



CIRKULÄR A 7/2011

30.11.2011

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans avtalslösning för åren 2012–2013

1. Allmänt
2. Lönejusteringar 1.3.2012
3. Engångsbelopp i maj 2012
4. Lönejusteringar 1.4.2013
5. Textändringar
 - 5.1. Faderskapsledighet
 - 5.2. Semester
6. Andra överenskommelser

Kyrkans avtalslösning för åren 2012–2013

1. Allmänt

Kyrkans arbetsmarknadsverk och kyrkans huvudavtalsorganisationer har undertecknat Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2012–2013. Avtalet följer det så kallade ramavtalet för tryggnad av konkurrenskraften och sysselsättningen i Finland som de centrala arbetsmarknadsorganisationerna godkände 13.10.2011 och undertecknade 28.11.2011. Avtalsperioden är 1.3.2012–31.4.2014.

I avtalet ingår två tidpunkter för avtalsenliga höjningar. Den första höjningen görs 1.3.2012 och den andra 1.4.2013.

Den första höjningen görs 1.3.2012 som en allmän procentuell förhöjning av lönerna och i form av textändringar som gäller sex dagar långa faderskapsledigheter och utveckling av semestersystemet. Vid lönebetalningen för maj 2012 betalas också en engångspott på 150 euro till anställda som uppfyller det villkor om tre månaders anställning som anges i närmare i avtalet. Se närmare upplysningar om den första avtalsperiodens lönehöjningar i kap. 2 och 3 och om textändringarna i kap. 5.

Den andra höjningen infaller 1.4.2013. Den genomförs som en 1,4 % stor allmän förhöjning som kyrkans huvudavtalsparter preciserar under avtalsperioden, när de arbetsgrupper som tillsatts för perioden blivit klara med sina uppdrag. Utöver detta finns en justeringspott på 0,5 % som används på olika sätt i olika lönesystem. Se

närmare i kap. 4 om den andra höjningen.

Färskt avtalsmaterial och ändringarna i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal presenteras på Sacrista på adressen sacrista.evl.fi/anstallning. Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2012–2013 trycks i bokform först under våren 2013 när kodifieringsarbetsgruppen enligt 13 § 2 punkten i underteckningsprotokollet är klar med sitt arbete.

2. Lönejusteringar 1.3.2012

2.1 Kyrkans allmänna lönesystem

Församlingen höjer 1.3.2012 grundlönerna för tjänsteinnehavare och månadsavlönade arbetstagare inom kyrkans allmänna lönesystem med 2,0 %. Höjningen görs på både grundlönens kravdel och på en eventuell grundlön på särskild grund. Den årsbundna delen justeras enligt KyrkTAK § 33 automatiskt i och med att grundlönen höjs.

Huvudavtalsparterna har höjt minimilönerna för kravgrupperna i kyrkans allmänna lönesystem (KyrkTAK bilaga 4) på motsvarande sätt från 1.3.2012. En tabell över kravgruppernas justerade minimilöner finns som bilaga till detta cirkulär.

2.2 Kyrkoherdarnas lönesystem

Församlingen höjer 1.3.2011 grundlönen för kyrkoherdetjänsten och innehavaren av den med 2,0 %. Tillägg enligt kyrkoherdarnas lönesystem, bl.a. årstillägg och tillägg för ordförandeskap i gemensamma kyrkorådet justeras på motsvarande sätt. En tabell över justerade tillägg finns som bilaga till detta cirkulär.

I lönesättningen för kyrkoherdar (KyrkTAK bilaga 6) har huvudavtalsparterna justerat lönesättningsgruppernas minimilöner, kyrkoherdarnas årstillägg och övriga tillägg och arvoden på motsvarande sätt fr.o.m. 1.3.2012. En tabell över justerade minimilöner för lönesättningsgrupperna och en lista över justerade tillägg finns som bilaga till detta cirkulär.

