



CIRKULÄR A 4/2011

15.6.2011

Till församlingarna

Innehåll: Ställningstagande om tillämpning av kyrkans allmänna lönesystem

Ställningstagande om tillämpning av kyrkans allmänna lönesystem

Kyrkans arbetsmarknadsverk har fått vetskap om ett löneställningstagande som styrelserna för Diakoniarbetarnas Förbund rf och Kyrkans Ungdomsarbetare ry har framfört den 29 april 2011. Ställningstagandet innehåller intresseorganisationernas rekommendation om kravgruppsplacering för branschledare inom diakonin och ungdomsverksamheten. Det har skickats ut till förtroendemän och medlemmar i Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. Arbetsmarknadsverket vill med anledning av ställningstagandet påpeka följande:

1. Löneställningstagandet är ett led i de två arbetstagarorganisationernas intressebevakning för sina medlemmar. Församlingsarbetsgivarna behöver inte vidta några åtgärder med anledning av ställningstagandet.
2. I kyrkans allmänna lönesystem bestäms den uppgiftsrelaterade lönedelen på basis av arbetsuppgiftens svårighetsgrad och kravgrupperna i kollektivavtalet. Arbetsuppgiftens svårighetsgrad bedöms på initiativ av församlingens behöriga myndighet med hjälp av kravkriterier för kravgrupperna och befattningsbeskrivningen för uppgiften. I bedömningen beaktas den allmänna befattningsbeskrivningen och alla fem kravkriterierna, även kompetensen. Med hjälp av detta kriterium bedöms vilken utbildningsnivå, vilken arbetserfarenhet, vilka kunskaper och vilka färdigheter arbetsuppgiften förutsätter. Arbetsuppgiftens svårighetsgrad är högre ju djupare och mångsidigare utbildning samt bredare kunskaper och färdigheter uppgiften förutsätter.
3. För bedömningen av den uppgiftsrelaterade lönedelen är det viktigt att befattningsbeskrivningen för uppgiften motsvarar arbetets verkliga innehåll. Arbetsgivaren ska därför se till att ändringar i uppgiften skrivs in i befattningsbeskrivningen. Chefen och den anställde kontrollerar årligen vid ett gemensamt medarbetarsamtal att befattningsbeskrivningen är à jour. Arbetsgivaren ser också över beskrivningen vid personalbyte. En ändring av befattningsbeskrivningen leder till justering av uppgiftens svårighetsrad eller den anställdes grundlön endast om

uppgiftens kravnivå ändras väsentligt. Detta avgörande fattas av arbetsgivaren med hjälp av kravkriterier och befattningsbeskrivningen.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Förhandlingschef

Oili Marttila