om rehabilitering via Fpa (Folkpensionsanstalten) eller att den finansieras av Kyrkans centralfond. Rehabiliteringskurser som finansieras av Kyrkans centralfond arrangeras vid Lappo stifts stiftsgård Haapaniemi i Kuortane. Den rehabiliteringspeng som betalas ut av Fpa tillkommer församlingen till den del den motsvarar lönen. Arbetsgivaren står inte för övriga kostnader, till exempel resekostnader, som orsakas av rehabilitering för vilken tjänst- eller arbetsledighet har beviljats.

Systematisk utveckling

Kyrkans personalutvecklingsavtals bestämmelser av rekommendationskaraktär (kap. 2) gäller utgångspunkterna och de allmänna principerna för personalutveckling. I dessa bestämmelser uppmuntras församlingarna att genom kontinuerlig och systematisk utveckling säkerställa den kompetens som behövs i församlingen och helhetskyrkan, främja de anställdas arbetshälsa och stödja inläring av nya uppgifter och förändringshantering. Behovet av kontinuerlig och systematisk personalutveckling motiveras i § 2 i avtalet. Personalutvecklingen ska enligt avtalet också tilldelas ekonomiska resurser och den ska omfatta hela personalen.

I avtalet finns exempel på olika metoder för personalutveckling. Hit hör till bland annat personalutbildning, introduktion, mentorskap och arbetshandledning samt förfaringssätt som stöder inläring och karriärutveckling, möjligheter till delaktighet och projekt (§ 3). Personalens och församlingens behov avgör vilka metoder som används. Utvecklingsbehoven och prioriteringarna i utvecklingen avgörs enligt avtalet separat i samband med församlingens treårsplanering av verksamheten och ekonomin. De konkretiseras årligen i en personalutvecklingsplan som ingår i budgeten. Där ska man inom ramen för de anslag som reserveras med tillräcklig noggrannhet ange vilka utvecklingsmetoder som används samt annat som gäller det praktiska genomförandet av utvecklingen. Genomförandet av planen följs upp och utvärderas. Detta är i sin tur en process som fortsätter i form av planeringen för de följande åren.

Arbetsgivaren förutsätts varje planeringsperiod i samarbete med personalen kartlägga de anställdas synpunkter på utvecklingsbehoven och de metoder som används för utvecklingen. Arbetsplatsens utvecklingsbehov kan också utredas med hjälp av en kompetenskartläggning.

Församlingarnas planeringsarbete kommer att stödjas av ett material som tas fram med utgångspunkt i utvecklingsavtalet. Detta material läggs ut på Sacrista senare i vinter under rubriken Utbildning.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm

Bilagor:

- Kyrkans personalutvecklingsavtal
- Protokoll om justering av § 105 och upphävande av § 92 i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2010–2012
- KyrkTAK § 150