2.3 Timlönesystemet

Församlingen justerar timavlönade arbetstagares grundtimlöner med 2,4 % vid början av den löneperiod som följer närmast efter 1.3.2012. Höjningen görs på alla timlöner, både de som följer timlönesättningen (KyrkTAK bilaga 8) och de som står utanför lönesättningen. Erfarenhetstillägg, individuella tillägg och arbetsmiljötillägg enligt timlönebilagan och församlingarnas egna raka ackord justeras också med 2,4 % från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.3.2012.

Grundtimlönerna i de timavlönades lönesättning (KyrkTAK bilaga 8), erfarenhetstilläggen, de individuella tilläggen och arbetsmiljötilläggen har huvudavtalsparterna justerat på motsvarande sätt fr.o.m. 1.3.2012. En tabell över justerade grundtimlöner i lönesättningen och en lista över justerade tillägg finns som bilaga till detta cirkulär.

2.4 Justering av övriga löner och arvoden

Bilagan till avtalet om begränsning av tjänstekollektivavtalets bindande verkan (KyrkTAK bilaga 27) har uppdaterats. Enligt avtalet justerar församlingen den grundlön som Kyrkans arbetsmarknadsverk har fastställt för så kallade

arbetsgivartjänster inom ekonomi- och personalförvaltningen och innehavarna av dessa tjänster med 2,0 % 1.3.2010. Den årsbundna delen blir på basis av KyrkTAK § 33 automatiskt justerad i och med att grundlönen höjs.

Avtalet om unga säsongarbetare, studerande och arbetstagare i läroavtalsförhållande (KyrkTAK bilaga 10) har förnyats. Löner som bestäms enligt avtalet justeras med 2,0 % i församlingarna 1.3.2012.

Vissa arvoden som betalas ur kyrkans centralfond (KyrkTAK bilaga 7) har huvudavtalsparterna justerat med 2,0 % från 1.3.2012. En tabell över justerade arvoden finns som bilaga till detta cirkulär.

Grundlön, tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg som inte bestäms i förhållande till grundlönen och som inte höjts på de grunder som anges ovan justeras av församlingen med 2,0 %.

2.5 Övrigt att beakta vid justeringarna

De justeringar 1.3.2012 som beskrivits ovan ska betalas ut av församlingarna senast i april 2012.

För tjänsteinnehavare och *månadsavlönade* arbetstagare som arbetar *deltid* justeras den lön för full arbetstid som utgör beräkningsgrund för deltidsprocenten.

Alla justeringar görs med en cents noggrannhet. Tal på 0,5 och större decimaler avrundas uppåt till närmaste hela cent och 0,49 eller lägre decimaler avrundas nedåt till närmaste hela cent. När den ordinarie lönen består av flera delar justeras varje del skilt för sig och avrundas till närmaste cent.

De justerade tillägg och arvoden enligt Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal som träder i kraft 1.3.2012 har sammanställts i en bilaga.

2.6 Ersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Ersättningarna till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har justerats av huvudavtalsparterna från 1.3.2012. Dessa ersättningar räknas inte till den ordinarie lönen.

Till huvudavtalsorganisationernas förtroendemän betalas fr.o.m. 1.3.2012 för skötseln av förtroendemannauppgifterna ersättning enligt följande:

- 1) till huvudförtroendemannen eller den ende förtroendemannen 58 €/mån.
- 2) om för en huvudavtalsorganisation har valts flera än en förtroendeman, till andra än huvudförtroendemannen 49 €/mån.

Till arbetarskyddsfullmäktige betalas fr.o.m. 1.3.2012 för skötseln av fullmäktigeuppgifterna ersättning enligt följande:

- 1) 58 euro/mån. om församlingen har minst 70 000 medlemmar
- 2) 49 euro/mån. om församlingen har minst 10 000 – under 70 000 medlemmar
- 3) 28 euro/mån. om församlingen har färre än 10 000 medlemmar.

Måltidsersättningen enligt 11 § i Kyrkans förtroendemannaavtal har också justerats.

Ersättningen är 23,86 euro per kursdag fr.o.m. 1.3.2012.

3. Engångsbelopp 2012

Vid löneutbetalningen för maj 2012 betalas ett engångsbelopp på 150 euro till alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som utan avbrott varit anställda av församlingen 1.3–31.5.2012. Engångsbeloppet betalas däremot inte om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren inte får lön för maj 2012. När man fastställer den anställdes rätt till engångsbeloppet är utgångspunkten att anställningsförhållandet varat utan avbrott under den angivna perioden och att lön betalas för maj månad. Om personen har varit anställd hos samma arbetsgivare 1.3.2012–31.5.2012 i olika på varandra följande anställningsförhållanden anses anställningen ha varat utan avbrott, såvida det inte gått en enda arbetsdag mellan de olika anställningarna. Anställningen varar också under semester, permittering och tjänst-/arbetsledighet med eller utan lön. Som lön räknas också till exempel semesterersättning för semestrar som inte tagits ut.

Exempel 1.

Personen har arbetsledighet utan lön 1.1–31.5.2012. Eftersom han på grund av den oavlönade arbetsledigheten inte får lön för maj betalas inte heller engångsbeloppet. Om ledigheten hade varit avlönad, skulle han även ha fått engångsbeloppet.

Exempel 2.

Personen har arbetsledighet utan lön 1.1–7.5.2012 och återvänder sedan till arbetet. Detta innebär att han får lön för en del av maj. Han får då också engångsbeloppet på 150 €.

Exempel 3.

Personen har arbetsledighet utan lön 1.1–7.5.2012. Genast efter detta tar han ut sin semester, vilken fortsätter ända in i juni. Han arbetar alltså inte en enda dag i maj. Eftersom lön (semesterlön) betalas för en del av maj får han också engångsbeloppet på 150 €.

Engångsbeloppet betalas också till sådana arbetstagare i säsongsbetonat park- och trädgårdsarbete i församlingen som både 2010 och 2011 varit anställda hos församlingen minst 6 månader i motsvarande uppgifter och vars anställningsförhållande förnyas under växtperioden 2012 så att det varar hela maj 2012. Till en säsongarbetare betalas engångsbeloppet enligt ovan naturligtvis under den förutsättningen att personen också enligt huvudregeln har rätt till det. Beloppet betalas inte om säsongarbetaren inte får lön för maj 2012.

Exempel 4.

Arbetstagaren har varit anställd som timavlönad begravningsplatsarbetare 1.6–30.6.2010 och som månadsavlönad begravningsplatsarbetare i samma församling 1.5–30.9.2011. Anställningsförhållandet förnyas med ett arbetsavtal som sträcker sig från 1.5.2012 till 30.6.2012. Han får engångsbeloppet på 150 €.

Exempel 5.

Arbetstagaren har jobbat på församlingens begravningsplats 1.6–30.9.2010 och 1.5–31.8.2011. Anställningsförhållandet förnyas med ett arbetsavtal som sträcker sig från 14.5.2012 till 30.9.2012. Eftersom han inte är anställd hos församlingen hela maj månad får han inte del av engångsbeloppet på 150 €.

Exempel 6.

Arbetstagaren har jobbat på församlingens begravningsplats 1.6–30.9.2010 och 1.5–31.8.2011. Anställningsförhållandet förnyas med ett arbetsavtal som sträcker sig från 2.5.2012 till 30.9.2012. Anställningen anses ha varat hela maj, när den inletts den första arbetsdagen efter Första maj. Han får engångsbeloppet på 150 €.

För deltidsarbetande minskas engångsbeloppet i samma proportion som deltidsarbetstiden underskrider full arbetstid. Beloppets storlek bestäms enligt den arbetstid som tillämpas i maj. Om den anställda övergår till deltid/heltid under månadens gång bestäms storleken på engångsbeloppet enligt den arbetstid som tillämpades dagen före utbetalningen av engångsbeloppet.

Engångsbeloppet inverkar inte på andra löneposter. Det beaktas t.ex. inte vid beräkning av semesterlön, semesterpenning eller övertidsersättningar.

4. Lönejusteringar 1.4.2013

Lönerna justeras med en allmän förhöjning i kyrkans alla lönesystem 1.4.2013. Anvisningar för justeringen ges senare under avtalsperioden. Förutom den allmänna förhöjningen står en justeringspott på 0,5 % till församlingarnas förfogande i Kyrkans allmänna lönesystem. Huvudavtalsparterna avtalar centralt om användningen av en pott av samma storlek för kyrkoherdarna.

4.1 Lokal justeringspott 1.4.2013

Till församlingarnas förfogande står 1.4.2013 som stöd för sporrande tillämpning av kyrkans allmänna lönesystem en lokal justeringspott på 0,5 procent. Den kan användas för uppgiftsrelaterade och/eller prövningsbaserade individuella lönedelar enligt de riktlinjer som huvudavtalsorganisationerna har avtalat och på det sätt man kommer överens om genom ett enigt förhandlingsresultat mellan församlingen och huvudavtalsorganisationernas representanter.

Enligt huvudavtalsparternas riktlinjer för den uppgiftsrelaterade lönedelen kan justeringspotten användas för att utveckla lönespridningen baserad på arbetsvärdering, förbättra lönejämställdheten mellan kvinnor och män och påverka församlingens möjlighet att behålla och rekrytera kompetent personal. Justeringen kan riktas till enskilda uppgifter, vissa uppgiftsområden eller alla uppgifter. Vid fördelning av potten ska kravgruppsindelningen och grundlönerna för uppgiftsrelaterade lönedelar inom kyrkans allmänna lönesystem samt bestämmelserna om kravdel och särskild grund tillämpas.

Enligt huvudavtalsparternas riktlinjer för den prövningsbaserade lönedelen kan församlingen använda justeringspotten för att införa en prövningsbaserad lönedel som baserar sig på bedömning av arbetsprestationen eller justera grunderna för prövningsbaserade lönedelar som redan tillämpas. I det skede då den prövningsbaserade

lönedelen införs förutsätts att man kan göra en minst 6 månader lång bedömning av de mål som ställts upp för arbetsprestationen. I arrangemangen ska kyrkans allmänna lönesystems bestämmelser om provningsbaserad lönedel iakttas.

I förhandlingarna om användning av justeringspotten deltar från församlingens sida den tjänsteinnehavare eller arbetstagare som församlingen utsett som arbetsgivarens representant. En huvudavtalsorganisation representeras av en förtroendeman som tillsatts i församlingen enligt Kyrkans förtroendemannaavtal. Om en huvudavtalsorganisation inte har tillsatt någon förtroendeman i församlingen representeras organisationen av en förhandlare som organisationens medlemmar har utsett bland församlingens tjänsteinnehavare och arbetstagare. Om ingen huvudavtalsorganisation har tillsatt någon förtroendeman i församlingen representeras organisationerna av en förhandlare som deras medlemmar har utsett bland församlingens tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Om förhandlingsparterna inte når enighet i ärendet kan de be om huvudavtalsparternas ställningstagande eller förslag till användning av potten. Om man inte heller efter detta kan nå enighet betalas justeringspotten till alla som en lika stor procentuell förhöjning av grundlönen.

Kyrkans huvudavtalsparter utarbetar före 29.2.2012 närmare anvisningar för förhandlingsförfarandet kring den lokala justeringspotten. Församlingarna informeras så snart anvisningarna är klara.

5. Textändringar

De ändrade paragrafexterna finns på Sacrista på adressen sacrista.evl.fi/anstallning. Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2012–2013 trycks i bokform först under våren 2013 när kodifieringsarbetsgruppen enligt 13 § 2 punkten i underteckningsprotokollet är klar med sitt arbete.

5.1. Faderskapsledighet

I Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2012–2013 införs en bestämmelse om lön under faderskapsledighet. Enligt det nya 4 mom. i 81 § har en tjänsteinnehavare/arbetstagare som beviljas faderskapsledighet rätt att få sin ordinarie lön för de 6 första vardagarna, under förutsättning att anställningsförhållandet till församlingen omedelbart före faderskapsledighetens början har fortgått minst 60 kalenderdagar.

Bestämmelsen föreskriver att de 6 första vardagarna av faderskapsledigheten är avlönade. Utöver detta är faderskapsledighet fortsättningsvis oavlönad ledighet.

Faderskapsledighet ska enligt arbetsavtalslagen meddelas minst två månader innan ledigheten börjar (ArbAvtL 4 kap. 3 a §). Om ledigheten varar högst 12 vardagar ska den emellertid anmälas minst en månad innan den inleds.

Enligt övergångsbestämmelsen träder denna ändring i kraft 1.3.2012. Förutsättningarna för lön under faderskapsledigheten är att den nya bestämmelsen trätt i kraft när anhållan om ledighet görs. Faderskapsledighet med lön kan därför anhållas tidigast 1.3.2012. Om faderskapsledigheten enligt huvudregeln anmäls två

månader innan den börjar kan en 6 dagars faderskapsledighet med lön inledas tidigast 1.5.2012. Om ledigheten emellertid varar högst 12 kalenderdagar och därför ska anmälas minst en månad innan ledigheten börjar kan en 6 dagar lång faderskapsledighet med lön inledas tidigast 1.4.2012.

Till följd av ändringen i föräldraledighetsbestämmelsen i § 81 har också nödvändiga ändringar gjort i § 83 som gäller arbetsgivarens rätt till dagpenning och vissa ersättningar. De ändrade bestämmelserna finns som bilaga till detta cirkulär.

5.2. Semester

I semesterbestämmelserna har rad B i semestertabellerna strukits. Ändringen träder i kraft när kvalifikationsåret byts 1.4.2012. Den träder alltså i kraft en månad senare än de övriga avtalsändringarna.

Skillnaden mellan antalet semesterdagar på rad A och rad B i semestertabellerna grundar sig på det gamla semestersystemet som tillämpades fram till 2001. Då gavs utöver de vanliga semesterdagarna även en vintersemesterförlängning som bara konkretiserades om den gavs i form av semester. För förlängningsdagarna betalades aldrig semesterersättning. Förlängningen gavs inte heller om semestern undantagsvis togs ut innan den utföll i slutet av kvalifikationsåret.

När semestersystemet förnyades 2001 övergick man från att bestämma semestern i antal vardagar till att bestämma den i antal arbetsdagar. Samtidigt frångicks semesterförlängningen. I antalet semesterdagar i det nya systemet (rad A i semestertabellen) inkluderades förlängningsdagarna från det gamla systemet. Men för semesterförlängningsdagarna som ingick i rad A betalades fortsättningsvis ingen semesterersättning. Detta gjordes i praktiken genom att man i semestertabellerna hade en rad B utan semesterförlängningsdagar. Antalet semesterdagar enligt rad B tillämpades när semesterersättning betalades och när semester beviljades innan den utföll.

Den ändring som genomförts innebär att rad B har strukits ur semestertabellerna. Därmed finns bara rad A kvar från KyrkTAK 2010–2012. Eftersom rad B stryks och bara rad A återstår kallas den inte längre rad A.

Ändringen innebär i praktiken att man vid utbetalning av semesterersättning när en anställning upphör betalar ersättning enligt rad A i KyrkTAK 2010–2012, medan man tidigare betalade ersättning enligt rad B.

Exempel 1.

En tjänsteinnehavare börjar jobba hos en annan församling 1.7.2012. Innan han tillträder den nya tjänsten håller han en två veckor lång semester (10 semesterdagar). Semesterrätten följer tabell 1, dvs. 38 dagar. Semesterersättning betalas för 28 dagar 30.6.2012. Sedan 1.4.2012 har han under 3 månader tjänat in 9 semesterdagar som ännu inte fallit ut och för vilka semesterersättning betalas.

När semester undantagsvis ges redan innan den utfallit, är antalet dagar när semestern utfaller antalet semesterdagar enligt semestertabellen minus de dagar som redan hållits.

Exempel 2.

Tjänsteinnehavaren har tagit ut alla sina semesterdagar på sommaren och ber följande vinter om lov att ta ut 5 dagar av semester som ännu inte utfallit. Om arbetsgivaren tillåter detta har 5 semesterdagar av den semesterrätt som faller ut 31.3 redan använts. Om semesterrätten bestäms enligt tabell 1, är följande semester då $38-5=33$ dagar.

De nya semesterbestämmelserna träder i kraft 1.4.2012. Fram till dess, dvs. till 31.3.2012, tillämpas nu gällande semestertabeller. Detta innebär att semesterersättning som utfaller till betalning 31.3.2012 eller tidigare fortsättningsvis betalas enligt rad B. Likaså tillämpas raderna A och B i semestertabellerna i KyrkTAK 2010–2012 om semesterdagar som inte utfallit tas ut före 31.3.2012.

Exempel 3.

Arbetsstagarens visstidsanställning upphör 29.1.2012. Han har tjänat in semester för 5 månader enligt semestertabell 2. Semesterersättning betalas enligt rad B i KyrkTAK 2010–2012 för 11 semesterdagar.

Exempel 4.

Anställningen upphör 31.3.2012. För semesterdagar som inte tagits ut betalas semesterersättning. På semesterersättningen tillämpas ännu bestämmelserna i KyrkTAK 2010–2012: ersättning betalas alltid enligt rad B. Detta gäller både semester som utfallit sommaren 2011, om det fortfarande finns outtagen sådan, och den semester som faller ut 31.3.2012. Eftersom bestämmelsen om strykning av rad B ännu inte är i kraft 31.3.2012 när anställningen upphör tillämpas KyrkTAK 2010–2012.

Strykningen av rad B har föranlett ändringar också i § 104, 107 och 112 i KyrkTAK. De ändrade semesterbestämmelserna finns som bilaga till detta cirkulär.

6. Andra överenskommelser

Utveckling av arbetshälsan och arbetslivskvaliteten

Parterna har förbundit sig att under avtalsperioden utveckla handlingsmönster som främjar effektiv verksamhet, arbetslivskvaliteten och personalens arbetshälsa. Särskild uppmärksamhet kommer att fästas vid en sporrande tillämpning av kyrkans allmänna lönesystem, vid samarbetsformer som främjar personalens och deras representanters deltagande och vid kompetensutveckling.

Arbetsgrupper

Under avtalsperioden arbetar följande arbetsgrupper som parterna tillsatt gemensamt:

- 1) En arbetstidsarbetsgrupp som bereder en utveckling av arbetstids- och ledighetsbestämmelserna inom den kyrkliga sektorn, så att bestämmelserna om arbetstid blir tydligare och mera flexibla än för närvarande. Till arbetsgruppens uppdrag hör också att utreda systemen för allmän arbetstid och periodarbetstid och att följa upp och främja församlingarnas arbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete. Arbetsgruppen ska lägga fram sitt förslag inom 2012.
- 2) En arbetsgrupp som utarbetar ett förslag till teknisk revidering av kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, så att avtalet i fråga om formuleringar och

framställningsstruktur är så klart och lättläst som möjligt (kodifieringsarbetsgruppen). Arbetsgruppen ska lägga fram sitt förslag inom 2012.

3) En arbetsgrupp som utreder lönesystemen för kyrkoherdar och ledande tjänsteinnehavare inom ekonomiförvaltningen samt behoven av och möjligheterna till revidering av dessa system. I utredningen bör uppmärksamhet fästas vid kraven i ledaruppgifterna, ställningen som arbetsgivarens representant samt ansvarsförhållanden. Arbetsgruppen ska lägga fram sitt förslag inom 2012.

Grupplivförsäkring 2012

De centrala arbetsmarknadsorganisationerna har ingått avtal om justering av grupplivförsäkringens bassummor och barnförhöjning. Försäkringens bassummor och barntillägg har höjts med cirka 1 procent. I försäkringsvillkoren har bestämmelsen om förmånstagare (§ 3 mom. 1) ändrats genom att bestämmelsen om studerande strukits. I det gällande avtalet har bestämmelsen omfattat studerande i åldern 18–22 år. Begreppet barn har samtidigt breddats. I det nuvarande avtalet avses barn under 18 år, men i det nya avtalet har åldersgränsen höjts, så att barn nu avser alla under 22 år. I och med denna ändring har bestämmelsen om studerande blivit onödig och därför strukits.

Avtalet om ekonomisk förmån som motsvarar grupplivförsäkring finns som bilaga till detta cirkulär.

Arbetsmarknadsdirektör Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm