



CIRKULÄR A 5/2007

31.10.2007

Till församlingarna

- Innehåll: Kyrkans nya allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2007–2009
1. Allmänt
 2. Lönebestämmelserna i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2007–2009 och tillämpningen på de anställda
 - 2.1. Huvudpunkterna i verkställandet
 - 2.2. Inplacering av befattningarna i kravgrupper
 3. Avtalsenliga förhöjningar 1.10.2007
 - 3.1. Månadsavlönade arbetstagare och andra tjänsteinnehavare än kyrkoherdar
 - 3.2. Kyrkoherdar
 - 3.3. Timavlönade arbetstagare
 - 3.4. Vissa andra lönejusteringar 1.10.2007
 - 3.5. Utbetalning av justerade löner
 4. Övriga lönejusteringar under avtalsperioden
 - 4.1. Allmänna förhöjningar 2008 och 2009
 - 4.2. Justeringspotter 2008 och 2009
 - 4.2.1. Lönesystemspotten 1.3.2008
 - 4.2.2. Lönesystemspotten 1.3.2009
 5. Textändringar
 6. Övriga avtalsändringar

Kyrkans nya allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2007–2009

1. Allmänt

Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna har godkänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kyrkan ska tillämpas från 1.10.2007. Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal gäller till 31.1.2010 (se Underteckningsprotokoll till kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2007–2009). Genom lönebestämmelserna i avtalet slopas de lönesystem som baserar sig på R- och H-lönetabellerna och L-löneklasserna. Alla månadslöner som bygger på dessa system ska omvandlas till löner som följer det avtal som trädde i kraft 1.10.2007. Eventuella avtalslöner bör också i mån av möjlighet överföras till de nya lönebestämmelserna. Ändringen gäller inte kyrkoherdar och timavlönade arbetstagare.

Ändringen av lönesystemet genomförs i församlingarna i enlighet med avtalet i bilagan till underteckningsprotokollet för Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (se Avtal om retroaktiv tillämpning från 1.5.2007 av lönebestämmelserna i Kyrkans allmänna arbets- och tjänstekollektivavtal 2007–2009, nedan Verkställig-

hetsavtalet). De nya bestämmelserna och överföringen av löner till det nya systemet förklaras närmare i kap. 2.

I det avtal som trädde i kraft 1.10.2007 har löneförhöjningarna avtalats utgående från följande personalindelning

- o månadsavlönade arbetstagare och andra tjänsteinnehavare än kyrkoherdar
- o kyrkoherdar
- o timavlönade arbetstagare

För alla dessa grupper innehåller avtalslösningen så kallade allmänna löneförhöjningar 1.10.2007, 1.10.2008 och 1.9.2009. I de två förstnämnda grupperna finns dessutom ett arrangemang för höjning av enskilda löner. I den första allmänna förhöjningen av kyrkoherdarnas och de timavlönades löner ingår höjningen för 2007 enligt det så kallade Kirpas-programmet. Denna pott används för månadsavlönade och andra tjänsteinnehavare än kyrkoherdar genom de förhöjningar som hör till löne-reformen. Höjningarna under avtalsperioden 1.10.2007–31.1.2010 beräknas öka kyrkans lönekostnader med 9,3 procent.

Genomförandet av de avtalsenliga höjningarna beskrivs nedan i kap. 3 och 4.

Vad gäller texterna innehåller avtalet en förnyelse av grunderna för betalning av re-seersättningar och en revidering av semesterbestämmelserna utgående från den nya semesterlagen. Förtroendemannaarvodena har höjts och de gäller alla huvudavtals-parters förtroendemän. Vidare inkluderar förhandlingsresultatet revideringar av huvudavtalet och förtroendemannaavtalet. Textändringarna och övriga avtalsändringar presenteras i kap. 5 och 6.

2. Lönebestämmelserna i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2007–2009 och tillämpningen på de anställda

I och med Kyrkans allmänna tjänste och arbetskollektivavtal 2007–2009, som tillämpas fr.o.m. 1.10.2007, har de lönesystem som baserar sig på R- och H-löne-tabeller och L-lönegrupper slopats.

I lönesystemet enligt det nya avtalet (Lönebestämmelserna, KyrkTAK del II) består den lön som regelbundet vid varje lönebetalning betalas ut (ordinarie lön) till tjänsteinnehavare och till månadsavlönade arbetstagare i arbetsavtalsförhållande av

- o en uppgiftsrelaterad lönedel (grundlön)
- o en årsbunden individuell lönedel (årsbunden lönedel)
- o en prövningsbaserad individuell lönedel (prövningsbaserad lönedel)
- o eventuella andra lönetillägg.

Den prövningsbaserade individuella lönedelen kan emellertid betalas först fr.o.m. 1.9.2009.

Lönen för anställningar som inleds efter att avtalet trätt i kraft bestäms genast enligt de nya lönebestämmelserna.

Löner enligt de gamla bestämmelserna ska överföras till de nya bestämmelserna på det sätt som avtalats i bilagan till underteckningsprotokollet för Kyrkans allmänna tjänste och arbetskollektivavtal 2007–2009.

Lönen överförs retroaktivt till de nya bestämmelserna fr.o.m. 1.5.2007, eller från början av ett anställningsförhållande som inletts senare, förutsatt att

- o en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i arbetsavtalsförhållande som är anställd 1.10.2007 också 30.9.2007 var anställd av samma församling eller kyrkliga samfällighet eller en annan församling som hör till den och
- o den anställdes lön då bestämdes enligt R- eller H-lönetabellerna eller som en L-lönegrupp.

Överföringen till de nya bestämmelserna görs genom ett beslut av den myndighet i församlingen som är behörig i ärendet efter att de verkställighetsförhandlingar som förutsätts i avtalet har förts med de anställdas representanter.

Avvikande från vad som sägs ovan bestämmer Kyrkans arbetsmarknadsverk lönerna enligt det nya systemet för de ledande tjänsterna och tjänsteinnehavarna inom ekonomi- och personalförvaltningen. Församlingarna kommer att få separat information om detta.

2.1. Huvudpunkterna i verkställandet

En överföring av löner enligt R- och H-lönetabellerna och L-lönegrupperna till de nya bestämmelserna som gäller från 1.10.2007 och en retroaktiv tillämpning innebär i praktiken följande:

- 1) En arbetsuppgift som sköts av en tjänsteinnehavare eller timavlönad arbetstagare i arbetsavtalsförhållande (nedan anställd) placeras i den kravgrupp som motsvarar dess svårighetsgrad utgående från bestämmelserna i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (se nedan kap. 2.2 Inplacering av befattningarna i kravgrupper).
- 2) Den anställdes grundlön enligt det gamla systemet (lön utan erfarenhetstillägg) omvandlas till grundlön enligt det nya systemet genom en justering på 1,8 procent.

Om den lön som höjts med 1,8 procent understiger minimilönen i den kravgrupp där arbetsuppgiften placerats ska den justeras upp till minimilönen, dock med högst 40 euro. Vid jämförelsen används kravgruppernas minimilöner enligt § 5 i verkställighetsavtalet (se Kravgruppernas minimilöner 1.5.2007)

Om en anställd har haft ett individuellt tillägg, t.ex. för A-lönegrupp, läggs högst 100 euro av tillägget till den grundlön som justerats med 1,8 procent innan grundlönen jämförs med kravgruppens minimilön och en eventuell justering mot minimilönen görs (se Kravgruppernas minimilöner 1.5.2007).

Eventuella ansvarstillägg eller personliga tillägg för barnledare enligt de gamla bestämmelserna beaktas i den placering i kravgrupper som avses i punkt 1. Tilläggets inverkan på grundlönen enligt det nya systemet avgörs lokalt.

- 3) Till en anställd betalas utöver grundlönen en årsbunden lönedel som bestäms genom att den tid som berättigar till erfarenhetstillägg enligt bestämmelserna om erfarenhetstillägg omvandlas till tid som berättigar till årsbunden lönedel. På den gamla tid som har berättigat till erfarenhetstillägg görs inga avdrag eller tillägg på grund av de nya bestämmelserna om årsbunden lönedel.

Om den anställde har 4 års anställningstid som berättigar till årsbunden lönedel utgör lönedelen 3 procent av grundlönen. När tiden är 6 år utgör lönedelen 7 procent, 8 år 11 procent, 10 år 15 procent och 13 år 18 procent av grundlönen.

Tid som berättigar till årsbunden lönedel enligt de nya bestämmelserna och som läggs till utöver tiden för erfarenhetstillägg börjar löpa fr.o.m. 1.5.2007 eller från början av ett anställningsförhållande som inletts senare.

- 4) Den ordinarie lön (€) som före 1.10.2007 betalats till den anställde enligt det gamla systemet jämförs med den ordinarie lön (€) som bestäms enligt det nya systemet på det sätt som beskrivs ovan. Skillnaden mellan dessa löner (€) under perioden 1.5.2007 (eller början av en anställning som inletts senare) till 30.9.2007 betalas ut så snart som möjligt, dock senast i december 2007.
- 5) Församlingen bör förvissa sig om att den förberedelse inför placeringen i kravgrupper som redan gjorts motsvarar vad parterna kommit överens om i de avtal som nu slutits. Särskilt bör man uppmärksamma fall där grundlönen efter justeringen på 1,8 procent blir mycket lägre eller mycket högre än kravgruppens minimilön.

Det finns också skäl att vara uppmärksam på de befattningsbeskrivningar som redan gjorts upp. Om man till exempel i den fortsatta beredningen av redan utformade befattningsbeskrivningar har upptäckt brister, felaktigheter eller inbördes obalans bör beskrivningarna justeras så att de motsvarar uppgiftens egentliga innehåll. Om ändringar har gjorts i befattningsbeskrivningen efter samtalet mellan chefen och den anställde (medarbetarsamtalet) bör dessa utredas vid de förhandlingar om placeringen i kravgrupper som förs med de anställdas representanter. Cheferna ska å sin sida se till att sådana ändringar skrivs in i uppgiftsbeskrivningarna senast när man börjar förbereda sig inför förhandlingarna om justeringspotten 1.3.2008. Vid behov kan man också ordna ett nytt medarbetarsamtal.

- 6) Kring uppgiftens kravgrupp och grundlön förs verkställighetsförhandlingar enligt huvudavtalet. Förhandlingsskyldigheten gäller också församlingar som har förhandlat med de anställdas representanter innan avtalet trädde i kraft. Först efter dessa förhandlingar kan ett förvaltningsbeslut fattas om kravgrupper enligt de nya bestämmelserna och grundlöner som ska betalas när systemet träder i kraft.
- 7) Grundlönerna enligt de nya lönebestämmelserna höjs 1.10.2007 ytterligare med en allmän förhöjning på 3,4 procent. Denna förhöjning kan inte göras förrän lönen har räknats om enligt de nya lönebestämmelserna på det sätt som beskrivs ovan. (Se nedan kap. 3 Avtalsenliga förhöjningar 1.10.2007)
- 8) Huvudavtalsparterna har tagit fram en blankettmall som stöd för placeringen i kravgrupper och retroaktiv bestämning av grundlönen, se blankettmall. På ar-

betsmarknadsverkets webbsidor finns också en kalkyl för beräkning av den retroaktiva pott som ska betalas 1.10.2007.

- 9) Arbetet med att revidera lönegrunderna fortsätter i samverkan med personalens företrädare. Tillsammans kan man till exempel göra upp tidsschemat för arbetet och se till att personalen får information i ärendet.
- 10) Bästa möjliga resultat nås när man omsorgsfullt sätter sig in i de nya lönebestämmelserna och tillämpar dem moderat och i samförstånd med personalens företrädare.

2.2. Inplacering av befattningarna i kravgrupper

De lönesystem som baserar sig på R- och H-lönetabeller och L-lönegrupper har ersatts av ett nytt lönesystem i kyrkans allmänna tjänste och arbetskollektivavtal 2007–2009, där den uppgiftsrelaterade lönedelen baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad och en indelning i kravgrupper (KyrkTAK bilaga 3).

Före inplaceringen i en kravgrupp måste det finnas en skriftlig beskrivning av befattningen. I befattningsbeskrivningen beskrivs den uppgift som sköts i tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet och de krav som ställs på den som utför uppgiften. För beskrivningen används den befattningsbeskrivningsblankett som ingår i avtalet. Befattningarna ses över årligen. (KyrkTAK bilaga 2).

Befattningsbeskrivningen görs upp vid ett samtal mellan chefen, som företräder arbetsgivaren, och den anställde, ett så kallat medarbetarsamtal. I fråga om hur befattningsbeskrivningar görs upp, se även Tillämpningsdirektivet för kyrkans lönebestämmelser, kap. 2.1 (KyrkTAK bilaga 1).

Inplaceringen i kravgrupper utgår från hur uppgiften definieras i befattningsbeskrivningen

- o under punkten Allmän beskrivning av befattningen och
- o utifrån vilken nivå som inom varje kravkriterium har ansetts bäst beskriva de krav uppgiften ställer.

Dessa anteckningar i befattningsbeskrivningen och kriterierna för den kravgrupp som väljs ska motsvara varandra så väl som möjligt. I fråga om kravgrupper och placering, se även Tillämpningsdirektivet för kyrkans lönebestämmelser, kap. 2.2 och 2.3 (KyrkTAK bilaga 1).

Beslutet om befattningens kravgrupp fattas av den behöriga myndigheten i församlingen. Innan beslutet fattas ska förhandlingar föras med de anställdas företrädare. Vid dessa så kallade verkställighetsförhandlingar behandlas

- o placeringen av befattningarna i kravgrupper och
- o bestämningen av den anställdes lön i enlighet med övergångsbestämmelserna.

När lönebestämmelserna tas i bruk ska förhandlingarna om verkställandet föras med alla parter som utnämnts att förhandla. I fråga om förhandlingarna och vem som deltar, se Tillämpningsdirektivet för kyrkans lönebestämmelser, kap. 4.1–4.3, (KyrkTAK bilaga 1).

Arbetsgivarens företrädare kan inför förhandlingarna utarbeta ett sammandrag av de kravkriterienivåer som anges i befattningsbeskrivningarna. Huvudavtalsorganisationerna har gjort upp en blankettmall för ett sådant sammandrag (Se Blankettmall).

Om inplacering i kravgrupper har genomförts redan innan avtalet trädde i kraft bör man förvissa sig om att placeringen stämmer överens med vad som nu avtalats. I befattningsbeskrivningarna behöver man åtminstone kontrollera om de ändringar som under avtalsförhandlingarna har gjorts i kravkriteriet "Ansvar" påverkar beskrivningen och placeringen. Befattningsbeskrivningen behöver inte göras om från noll på grund av att blanketten i den form den har i avtalsbilagan har kodats för att underlätta behandlingen. Se även Tillämpningsdirektivet för kyrkans lönebestämmelser, kap. 4 (KyrkTAK bilaga 1).

3. Avtalsenliga förhöjningar 1.10.2007

3.1. Månadsavlönade arbetstagare och andra tjänsteinnehavare än kyrkoherdar

Lönejusteringen 1.10.2007 genomförs så att församlingen höjer månadsavlönade arbetstagares och andra tjänsteinnehavares än kyrkoherdars grundlön för full arbetstid med 3,4 procent. Före denna justering ska grundlönen omvandlas till att följa lönebestämmelserna i det avtal som trädde i kraft 1.10.2007 (se kap. 2 ovan).

Huvudavtalsorganisationerna har justerat kravgruppernas minimilöner med samma procenttal. Dessa ändringar har inkluderats i bilaga 4 till Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (KyrkTAK bilaga 4).

3.2. Kyrkoherdar

För kyrkoherdarnas del görs lönejusteringen 1.10.2007 så att församlingen justerar tjänstens och tjänsteinnehavarens grundlön med 4,7 procent.

Huvudavtalsorganisationerna har justerat minimilönerna för kyrkoherdarnas lönegrupper, kyrkoherdarnas årstillägg och övriga tillägg och arvoden med samma procenttal. Dessa ändringar har inkluderats i bilaga 6 till Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (KyrkTAK bilaga 6).

3.3. Timavlönade arbetstagare

Justeringen av timavlönade arbetstagares löner görs vid början av den första löneperioden efter 1.10.2007, så att församlingen justerar de uppgiftsrelaterade grundtimlönerna enligt lönesättningen för timavlönade och eventuella individuella tillägg med 4,7 procent.

Huvudavtalsorganisationerna har justerat de timavlönades grundtimlönesättning och erfarenhetstillägg med samma procenttal. Dessa ändringar har inkluderats i bilaga 8 till Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (KyrkTAK bilaga 8).

Församlingen justerar dessutom de timavlönades tillägg i förteckningen över arbetsmiljötillägg och sina egna ackordprissättningar för rakt ackord med 4,7 procent. Församlingen justerar också andra timlöner som baserar sig på lönesättningen för timavlönade än de ovan nämnda med 4,7 procent.

Om församlingen har tillämpat timlöner som grundar sig på R-löneklasser, så att löneklassen har avtalats i arbetsavtalet, ska man fr.o.m. 1.10.2007 avtala om en lön angiven som ett belopp i euro eller överföra den till lönesättningen för timavlönade. Samtidigt justeras denna grundlön med 4,7 procent.

3.4. Vissa andra lönejusteringar 1.10.2007

Sådana tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg som inte bestäms i förhållande till grundlönen och som inte huvudavtalsparterna särskilt avtalat om att höja justeras av församlingen med 3,4 procent från 1.10.2007. De tillägg som avtalsparterna justerat har sammanställts i en separat förteckning som finns på KyA:s webbsidor (se Vissa tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg fr.o.m. 1.10.2007).

Församlingen justerar från 1.10.2007 månadslöner enligt arbetskollektivavtalet om avlöning av unga säsongarbetare, studerande och arbetstagare i läroavtalsförhållande med 3,4 procent och timlöner enligt samma avtal med 4,7 procent. Huvudavtalsparterna har justerat löneskalorna i det nämnda avtalet med samma procenttal. Avtalet har inkluderats i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal som bilaga 10 (KyrkTAK bilaga 10).

Kyrkans arbetsmarknadsverk beslutar med stöd av ett separat avtal inom ramen för avtalsuppgörelsen om anställningsvillkoren för sådana ledande tjänster och tjänsteinnehavare inom ekonomi- och personalförvaltningen som företräder församlingen som arbetsgivare. Beslut om dessa löner och justeringen av dem 1.10.2007 tas vid ett möte som hålls på Kyrkans arbetsmarknadsverk i slutet av november. Beslutet meddelas via ett separat brev till varje församling senast i början av december. Det separata avtalet gäller i allmänhet de tjänsteinnehavare som är löneombud i församlingarna. I stora församlingar omfattar avtalet också vissa andra tjänsteinnehavare.

3.5. Utbetalning av justerade löner

De löner som justerats med den allmänna förhöjningen ska betalas ut så snart som möjligt, men senast i december 2007. Om församlingen av någon särskild orsak måste avvika från detta kan Kyrkans arbetsmarknadsverk efter att ha förhandlat med huvudavtalsorganisationerna ge församlingen tillstånd att göra en avvikelse.

4. Övriga lönejusteringar under avtalsperioden

4.1. Allmänna förhöjningar 2008 och 2009

Grundlönerna höjs 1.10.2008 med en allmän förhöjning av olika storlek enligt följande:

- o 2,3 procent för månadsavlönade arbetstagare och andra tjänsteinnehavare än kyrkoherdar
- o 2,7 procent för kyrkoherdar
- o 3,1 procent för timavlönade arbetstagare

År 2009 är den allmänna förhöjningen 2,2 procent på alla löner.

Kyrkans arbetsmarknadsverk ger närmare information om dessa löneökningar när de blir aktuella. Justeringarna har avtalats i § 7 och 9 i underteckningsprotokollet.

4.2. Justeringspottar 2008 och 2009

I § 6 och 8 i underteckningsprotokollet avtalas om lönejusteringspottar 1.3.2008 och 1.3.2009. Detta gäller månadsavlönade arbetstagare och andra tjänsteinnehavare än kyrkoherdar.

Samtidigt står en justeringspott på 0,2 procent till avtalsparternas förfogande för justering av kyrkoherdarnas löner. Huvudavtalsparterna för centrala förhandlingar och avtalar centralt om hur denna justeringspott används. Innehållet i tjänstekollektivavtalet meddelas till församlingar vars kyrkoherdes lön justeras genom avtalet.

Timlönerna justeras inte 1.3.2008 och 1.3.2009.

4.2.1. Lönesystemspotten 1.3.2008

Lönesystemspotten 1.3.2008 består av två delar:

- 1) Om grundlönen för en befattning efter överföringen till de nya bestämmelserna stannar under kravgruppens minimilön justeras den upp till minimilönen, men högst med 50 euro.
- 2) För justering av löner som omfattas av lönesystemspotten använder församlingen 0,8 procent av grundlönesumman i november 2007 för månadsavlönade arbetstagare och andra tjänsteinnehavare än kyrkoherdar. Denna pott används för justering av uppgiftsrelaterade lönedelar på det sätt som beslutas genom lokala förhandlingar. Den kan också användas för att höja grundlöner som ligger under kravgruppernas minimilöner och höjningen kan då vara högre än de 50 euro som anges i punkt 1.

Lönejusteringar som baserar sig på lönesystemspotten ska betalas senast i april 2008. Kyrkans arbetsmarknadsverk kommer att skicka närmare information om storleken på lönesystemspotten, beräkningen av kostnader och lokala förhandlingar.

4.2.2. Lönesystemspotten 1.3.2009

Lönesystemspotten 2009 består av endast en del. För justering av löner som omfattas av lönesystemspotten använder församlingen 1.3.2009 0,6 procent av grundlönesumman i november 2008 för månadsavlönade arbetstagare och andra tjänsteinnehavare än kyrkoherdar. Denna pott används för justering av uppgiftsrelaterade lönedelar på det sätt som beslutas genom lokala förhandlingar. Den kan också användas för att höja grundlöner som ligger under kravgruppernas minimilöner om det fortfarande finns behov av sådana höjningar.

5. Textändringar

Nedan redogörs i korthet för de viktigaste textändringar i KyrkTAK som blev resultatet av den senaste avtalsomgången. Den största betydelsen har de ändringar i semesterbestämmelserna (§ 104–116) som är en följd av den nya semesterlagen samt de ändrade bestämmelserna om tjänsteresor med egen bil (§ 120).

De nya avtalsparagraferna finns på KyA:s webbsidor på adressen:

<http://www.evl.fi/kkh/heo/Tekstimuutokset20072009Sve.html>

Ändringarna i semesterbestämmelserna trädde i kraft 1.10.2007. Om en anställning till exempel slutar efter 1.10.2007 ska semesterersättningen för hela anställningen bestämmas enligt de nya ersättningsprocenterna.

I texterna har utöver de ändringar som refereras nedan gjorts flera ändringar av teknisk natur som inte tas upp i detta cirkulär. Det är t.ex. fråga om justering av laghänvisningar i överensstämmelse med nuvarande praxis.

Underteckningsprotokollet

§ 13 **Den s.k. matpenningen till förtroendemän** som deltar i förtroendemannautbildning har höjts till 22,30 euro.

§ 14 Bestämmelserna om **ersättning för skötsel av förtroendemannauppgifter** har ändrats. Ersättning betalas till huvudavtalsorganisationernas samtliga förtroendemän. Ersättningen har graderats. Om en huvudavtalsorganisation har tillsatt en huvudförtroendeman (då flera förtroendemän har valts) eller om en förtroendeman är huvudavtalsorganisationens enda förtroendeman i församlingen, är ersättningen 53,00 euro i månaden. Om en huvudförtroendeman har tillsatts i församlingen ska som ersättning till huvudavtalsorganisationens övriga förtroendemän betalas 45,00 euro i månaden. Ersättningen utgör ordinarie lön. Till förtroendemännens ersättare betalas ingen ersättning.

Om en förtroendeman på grund av tjänstledighet eller annan frånvaro från arbetet inte sköter sina uppgifter och en ersättare sköter dem i minst en hel kalendermånad, ska till ersättaren betalas ersättning för de fulla månader som denne har skött uppgiften. En förtroendeman som är frånvarande från arbetet får ersättning för frånvarotiden om lön betalas för frånvarotiden (t.ex. sjukledighet). Om löneavdrag har gjorts på grund av lång sjukledighet ska ersättningen minskas i motsvarande mån.

KyrkTAK

- § 2 Mom. 4 i denna paragraf har preciserats så att arbetsgivaren i enlighet med arbetsavtalslagens 2 kap. 4 mom. ska **ge information om anställningsvillkoren**. I tillämpningsdirektivet för momentet har tagits in en förteckning över de frågor som arbetsgivaren ska informera om enligt arbetsavtalslagen. Informationsskyldigheten gäller anställningar som överstiger en månad.
- § 4 Mom. 4 i denna paragraf har preciserats så att **anställningen avbryts** om arbetstagaren har beviljats **full invalidpension**. Partiell sjukpension avbryter inte anställningen om arbetstagaren fortsätter i församlingens tjänst som deltidsanställd.
- § 81 I paragrafens mom. 4 har tagits in ett **preciserande tillämpningsdirektiv om tillfällig vårdledighet**. Om en anställds barn insjuknar under pågående arbetsdag räknas denna dag inte som en avlönad frånvarodag och den räknas inte heller in i de fyra kalenderdagar som en tjänsteinnehavare/arbetstagare enligt arbetsavtalslagens 4 kap. 6 § har rätt att vara frånvarande på grund av tillfällig vårdledighet.

Ändringar i ikraftträdandebestämmelserna

- § 103 **Dagar som likställs med arbetade dagar.** I förteckningens punkt 3 har gjorts det tillägget att tillfällig vårdledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl jämställs med tid som berättigar till semester, när antalet fulla kvalifikationsmånader räknas. Ändringen är baserad på semesterlagen.
- § 104 **Semesterns längd.** I det nya lönesystemet har uttrycket ”tid som berättigar till erfarenhetstillägg” i samband med att semesterns längd bestäms ändrats till ”tid som berättigar till årsbunden lönedel”. Innehållsmässigt är paragrafen oförändrad.

Till paragrafen har fogats ett nytt mom. 6 (vilket innebär att nuvarande mom. 6 blir mom. 7) I det nya momentet föreskrivs att en tjänsteinnehavare/arbetstagare som inte tjänar in någon semester alls för sin ordinarie arbetstid har rätt till ledighet enligt semestertabell 3. Bestämmelsen gäller i praktiken tjänsteinnehavare/arbetstagare som är anställda i bisyssla och normalt arbetar färre än 7 timmar i veckan. Denna nya bestämmelse är baserad på semesterlagen och EU:s arbetstidsdirektiv.

Ledighetens längd bestäms enligt semestertabell 3, beroende på hur många månader tjänsteinnehavaren/arbetstagaren arbetat under kvalifikationsåret. En förutsättning är att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren meddelar arbetsgivaren sin önskan att ta ut ledighet. När det gäller att ge respektive ta ut ledighet (bl.a. tidpunkten) tillämpas i övrigt samma bestämmelser som i fråga om semester.

Under ledigheten betalas semesterersättning enligt § 115 mom. Som semesterersättning betalas, beroende på hur länge anställningen pågått

utan avbrott, antingen 9,0 procent (om anställningen understiger ett år) eller 11,5 procent (om anställningen före utgången av kvalifikationsåret har pågått minst ett år) av den lön som arbetstagaren tjänat in under det avslutade kvalifikationsåret, med undantag av lön som betalats för övertidsarbete och nödarbete.

- § 106 Bestämmande av semestertidpunkten.** Den tid inom vilken semestern senast ska ges har förlängts. Enligt den nya bestämmelsen ska semestern ges senast i september under det kalenderår som följer efter semesteråret. Ändringen är baserad på semesterlagen.
- § 107 Sparande av semester.** Tillämpningsdirektivet för mom. 2 har ändrats till följd av ändringen av den föregående paragrafen. I undantagsfall, t.ex. på grund av en lång sjukledighet, kan semesterdagar sparas ända till slutet av september under det kalenderår som följer efter semesterperioden. De övriga bestämmelserna om att spara semester är oförändrade.
- § 108 Flyttning av semester.** Hänvisningen till arbetsavtalslagen har uppdaterats. Innehållsmässigt är paragrafen oförändrad.
- § 109 Allmän bestämmelse om semesterlön, semesterersättning och semesterpenning.** Denna paragraf som gäller tillämpningsområdet har ändrats i överensstämmelse med ändrade § 110–116.
- § 110 Tjänsteinnehavares/månadsavlönade arbetstagares semesterlön.** Paragrafens mom. 2 om hur semesterlönen räknas ut har förtydligats och tillämpas nu också på tjänsteinnehavare. Bestämmelsen gäller i bisyssla anställda tjänsteinnehavare/månadsavlönade arbetstagare som i regel (beroende på tjänsteförhållandet/arbetsavtalet) arbetar sådana tider att en eller flera månader av kvalifikationsåret blir ofullständiga. Det är i praktiken fråga om att den ordinarie veckoarbetstiden är 7 eller 8 timmar. I situationer som avses i denna bestämmelse betalas till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren procentbaserad semesterlön i enlighet med § 111.

Till paragrafen har fogats ett nytt mom. 4 Enligt den nya bestämmelsen ska för tjänsteinnehavare/arbetstagare vilkas arbetstid innefattar söndagsarbete, kvällsarbete eller nattarbete som utförs under ordinarie arbetstid, i daglönen för semestertiden räknas in ett tillägg som motsvarar de penningersättningar som betalats för dessa arbetstider. För tillägget räknar man ut hur många procent de penningersättningar, som under det föregående kvalifikationsåret har betalats för söndagsarbete, kvällsarbete och nattarbete under ordinarie arbetstid, utgör av den ordinarie lön som betalats under samma kvalifikationsår. Semesterlönen höjs med procenttalet som räknats ut på detta sätt. För att räkna ut semesterlönen i samband med att anställningen upphör utgår man från de arbetstidsersättningar som betalats under kvalifikationsåret och den ordinarie lönen.

Förhöjningen är högst 35 procent. Tillägget betalas för hela semestertiden, inte enbart för semesterdagar. Rätten till tillägget avgörs i enlighet med situationen då semestern inleds.

§ 111 Procentbaserad semesterlön. Denna ändrade paragraf gäller ett antal situationer där för arbetet inte har bestämts någon ordinarie och permanent veckoarbetstid eller där veckoarbetstiden är så kort att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren inte tjänar in semester för varje månad. I sådana fall betalas procentbaserad semesterlön till tjänsteinnehavare/arbetstagaren. Denna paragraf tillämpas i följande fall:

- a) den ordinarie arbetstiden är så kort att endast en del av kvalifikationsårets kalendermånader av denna orsak är fulla kvalifikationsmånader (de situationer som avses i § 110 mom.
- b) den ordinarie arbetstiden varierar under olika tider av året (förra § 112)
- c) när det är fråga om arbetstagare som inkallas vid behov (tillsvidareanställda timavlönade arbetstagare vars exakta arbetstid på grund av fluktuationer i arbetsmängden inte har avtalats) (förra § 113 mom.

I dessa fall betalas som semesterlön till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren semesterersättning som räknas ut enligt de procenttal som nämns i § 114 mom. 1 (9,0, 11,5 eller 13 procent, beroende på vilken semestertabell som tillämpas). Ersättningen beräknas på lönen och tilläggen för varje kalendermånad under kvalifikationsåret, med undantag av lön för övertidsarbete och nödarbete.

Den sålunda räknade procentbaserade semesterlönen betalas i samband med att semestern tas ut. Om semestern tas ut i flera delar ska i samband med varje del avtalas hur mycket av semesterlönen som hänför sig till respektive del. Det rekommenderas att semesterlönen för varje semesterdel så noggrant som möjligt stämmer överens med den lönenivå som tjänsteinnehavaren/arbetstagaren skulle få genom att vara i arbete under denna tid.

I paragrafens mom. 3 ingår dessutom en i undantagsfall tillämplig bestämmelse om hur den lön som läggs till grund för tjänsteinnehavarens/arbetstagarens semesterlön ska bestämmas i sådana fall då lönen för en månad är mindre än normalt, t.ex. på grund av oavlönad tjänstledighet/arbetsledighet.

§ 112 Tjänsteinnehavares/månadsavlönade arbetstagares semesterersättning då anställningen upphör. Enligt denna paragraf betalas till tjänsteinnehavare/månadsavlönade arbetstagare semesterersättning för uttagna semesterdagar. En sådan situation uppkommer i allmänhet när anställningen upphör. I undantagsfall tillämpas bestämmelsen också när anställningen fortsätter och semestern inte i enlighet med § 106 kan ges före utgången av september det kalenderår som följer efter semesteråret. För uttagen semester betalas då semesterersättning. Paragrafen motsvarar i sak förra § 111.

- § 113** **Timavlönade arbetstagares semesterlön för semester som har fallit ut.** Procenttalen i den semesterlönetabell som ingår i mom. 1 har omvandlats så att de stämmer överens med semesterlagen. Den tidigare procentsatsen 8,5 procent har ändrats till 9,0 procent och 11,0 procent till 11,5 procent. I övrigt är bestämmelsen oförändrad. Bestämmelsen om arbetstagare som inkallas vid behov (förra § 113 mom. 4) har såsom ovan nämns flyttats till § 111.
- § 114** **Timavlönade arbetstagares semesterersättning samt semesterlön för semester som inte har fallit ut.** I mom. 1 har semesterlönetabellens procenttal ändrats i överensstämmelse med semesterlagen. Innehållsmässigt är paragrafen oförändrad.
- § 115** **Semesterersättning till tjänsteinnehavare/arbetstagare som inte tjänar in semester för en enda kvalifikationsmånad.** Paragrafen gäller anställningar som inte över huvud taget berättigar till semester. Den utsträcks nu till att gälla också tjänsteinnehavare. För anställningar som hör till denna kategori betalas till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren i semesterersättning 9,0 eller 11,5 procent (under förutsättning att anställningen vid kvalifikationsårets utgång utan avbrott har fortgått i minst ett år) av den lön som betalats för varje månad, med undantag av lön för overtidsarbete och nödarbete. Procenttalen för semesterersättning har ändrats i överensstämmelse med semesterlagen. I bestämmelsen har strukits den tidigare förutsättningen att arbetstagaren ska ha arbetat i sammanlagt minst 6 timmar. Vidare har strukits paragrafens mom. 2 om arbetstagare som omfattades av lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (KAPL). Orsaken är den att KAPL upphävts. Dessutom har paragrafens hänvisningar uppdaterats.
- § 116** **Semesterpenning.** Denna paragraf har förtydligats framförallt med tanke på situationer där för vissa arbetsuppgifter inte har fastställts en ordinarie och permanent arbetstid eller där arbetstiden är så kort att den inte berättigar till semester för varje månad (de fall som avses i nya § 111). I dessa situationer betalas i semesterersättning 50 procent av den enligt § 114 beräknade semesterlönen eller semesterersättningen för en full kvalifikationsmånad. På lönen för ofullständiga kvalifikationsmånader betalas fortfarande ingen semesterpenning. Paragrafen är i sak oförändrad.
- § 120** Paragrafen om **reseersättningar** har preciserats och delvis skrivits om, liksom även motsvarande tillämpningsdirektiv. De grundläggande principerna är oförändrade. Församlingen ska ersätta tjänsteinnehavaren/arbetstagaren för extra kostnader i samband med tjänsteutövningen. Tjänsteresor ska å andra sidan göras på det för församlingen förmånligaste sättet och församlingen är inte skyldig att betala ersättning för högre kostnader. För resor från bostaden till tjänstestället betalas aldrig ersättning (Se dock undantaget i mom. 6) De viktigaste ändringarna är följande:

Bestämmelsen om ersättning för **användning av egen bil** (mom. 3 och tillämpningsdirektivet) har skrivits om så att för en bilresa till förrätt-

ningsstället i princip alltid betalas ersättning utgående från tjänstestället. En tjänsteresa kan börja också utgående från tjänsteinnehavarens/arbetstagarens bostad. Också i så fall betalas för en tjänsteresa som tjänsteinnehavaren/arbetstagaren gör med egen bil i första hand ersättning utgående från tjänstestället. Endast i det fall att en tjänsteresa blir kortare räknad från bostaden än från tjänstestället ersätts den enligt dess faktiska längd. I annat fall ersätts resan som om den inletts från tjänstestället, trots att den inletts utgående från bostaden. Detta gäller både resor som börjar och resor som slutar vid bostaden. I och med ändringen har i paragrafen också strukits den överflödiga s.k. 18.30-regeln.

I tillämpningsdirektivet för paragrafens mom. 3 har också preciserats prövningen av kostnaderna i sådana fall då en och samma resa orsakar kostnader på olika grunder, t.ex. för användning av egen bil, för dagtraktamenten och för inkvartering. Arbetsgivaren kan i så fall efter en helhetsprövning ersätta resekostnaderna enligt ett dyrare alternativ (t.ex. användning av egen bil jämfört med billigare kollektiva trafikmedel), om detta sparar övriga kostnader (t.ex. för dagtraktamenten eller inkvartering). Tjänsteinnehavaren bör vid behov på förhand utverka sin chefs godkännande av kostnaderna för användning av dyrare transportmedel, eftersom arbetsgivaren har prövningsrätt i detta avseende.

I paragrafens mom. 5 preciseras tillämpningsdirektivet för **reseersättning till barnledare**. Bestämmelsen tillämpas endast på barnledare som har två eller flera ordinarie arbetsställen. Om en barnledare har endast ett ordinarie arbetsställe ska på barnledaren, liksom på andra tjänsteinnehavare och arbetstagare, tillämpas mom. 1–4. Dessutom har tillämpningsdirektivet preciserats så att om en barnledare som har flera arbetsställen undantagsvis gör en tjänsteresa till ett annat arbetsställe, ska på denna resa tillämpas mom.

Till paragrafen har fogats ett nytt mom. 6 Enligt momentet betalas för en resa från bostaden till tjänstestället i undantagsfall ersättning om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren blir tvungen att resa till tjänstestället eller **till förrättningsstället på grund av ett uttryckningsuppdrag eller någon annan motsvarande överraskande händelse**. Ersättning betalas för resorna i båda riktningarna. Med ett uttryckningsuppdrag eller motsvarande överraskande händelse avses en oförutsedd händelse som förutsätter att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren omedelbart reser till tjänstestället eller förrättningsstället t.ex. på grund av ett brand- eller inbrottslarm från en fastighet eller på grund av ett brådskande behov av själavård. Enligt protokollsanteckningen ska dessutom restiden räknas som arbetstid när det gäller en sådan resa. I § 173 mom. 3 föreskrivs att tjänsteinnehavare i andligt arbete har rätt att flytta en ledig dag om oundgängliga och brådskande tjänsteuppgifter kräver det.

§ 166

Tillämpningsdirektivet för denna paragraf har med anledning av det inkomstpolitiska avtalet kompletterats med en bestämmelse om **arbetsdagens kontinuitet**. Församlingarna informerades om saken redan under den föregående avtalsperioden, med cirkulär A8/2003. Enligt

tillämpningsdirektivet anses den vilotid som nämns i § 170 (matpaus) inte dela arbetsdagen i två perioder på det sätt som avses i § 166. Det är skäl att inte tillämpa arbetsskift som understiger 4 timmar, om inte tjänsteinnehavarnas/arbetstagarnas behov, en ändamålsenlig organisering av församlingens verksamhet eller någon annan motiverad anledning förutsätter detta.

§ 194 I gällande § 194 mom. 2 (och § 202) har föreskrivits att **arbetstidsersättningar** till tjänsteinnehavare/arbetstagare som placerats i R 24 eller en högre löneklass ska betalas endast enligt **principen timme-för-timme**. Andra arbetstidsersättningar har inte betalats till dessa tjänsteinnehavare/arbetstagare. När lönetabellerna tas ur bruk i och med att det nya lönesystemet införs kommer den nedre gränsen enligt nya § 194 mom. 2 att sättas vid kravgrupp 601. En tjänsteinnehavare/arbetstagare vars befattning hör till kravgrupp 601 eller en högre kravgrupp får i enlighet med § 202 arbetstidsersättningar enligt principen timme-för-timme. För varje fullgjord timme tilläggsarbete eller övertidsarbete ges sålunda en timme ledig tid eller motsvarande penningersättning.

6. Övriga avtalsändringar

Till avtalslösningen hör också följande avtal

- o Tjänstekollektivavtal om tjänstefri tid för församlingspräster
- o Huvudavtal för evangelisk-lutherska kyrkan
- o Kyrkans förtroendemannaavtal

Avtalet om tjänstefri tid för *församlingspräster* har förnyats med bibehållet innehåll.

Det reviderade *huvudavtalet* anger kyrkans avtalsparter och definierar hur olika förhandlingar om tjänste- och arbetskollektivavtal, verkställande, tillämpning och tolkning ska föras på lokal och central nivå. I det nya huvudavtalet finns en bestämmelse om verkställighetsförhandlingar i anslutning till det nya lönesystemet (§ 10 mom. 1). Denna bestämmelse tillämpas omedelbart i församlingarna när det nya lönesystemet införs retroaktivt från 1.5.2007.

Kyrkans reviderade *förtroendemannaavtal* har fått en ny struktur. I paragrafen om syftet betonas systemets samarbetskaraktär. Nytt är att huvudavtalsorganisationerna kan välja en gemensam förtroendeman i en församling till exempel om organisationerna representerar så få medlemmar att ingen organisation ensam kan utse en förtroendeman, men de tillsammans har minst fem medlemmar. Förtroendemännens uppgifter har omdefinierats och deras rätt att få information har preciserats.

En länk till avtalsparagraferna finns på KyA:s webbsidor på adressen:

<http://www.evli.fi/kkh/heo/Kirkonuudetsopimukset01102007lukienSVE.html>

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm