

Protokoll: Den 4 december 2020

Ärende: Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för anställda inom Svenska kyrkan under perioden 2020-11-01 – 2023-03-31

Parter: För arbetsgivaren
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO)

För arbetstagarparterna

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal),
Vision,

Akademikerförbundet SSR och Akavia – med förtecknade förbund,
Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA), samt
Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

§ 1

Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal – Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – för arbetstagare anställda inom trossamfundet Svenska kyrkan. Till avtalet hör bestämmelser enligt följande.

- | | |
|----------|---|
| Bilaga 1 | Avtalsvårdsgrupp |
| Bilaga 2 | Svenska kyrkans löneavtal 20 (Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)) |
| Bilaga 3 | Svenska kyrkans löneavtal 20 (Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA) och Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd) |
| Bilaga 4 | Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser – AB 20 – med följande underbilagor:
A. Ansvarsarbetstid
B. Årsarbetstid
C. Vissa tabeller
D. Anställning i personalpool
Bilagorna A, B, C och D är ej med i dokumentet |
| Bilaga 5 | Protokollsanteckningar |
| Bilaga 6 | Bilaga P, Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB, endast ändringar i (fetstil):
a) Lägerverksamhet med övernattning (ej med i dokumentet, ändring finns med i ersättningsbilaga)
b) Personalutveckling/kompetensutveckling
c) Anlitande av bemanningsföretag
d) Präst
e) Diakon
f) Församlingspedagog
g) Kyrkomusiker
h) Tidlista för kyrkomusiker
i) Utvecklingsdokument
j) Lärare, förskollärare och fritidspedagoger |

- k) Kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal
- l) Betingsarbetande kyrko- och eller kyrkogårdsvaktmästare samt normalinstruktion och tidlista (löneformulär).
- m) Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Ändringar i ovanstående bestämmelser jämfört med Svenska kyrkans avtal 17 finns i bilagorna – 2 - 6 till detta förhandlingsprotokoll.

§ 2

Särskild ersättning

Med anledning av viss tidsutdräkt för avtalsförhandlingarna 2020 och överenskommelse om senarelagd revisionstidpunkt har parterna enats om att utge särskild ersättning, s.k. Julgåva.

Utbetalning avser ett belopp om 1500 kronor.

Utbetalning bör utges i samband med december månads löneutbetalning 2020. Om sådan utbetalning inte kan ske bör arbetsgivare undersöka förutsättning för en extra utbetalning före 24 december 2020.

§ 3

Lönerevision 2020 - Svenska kommunalarbetsförbundet (Kommunal) – Avräkning på lön i visst fall

Arbetstagare som inte omfattas av Löneavtal Kommunal (Bilaga 2) och som av misstag erhållit generellt lönepåslag får sin lönerevision reviderad från den 1 april 2021, varvid redan erhållen lön ska avräknas från löneökning per revision den 1 april 2021.

§ 4

Arbetsgrupp Praktikant – Svenska kommunalarbetsförbundet (Kommunal)

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att reglera s.k. praktikant. Syftet är att stimulera unga vuxna att välja ett arbete inom Svenska kyrkans område. Förutsättning för detta är att parterna i arbetsgrupp klargör och enas om vilka villkor och kvalifikationer som ska uppfyllas för att kunna nyttja regeln. Arbetsgruppens målsättning är att senast den 28 februari 2021 kunna sammanfatta gruppens diskussion i ett förslag. I sådant fall träffar parterna avtal om införande av regeln senast en vecka efter nämnda datum.

Delar som överenskommelsen ska innehålla:

- Avtalsperiod
- Lön
- Anställningens längd och omfattning
- Anställningsform
- Åldersgrupp
- Introduktion och utbildningsinsatser
- Begränsningar för anställning såsom tidigare erfarenhet/utbildning
- Handledare alternativt ansvarig hos arbetsgivaren
- Anställningsform efter praktiken

W ch

§ 5

Partsgemensamma arbetsgrupper

1) Arbetsgrupp – partsgemensamt arbete avseende omställning m.m.

Parterna på Svenska kyrkans kollektivavtalsområde inrättar en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska arbeta med att undersöka, utreda och diskutera förnyelse av omställningsavtal. Parterna kan även ta upp angränsande frågor, exempelvis anpassning av uppsägningsregler i samband med arbetsbrist, individuell kompetensutveckling, turordningsfrågor, lönetillägg vid omplacering samt uppsägningsstider.

Former för arbetssätt, representation och mötesschema fastställs mellan parterna i samband med att arbetet inleds.

Parterna är överens om att arbetsgruppen bör arbeta enligt en ambition att enas kring ett förslag för ett nytt regelverk för omställning m.m. Resultatet av gruppens arbete föreläggs parterna senast den 31 december 2021.

2) Avtalsvårdsgrupp/samrådsgrupp – AVG

I syfte att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte och plattform för diskussion i avtals- och arbetsmiljöfrågor är parterna överens om att föra vissa frågor till AVG. Dessa frågor och formerna för arbetet i AVG anges enligt bilaga 1. Arbetet i arbetsgruppen pågår under avtalsperioden.

§ 6

Särskild insats inför revision 2021

Under avtalsförhandlingarna 2020 har Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia särskilt uttryckt oro och angelägenhet för att utvecklingen av löneprocesserna inte har en framstående ställning parterna emellan. Arbetsgivarparten har samma uppfattning i detta avseende varför frågan utgör en av de första och mest angelägna att starta i det gemensamma avtalsvårdsarbetet. Mot den bakgrunden förutsätter SKAO och nu nämnda parter att det avsätts tid för att inventera vilka informations- och stödbehov som kan finnas inför revisionen den 1 april 2021. En sådan dialog behöver vara genomförd senast den 15 januari i syfte att enas om formerna för informationen för kommande lönerevision.

§ 7

Ändringar i lagstiftning

Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftningen kan förhandlingar påkallas.

§ 8

Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till kollektivavtalets bestämmelser som parterna under kollektivavtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet om inte parterna kommer överens om annat.

Skulle under kollektivavtalets giltighetsperiod någon ändring i kollektivavtalet rörande viss bestämmelse träffas med någon eller några parter äger part rätt att påkalla att motsvarande ändring i kollektivavtalet även skall gälla gentemot

denna eller dessa parter. Kvarstående övriga bestämmelser i kollektivavtalet ligger kvar oförändrade.

§ 9

Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 10

Giltighet och uppsägning

Överenskommelsen gäller även för anställda vid Kyrkokansliet i Uppsala.

Denna överenskommelse gäller även företag, enligt särskild förteckning, som lämnat fullmakt till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation att teckna kollektivavtal.

Såvida inte särskilt anges, gäller Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för anställda inom Svenska kyrkan för perioden 2020-11-01 t.o.m. 2023-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Part äger rätt att senast den 31 december 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022 det vill säga, avtalet är uppsägningsbart sista avtalsåret.

§ 11

Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet



Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation



Cecilia Herm

För Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Maria Hansson



För Vision

Carl Eos

För Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund

Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärarförbund, Vårdförbundet

Nadia Larsson
Akademikerförbundet SSR


Anna Westling
Akavia

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Bror Holm

Vibeke Hammarström

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Ingrid Lindgren Andrén
Lärarförbundet

Per-Olof Sorsell
Lärarnas Riksförbund

Alt

Avtalsvårdsgrupp Svenska kyrkan – AVG, Avtalsperioden 2020-11-01 – 2023-03-31

I såväl avtalsförhandlingarna 2016, 2017 och 2020 har framförts yrkanden från parterna som under förhandlingarna inte lett till ändrade kollektivavtalsregleringar. Det finns ett behov och en önskan parterna emellan om att föra en dialog mellan arbetsgivar- och arbetstagarföreträdarna vid sidan av regelrätta avtalsförhandlingar. En del av dessa frågor handlar om arbetsmiljöfrågor.

Parternas erfarenheter är goda av att föra en sådan dialog i en Avtalsvårdsgrupp – AVG. AVG kan därmed förhoppningsvis möta den önskan om dialog i de frågor parterna önskar föra. Dessa samtal kan dessutom föras under lugnare former, under fredsplikt och frågorna behöver inte belasta de centrala avtalsförhandlingarna utan kan hanteras i en annan ordning. Parterna är överens om att formen för dialogen parterna emellan inte är en förhandling. Parterna är också överens om att dialogen ska föras i konstruktiva former och i god anda för att tillsammans uppnå bästa resultat. Syftet med AVG är således att utanför centrala kollektivavtalsförhandlingarna ha ett forum för partsgemensamma frågor och på så sätt koncentrera kollektivavtalsförhandlingarna till frågor av ren villkorskaraktär

Till AVG förs frågor som rör kollektivavtal och/eller frågor om arbetsmiljö.

Vad gäller partsgemensamma arbetsgrupper anges dessa särskilt i förhandlingsprotokollet.

För frågor rörande kollektivavtal ansvarar förhandlingschefen eller biträdande förhandlingschefen och för arbetsmiljöfrågor ansvarar chefen för Utvecklingsenheten vid Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Arbetet i AVG gäller under avtalsperioden och kan förnyas om parterna önskar det. AVG sammanträder minst två gånger per termin. Finns ett uttalat behov till ett extra sammanträde kan ett sådant sättas ut. Frågor kan också uppkomma under avtalsperioden som lämpligen bör lyftas till AVG.

Sammankallande är arbetsgivarorganisationen som också ansvarar för att kallelse med *förslag* på dagordning skickas ut till parterna om möjligt minst tre veckor innan sammanträdet. Varje part är själv ansvarig att lyfta de frågor som ska tas upp på dagordningen. Varje part är också ansvarig att ta fram eventuellt underlag för de frågor som ska behandlas. De ytterligare förslag på frågor som ska tas upp på dagordningen och eventuella underlag ska ha kommit in till arbetsgivarorganisationen senast två veckor före sammanträdet. Slutlig dagordning skickas ut av arbetsgivarorganisationen en vecka före sammanträdet. Sammanträdet kan genomföras gemensamt med samtliga parter eller delas upp beroende på frågornas karaktär och innehåll.

Vid sammanträdet representeras varje arbetstagarorganisation av maximalt två personer. Arbetsgivarorganisationen kan representeras av upp till fyra personer.

Uppnås inte förväntat resultat i AVG kan parterna i stället välja att lyfta frågan som ett yrkande i kommande centrala avtalsförhandlingar.

Avtalsfrågor

- 1. Utredda parternas förhandlingsordning**
Exempelvis fataliteter, medbestämmande, tvisteärenden.
- 2. Översyn, undersökning och utredning om ändrad modell för ersättningar och tillägg**
Exempelvis beredskap/jour – behov av förläggning, ersättning och ev. återhämtning, – lönetillägg/löneutfyllnad vid omplacering - konsekvenser av regleringen av övriga ersättningar. Utredda möjligheter till enskilda överenskommelser som möjliggör ett flexibelt och längre arbetsliv.
- 3. Arbetstidens förläggning**
Exempelvis – olika arbetstidsmodeller, flexitidsmodeller, årsarbetsavtal, beräkningsperioder, återhämtning.
- 4. Lön och lönesättningsprinciper**
Exempelvis samma grundläggande lönesättningsprinciper, grundläggande krav på löneavtalets innehåll, omfattning och förhandlingsordning.
- 5. Gemensam partsgemensam skrift om hur vi ser på att arbeta i Svenska kyrkan**
Skao vill diskutera att förutsättningarna för att skapa ett "nytt" häfte/samling av skrivelser och foga nuvarande policydokument, pamflett, partsgemensamma viljeyttringar m.m. till ett sådant dokument. Skao vill att "avtalsboken" ska innehålla de överenskommelser parterna emellan som reglerar medarbetarnas anställningsvillkor, ersättningar och löner.
- 6. AB § 28 mom 11, s 79**
Ny punkt rätt vid ledighet med bibehållen lön för tio samtal med psykolog eller annan terapeut. Inskrivs som egen punkt.
- 7. Personalutveckling/kompetensutveckling**
KyrkAs yrkande sidan 2-3 samt protokollsanteckning 29.
- 8. Miljömål s 3-4 i KyrkAs avtalsyrkanden**
- 9. Ett längre arbetsliv**
Se över möjligheten att införa en kollektivavtalad rättighet att gå ner i arbetstid från till exempel 65 år

Arbetsmiljöfrågor

- 1. Arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet**
SSR/Akavia vill diskutera vad vi som centrala parter kan göra för att underlätta för lokala parter mer aktivt kan arbeta med psykosocial arbetsmiljö. Att vi som centrala parter diskuterar vad vi kan göra för att uppmuntra lokala arbetsgivare att öka mångfalden och jämställdheten.
- 2. Gränssättning arbete – fritid**

Handwritten initials: "M" and "CB"

3. **Att organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete bedrivs systematiskt på varje arbetsplats med formulerade mål för minskning av sjuktalen och förbättring av medarbetarnas arbetsmiljö**
4. **Att man på varje arbetsplats finner praktiska metoder för att åskådliggöra arbetsinnehåll och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag**
5. **Förutsättningarna för ett hållbart chefskap**
SSR/Akavia vill diskutera vilket stöd det finns för chefer inom Svenska kyrkan både med inriktning på deras arbetssituation men även stöd till cheferna som ska leda till ett hållbart ledarskap.
6. **Systematiskt hållbarhetsarbete**
SSR/Akavia vill diskutera möjligheterna till enskilda överenskommelser men även att hjälpa lokala parter med att ta fram modeller m.m. för att bedriva ett systematiskt hållbarhetsarbete utifrån ett helhetstänk om ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.



Svenska kyrkans löneavtal 20 – Kommunal

Detta avtal gäller för medlemmar i Kommunal som är anställda i verksamheter hos arbetsgivare som är medlemmar i Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation.

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

Syftet med löneavtalet är att lönebildningen ska bidra till att arbetsgivaren når sina verksamhetsmål. Arbetsgivaren ska utveckla lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov. Lönepolitiken och kriterierna för lönesättning ska tillsammans med verksamhetsmålen diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna.

Utgångspunkten är att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska stimulera arbetstagaren till förbättringar av verksamhetens resultat, effektivitet och kvalitet. Arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål ska återspeglas i löneutvecklingen.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser.

Avtalet förutsätter att arbetsgivaren kartlägger och analyserar sina lönerelationer. Arbetsgivaren ska ta ställning till rådande och önskvärda lönerelationer och upprättar därefter sin lönepolitik grundad på sina ställningstaganden och avsätter nödvändiga resurser. Arbetsgivaren väger i budgetarbetet in behovet av lönepolitiska åtgärder för att uppnå uppsatta mål. Löneöversynen bygger på att detta grundläggande arbete har gjorts hos arbetsgivaren. Konstruktionen med ett "lägst" utrymme ger möjligheter till olika lönepolitiska insatser som därmed ökar förutsättningarna för en väl fungerande verksamhet.

Arbetsgivaren bör företräddas av lönesättande chef i den årliga löneöversynen för alla arbetstagare.

Utgångspunkter för lönesättningen

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad som påverkar lönen. Oavsett hur löneökningens utrymme är reglerat i löneavtalet, i kronor eller procent, ska arbetsgivarens lönesättning genomföras konsekvent utifrån en känd lönepolitik och kända lönekriterier.

Arbetstagarens lön påverkas av:

- Befattningens krav med avseende på kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Vad arbetstagaren arbetar med.
- Arbetstagarens arbetsresultat utifrån fastställda mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Hur arbetstagaren bidragit till verksamhetens mål.
- Marknadskrafter, som t.ex. vilken lön- och anställningsvillkor andra arbetsgivare konkurrerar med i regionen. Arbetsgivaren har även ett ansvar för anställda vars yrkesgrupp inte påverkas av marknadskrafterna.

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till måluppfyllelse finns följande eller andra lokalt fastställda lönekriterier. Lönekriterierna ligger till grund för att bedömningen av hur arbetstagaren utfört sitt arbete:

- Erfarenhet
- Initiativförmåga
- Ansvarstagande
- Samarbetsförmåga
- Engagemang
- Service och bemötande
- Måluppfyllelse
- Yrkesutbildning och yrkesutveckling

Lokala parter kan ta fram andra lönekriterier, anpassade efter den egna verksamhetens behov. Oavsett om man använder avtalets eller egna lönekriterier ska lönekriterierna diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna.

Om arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen. Vid lönesättning av nyanställd oprövad arbetstagare är det viktigt att både arbetsgivarens befintliga lönebild och omvärldens lönebild ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

Lönerevisionsprocessen

Att genomföra en lönerevision är en process som sträcker sig över ett kalenderår. Processen startar med budgetarbetet året före lönerevisionen genomförs. Efter att löneöversynen är genomförd stämmer parterna av hur processen genomförts.

Följande aktörer har viktiga roller i lönerevisionsprocessen:

- Förtroendevalda i kyrkoråd eller det förtroendemannaorgan som utsetts till arbetsgivare
- Lönesättande chefer
- Arbetstagare
- Kommunals lokala avdelning

Steg 1 Förberedelser och överläggning

Arbetsgivaren kallar Kommunal lokalt till en överläggning inför lönerevision. Arbetsgivaren redogör under överläggningen för sin lönepolitik, planerade åtgärder samt tidplan för revisionen och avstämningstidpunkt. -Arbetsgivaren redogör vidare för vilka överväganden denne avser att göra för att stödja de behov som verksamheten har och hur lönepolitiken bidrar till den kommande verksamheten och dess mål. Exempel på aspekter i detta sammanhang är:

- kompetensutveckling
- nyrekrytering
- lönerelationerna inom organisationen och gentemot omvärlden
- lönekartläggning

Diskussionen utgår exempelvis från de överväganden som diskuterats i samband med förhandling och fastställande av budget och verksamhetsplan. En viktig del i denna dialog är att arbetsgivaren redogör för, såväl den ekonomiska planeringen och de ekonomiska förutsättningarna för att genomföra lönerevisionen, som att beskriva utvecklingen av kvalitets- och värderingsarbetet.

Under överläggningen diskuterar och motiverar parterna behov av förändrade lönestrukturer och lönerelationer för att arbetsgivaren ska kunna behålla, motivera och rekrytera arbetstagare. Målsättningen är att de lokala parterna kommer överens under överläggningen om ovanstående.

Genom en god planering kan lönerevisionen slutföras innan tidpunkten för att de nya lönerna ska börja gälla.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Steg 2 Utvecklingssamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett utvecklingssamtal. Samtalet ska behandla arbetstagarens bidrag till verksamheten och arbetstagarens utveckling det kommande året. Chefen och arbetstagaren samtalar om individuella mål, yrkesutveckling, arbetsbelastning, arbetstider och arbetsmiljö. Båda parter förbereder samtalet väl.

I utvecklingssamtalet tas också arbetstagarens kompetensutveckling upp. Kompetensutvecklingen kopplas till verksamhetens behov på kort och på lång sikt. Arbetstagarens behov av utveckling läggs fast i en individuell kompetensutvecklingsplan för vilken arbetsgivaren avsätter resurser.

Kompetensutvecklingsplanen dokumenteras skriftligt, chef och arbetstagare skriver under planen.

Steg 3 Utvärderingssamtal

Lönesättande chef och arbetstagare samtalar om arbetstagarens löneutveckling, prestation och resultat under det gångna året. Ett senaste utvecklingssamtal ska ligga till grund för samtalet.

Samtalet ska spegla hur arbetstagaren har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling. Chefen och arbetstagaren värderar arbetstagarens arbetsinnehåll och resultat utifrån fastställda lönekriterier.

Samtalet avslutas med att chefen gör en sammanfattande bedömning av arbetstagarens prestation och resultat inför kommande lönerevisionsförhandling.

Steg 4 Löneförhandling mellan arbetsgivare och Kommunal

Arbetsgivaren kallar den lokala arbetstagarorganisationen till lönerevisionsförhandling. Arbetstagarparten ska underrätta arbetsgivaren om vilka medlemmar som löneförhandlingen kommer att avse.

Utgångspunkten för arbetsgivarens bedömning av sina arbetstagare vid lönesättningen är de lönekriterier som parterna enats om med särskilt beaktande av arbetstagarnas förmåga att uppnå de fastlagda målen och att denna process ska kunna avspeglas i arbetsgivarens lönepolitik.

Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal.

Steg 5 Resultatsamtal

Efter att löneförhandlingen genomförts meddelar chefen muntligen varje arbetstagare resultatet.

Chefen motiverar den nya lönen utifrån fastställda kriterier och uppnådda mål för arbetstagaren.

Om en arbetstagare får låg eller ingen lönehöjning i samband med lönerevisionen, ska ett särskilt samtal hållas mellan chef och arbetstagare om vad som krävs för en normal löneutveckling. På begäran av arbetstagaren kan ett fackligt ombud biträda den anställde i det samtalet.

Steg 6 Utvärdering/Avstämning – sista steget

I anslutning till att lönerevisionen avslutas kallar arbetsgivaren den lokala arbetstagarorganisationen till avstämning rörande årets lönerevision, dock senast två veckor efter att lönesättande chef meddelat arbetstagarna deras nya lön eller vid den tidpunkt som parterna gemensamt beslutat vid överläggningen.

Syftet med avstämningen är att parterna utvärderar lönerevisionsprocessen för att gemensamt förändra och/eller förbättra den i vissa avseenden samt diskutera eventuella behov av lönepolitiska åtgärder som kan bidra till ett önskvärt resultat. Utvärderingen ska dokumenteras skriftligt och vid behov ingå i underlaget inför kommande verksamhetsplanering och budgetprocess.

§ 2 Lönerevision

1. Ny lön gäller fr.o.m. 1 november 2020, fr.o.m. 1 april 2021 och 2022, såvida inte annat överenskommes.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst
 - 21 688 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2020-11-01)
 - 22 143 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2021-04-01)
 - 22 564 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2022-04-01)

Timlön enligt AB 13 § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

- 131 kr per timme fr.o.m. 2020-11-01
- 134 kr per timme fr.o.m. 2021-04-01
- 137 kr per timme fr.o.m. 2022-04-01

För arbetstagare som under anställningen fyller 18 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyller 18 år.

3. Hos arbetsgivare där arbetstagarorganisation har färre än 5 medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningsutrymme om särskilda skäl föreligger. Dessa ska vara individrelaterade och inte grunda sig på ekonomiska skäl. Arbetsgivare som avser att fatta ett sådant beslut ska påkalla lokal förhandling i samband med att Kommunal kallas till "förberedelse och överläggning" – enligt §1 Steg 1. Ett sådant avsteg från huvudregeln i avtalet ska protokollföras.



4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

Anmärkningar

1. Hela eller del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
2. Sjuk- och föräldraledig omfattas av lönerevisionen.
3. Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet.
4. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och/eller beräkning av respektive avräkning från utrymmet.
5. Utrymme

För år 2020 beräknas inget utrymme. Varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen får generellt lönepåslag om 400 kronor.

Anmärkning

Medlem i Kommunal ska anmäla till arbetsgivaren sitt medlemskap för att omfattas av generellt lönepåslag. Detta ska göras snarast för att utbetalning av ny lön ska kunna genomföras i samband med december månads löneutbetalning. Skulle medlem i Kommunal ha underlåtit att anmäla detta, men omfattats av löneavtalet den 1 november 2020, kan anmälan/styrkande av medlemskapet ske vid senare tidpunkt och retroaktiv lön utgår.

Utrymmet för år 2021 utgör lägst 620 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Utrymmet för år 2022 utgör lägst 509 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Kommunal garanteras ett lägsta utfall per lönerevision som utgör ovan krontal multiplicerat med antal arbetstagare.

Anmärkningar

1. Med lönerevisionstillfället menas tidpunkten för överläggningen enligt § 1 steg 1.
2. För säsonganställd arbetstagare ska utrymmet enligt ovan beräknas på lönesumman vid senaste anställningsmånaden föregående säsong.
3. Säsonganställd arbetstagare och timavlönad betingsanställd kyrkvaktmästare och/eller kyrkogårdsvaktmästare med årsarbetstid understigande 800 timmar per år omfattas av löneöversynsförhandlingar. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas.

§ 3 Ferie-/ungdomslön

Lön för ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 15 år, 70 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 18 år
- För fyllda 16 år, 80 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 18 år
- För fyllda 17 år, 90 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 18 år

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 16,17 respektive 18 år ska lönebeloppet ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt respektive ny ålder.

Lägstalönerna gäller för heltidsanställda, för deltidsanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

§ 4 Förhandlingsordning

1. Lokal förhandling

Enas inte parterna i samband med avstämningen, får lokal arbetstagarpart senast två veckor efter avstämningstidpunkten, påkalla förhandling.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

2. Central förhandling

Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultat av överläggningarna, utrymmet och fördelning.

3. Skiljenämnd

Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Anmärkning

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande. De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

§ 5 Övriga förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Anmärkningar

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför enligt § 1 ovan.

2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande lönerevisionsförhandling.

3. Central förhandling kan påkallas i de fall som framgår av § 4 punkt 2.

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 4 ska föras under fredsplikt.

§ 7 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om befattningssystem för församlingar – BKSK 19. Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 8 Löneberäkning för deltid- och uppehållsanställd

Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Svenska kyrkans avtal - Allmänna bestämmelser.

§ 9 Retroaktiv lön

I de fall arbetsgivaren utbetalar retroaktiv lön utbetalar arbetsgivaren även den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte ändrar den sjukpenninggrundande inkomsten.

Om arbetsgivaren underlåter att betala ut mellanskillnaden enligt ovan ska frågan först hanteras enligt löneavtalets förhandlingsordning § 3 punkt 1 och 2.

Vid tvist enligt KHA om denna regel i löneavtalet utgår inget skadestånd till arbetstagarorganisation.

Svenska kyrkans löneavtal 20 – Övriga arbetstagarorganisationer

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

Syftet med löneavtalet är att lönebildningen ska bidra till att arbetsgivaren når sina verksamhetsmål. Arbetsgivaren ska utveckla lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov. Lönepolitiken och kriterierna för lönesättning ska tillsammans med verksamhetsmålen diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna.

Utgångspunkten är att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska stimulera arbetstagaren till förbättringar av verksamhetens resultat, effektivitet och kvalitet. Arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål ska återspeglas i löneutvecklingen.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser.

Avtalet förutsätter att arbetsgivaren kartlägger och analyserar sina lönerelationer. Arbetsgivaren ska ta ställning till rådande och önskvärda lönerelationer och upprättar därefter sin lönepolitik grundad på sina ställningstaganden och avsätter nödvändiga resurser. Arbetsgivaren väger i budgetarbetet in behovet av lönepolitiska åtgärder för att uppnå uppsatta mål.

Löneöversynen bygger på att detta grundläggande arbete har gjorts hos arbetsgivaren. Konstruktionen med ett "lägst" utrymme ger möjligheter till olika lönepolitiska insatser som därmed ökar förutsättningarna för en väl fungerande verksamhet.

Arbetsgivaren bör företräddas av lönesättande chef i den årliga löneöversynen för alla arbetstagare.

Utgångspunkter för lönesättningen

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad som påverkar lönen. Oavsett hur löneökningens utrymme är reglerat i löneavtalet, i kronor eller procent, samt hur lönen sätts, genom lönesättande samtal eller i förhandling, ska arbetsgivarens lönesättning genomföras konsekvent utifrån en känd lönepolitik och kända lönekriterier.

Arbetstagarens lön påverkas av:

- Befattningens krav med avseende på kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Vad arbetstagaren arbetar med.
- Arbetstagarens arbetsresultat utifrån fastställda mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Hur arbetstagaren bidragit till verksamhetens mål.
- Marknadskrafter, som t.ex. vilka löne- och anställningsvillkor andra arbetsgivare konkurrerar med i regionen. Arbetsgivaren har även ett ansvar för anställda vars yrkesgrupp inte påverkas av marknadskrafterna.

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till måluppfyllelse finns följande eller andra lokalt fastställda lönekriterier:

- ledningsförmåga
- omdöme
- initiativförmåga
- ansvarstagande
- samarbetsförmåga
- idérikedom
- engagemang
- bemötande

Lönekriterierna ligger till grund för bedömningen av hur arbetstagaren utfört sitt arbete:

Lokala parter kan ta fram andra lönekriterier, anpassade efter den egna verksamhetens behov. Oavsett om man använder avtalets eller egna lönekriterier ska lönekriterierna diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna.

Om arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen. Vid lönesättning av nyanställd oprövad arbetstagare är det viktigt att både arbetsgivarens befintliga lönebild och omvärldens lönebild ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

Löneöversynsprocessen

Att genomföra en löneöversyn är en process som sträcker sig över mer än ett kalenderår.

Processen startar med budgetarbetet året innan löneöversynen genomförs. Arbetsgivaren ska ha en lönepolitik, genomföra lönekartläggning och genomföra lönesamtal före löneöversynen. Efter att löneöversynen är genomförd stämmer parterna av hur processen genomförts.

Följande aktörer har viktiga roller i löneöversynsprocessen:

- Förtroendevalda i kyrkoråd eller det förtroendemannaorgan som utsetts till arbetsgivare
- Lönesättande chefer
- Arbetslaget
- Arbetstagare
- Fackliga organisationer

Anmärkning

Om det på arbetsplatsen inte finns en Akademikerförening eller motsvarande utgör lokal part, inom parten Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, varje förbund för sig och kallas till överläggning. För det fall Vårdförbundet har medlem hos arbetsgivaren utgör Vårdförbundet lokal part även om det i verksamheten finns en lokal Akademikerförening eller motsvarande.

Steg 1: Budget

Arbetsgivaren analyserar verksamhetens behov ur följande aspekter:

- kompetensutveckling
- nyrekrytering
- lönerelationerna inom organisationen och gentemot omvärlden
- lönekartläggning

Analysen används som underlag till budgetförslaget.

Budgetförslaget förhandlas före arbetsgivarens beslut. I förhandlingen redogör arbetsgivaren för bl.a. hur lönepolitiken ska bidra till den kommande verksamheten och dess mål.

Efter att beslut fattats om ny budget informeras samtliga anställda om kommande års budget och verksamhetsplan.

Steg 2 Överläggningar med arbetstagarorganisationerna

Arbetsgivaren kallar samtliga berörda arbetstagarorganisationer till en överläggning inför löneöversynen. Arbetsgivaren redogör under överläggningen för sin lönepolitik, planerade åtgärder samt tidplan för löneöversynen inklusive tidpunkt för avstämning. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdandet.

Under överläggningen diskuterar och motiverar parterna behov av förändrade lönestrukturer och lönerelationer för att arbetsgivaren ska kunna behålla, motivera och rekrytera arbetstagare. Målsättningen är att de lokala parterna kommer överens under överläggningen om ovanstående.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren och respektive arbetstagarorganisation besluta om hur löneöversynen ska genomföras. Lokala parter kan efter överenskommelse avstå från delar av processen så som den beskrivs i avtalet Steg 1–9. Överenskommelse kan även träffas om framtida modeller för löneöversyn.

Målsättningen är att de lokala parterna kommer överens om former för löneöversynen under överläggningen.

Om parterna inte är överens genomförs löneöversynen genom förhandling.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Steg 3 Utvecklingssamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett utvecklingssamtal. Samtalet ska behandla arbetstagarens bidrag till verksamheten och arbetstagarens utveckling det kommande året. Chefen och arbetstagaren samtalar om individuella mål, löneutveckling, yrkesutveckling, arbetsbelastning, arbetstider och arbetsmiljö. Båda parter förbereder samtalet väl.

I utvecklingssamtalet tas också arbetstagarens kompetensutveckling upp.

Kompetensutvecklingen kopplas till verksamhetens behov på kort och på lång sikt.

Arbetstagarens behov av utveckling läggs fast i en individuell kompetensutvecklingsplan för vilken arbetsgivaren avsätter resurser.

Kompetensutvecklingsplanen dokumenteras skriftligt, chef och medarbetare skriver under planen.

Steg 4 Lönesamtal–utvärderingssamtal

Lönesättande chef och arbetstagare samtalar om arbetstagarens prestation och resultat under det gångna året. Föregående års utvecklingssamtal ska ligga till grund för samtalet

Samtalet ska spegla hur arbetstagaren har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling. Chefen och arbetstagaren värderar arbetstagarens arbetsinnehåll och resultat utifrån fastställda lönekriterier.

Samtalet avslutas med att chefen gör en sammanfattande bedömning av arbetstagarens prestation och resultat inför kommande lönesättande samtal/förhandling

Steg 5 Kyrkans Akademikerförbunds medlemmar gör individuellt val

Medlem i Kyrkans Akademikerförbund har rätt att själv avgöra om medlemmen i löneöversyn vill bli företrädd av Kyrkans Akademikerförbund genom förhandling eller lönesättande samtal.

Om medlem och chef är överens om förhandling sker löneöversyn i förhandling mellan Kyrkans Akademikerförbund och arbetsgivaren. Om medlem och chef är överens om att löneöversyn ska ske genom lönesättande samtal fastställs lönen i sådant samtal. Om överenskommelse inte nås genomförs löneöversyn genom förhandling. Senast under lönesamtalet anger medlemmen sitt val.

Arbetsgivaren meddelar lokal arbetstagarorganisation vilka medlemmar som valt förhandling respektive lönesättande samtal senast den 31 januari eller senast sex veckor innan förhandling.

Resultatet, den nya lönen, meddelas även stiftskrets av Kyrkans Akademikerförbund senast två veckor innan förhandling.

Steg 6 Löneöversynen genomförs antingen genom lönesättande samtal eller förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation

6 a. Lönesättande samtal

Lönesättande chef lämnar ett väl motiverat förslag om ny lön till berörd arbetstagarare. Löneförslaget ska grundas på en bedömning av hur arbetstagararen uppfyllt sina mål utifrån av arbetsgivaren beslutade lönekriterier, samt vad som framförts i överläggningen och arbetsgivarens lönepolitik.

För medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund kan lönesättande samtal genomföras om arbetsgivaren och arbetstagararen är överens om detta.

6 b. Förhandling

Arbetsgivaren kallar arbetstagarorganisationen till löneöversynsförhandling om parterna enats om det i den tidigare överläggningen eller om parterna varit oense om formen för löneöversyn vid överläggningen.

Grunden för förhandlingen är de lönekriterier som arbetsgivaren beslutat om, arbetstagararens måluppfyllelse, vad som framförts i överläggningen och arbetsgivarens lönepolitik.

Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal. Förhandlingen avslutas med en avstämning som kan ske i anslutning till förhandlingen eller senast två veckor efter förhandling hållits.

Steg 7 Avstämning

Arbetsgivaren kallar berörda arbetstagarorganisationer till avstämning av årets löneöversyn.

Avstämningen bör hållas senast två veckor efter att lönesättande chef meddelat förslag till ny lön eller vid den tidpunkt som parterna gemensamt beslutat vid överläggningen.

Parterna utvärderar löneöversynsprocessen med syfte att förbättra den till nästa löneöversyn samt diskuterar behov av kommande lönepolitiska åtgärder. Utvärderingen ska dokumenteras skriftligt och ingå i underlaget inför kommande verksamhetsplanering och budgetprocess.

När löneöversynen genomförts genom lönesättande samtal går parterna igenom arbetsgivarens motiv och förslag till nya löner för medarbetarna. Löneförslagen jämförs med vad som anförts i överläggningen.

Förslagen till nya löner, som givits av lönesättande chef i lönesättande samtal, kan provas i avstämningen av berörd arbetstagarorganisation. Vid avstämningen fastställs de nya lönerna genom ett lokalt kollektivavtal.

Om en arbetstagare har svag löneutveckling ska detta inte vara en överraskning för arbetstagaren. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren relevant stöd för att nå uppsatta mål och bättre löneutveckling eller stöd till att finna alternativa vägar för arbetstagarens fortsatta arbetsliv. En skriftlig åtgärdsplan med uppföljning ska upprättas.

Steg 8 Resultatsamtal

Om löneöversynen genomförts genom förhandling meddelar chefen muntligen varje arbetstagare resultatet.

Chefen motiverar den nya lönen utifrån fastställda kriterier och uppnådda mål för arbetstagaren.

Steg 9 Arbetstagarens nya lön

Den nya lönen betalas ut.

§ 2 Löneöversyn

Gemensamma bestämmelser för de fackliga organisationerna

1. Löneöversyn och löneförändring ska gälla fr.o.m. den 1 april 2021 och den 1 april 2022. Löneöversyn den 1 april 2021 sker retroaktivt från den 1 november 2020, såvida inte lokala parter överenskommer om annat.
2. Konstruktionen med ett »lägst« utrymme innebär en garanti på ett lägsta utfall för arbetstagarorganisationen.
3. Hos arbetsgivare där arbetstagarorganisation har färre än fem medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningsutrymme om särskilda skäl föreligger. Dessa ska vara individrelaterade och inte grunda sig på ekonomiska skäl. Innan arbetsgivaren fattar sådant beslut ska lokal förhandling ske med berörd arbetstagarorganisation. Uppstår oenighet vid denna lokala förhandling gäller löneavtalets förhandlingsordning.
4. Lönehöjning för tillsvidareanställda, inklusive sjuk- och föräldralediga, med månadslön avräknas utrymmet.

Anmärkning 1

Del av utrymmet kan efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder, dock inte till pensionsavsättning.

Anmärkning 2

Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet

5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och/eller beräkning av respektive avräkning från utrymmet.
6. Löneöversyn för Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, varvid varje förbund är lokal part för sig. Vad gäller Akademikerförbundet SSR/Akavia - se Anmärkning under Löneöversynsprocessen

Utrymmet för år 2021 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 3,5 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Utrymmet för år 2022 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 1,9 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Lönesumman fastställs på den sammanlagda lönesumman den 31 mars 2021 och den 31 mars 2022 vid löneöversynstillfället.

Enligt det s.k. märket inom industrin är det samlade avtalsvärdet 5,4 % under avtalsperioden den 1 november 2020 till 31 mars 2023.

Anmärkning

Med löneöversynstillfället menas tidpunkten för överläggningen enligt § 1 steg 2.

§ 3 Förhandlingsordning

1. Lokal förhandling

Lokal arbetstagarorganisation får senast två veckor från avstämningstidpunkten påkalla lokal förhandling.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

2. Central förhandling

Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultat av överläggningarna, utrymmet och fördelning.

3. Skiljenämnd

Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Anmärkning

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande. De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden.

Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

§ 3 a Central konsultation

Uppstår oenighet vad gäller fråga om tillämpning av löneavtalet ska frågan hänskjutas till centrala parter. I sådana fall ska de centrala parterna via överläggningar med de lokala parterna medverka till att en överenskommelse om löneprocessen träffas. Möjlighet att påkalla lokal tvisteförhandling föreligger först efter avslutad central konsultation.

§ 4 Övriga förhandlingar m.m

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 4 ska föras under fredsplikt.

§ 6 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om klassificeringssystem för arbetsuppgifter inom Svenska kyrkan, BSKS 19. Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 7 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser.

§ 8 Retroaktiv lön

I de fall arbetsgivaren utbetalar retroaktiv lön utbetalar arbetsgivaren även den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte ändrar den sjukpenninggrundande inkomsten.

Om arbetsgivaren underlåter att betala ut mellanskillnaden enligt ovan ska frågan först hanteras enligt löneavtalets förhandlingsordning § 3 punkterna 1 och 2.

Vid tvist enligt KHA om denna regel i löneavtalet utgår inget skadestånd till arbetstagarorganisation.



Svenska kyrkans avtal – allmänna bestämmelser AB – 2020

Ändringar i AB

I ovan nämnda avtal har, utöver redaktionella ändringar, följande ändringar genomförts. Den bestämmelse eller de bestämmelse/bestämmelser som utgått ur avtalet är överstruken/överstrukna, medan bestämmelser som tillförts avtalet och är nya redovisas kursivt. Ändringarna träder i kraft per den 1 november 2020, om inte annat anges.

§ 1 Inledning

Anställningsvillkoren i detta avtal...// - träffas med arbetstagarorganisation som nedan:

Akademikerförbundet SSR och ~~Jusek-Akavia~~ med förtecknade förbund: ombudsman för respektive förbund *eller, i förekommande fall lokal akademikerförening eller motsvarande (i sådan förening ingår inte Vårdförbundet)*

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA): *ombudsman krets av KyrkA*

Läraryrket: *avdelning*

Lärarnas Riksförbund: *LR-förening*

Svenska Kommunalarbetsförbundets (Kommunal) lokala avdelningar

Vision: ombudsman vid Visions Regionala center

§ 5 Deltidsanställning

För arbetstagare som är deltidanställd...//...

a) När arbetstiden...//...

b) Vid behov...//...

Anmärkning 1

Överenskommelse...//...

Anmärkning 2

Detta moment gäller inte om deltidanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren *uppnått den i 32 a § LAS föreskrivna åldern* ~~fyllt 67 år~~.

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

Mem. 1 ...//...lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. *Vid fastställande av omfattningen av sjukersättning prövar Försäkringskassan arbetstagarens arbetsförmåga utifrån heltid med stöd av socialförsäkringsbalken (SFB). Bedömningen av arbetstagarens arbetsförmåga bör prövas enligt samma principer vid omreglering av anställningsvillkor till lägre sysselsättningsgrad. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.*

W *CB*

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Mom. 3 .../ Tabell över faktorer finns i underbilaga C.

Anmärkning 1

Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.

Anmärkning 2

Vid ledighet enligt § 28 mom1 ska, för...//...enligt lag om sjuklön (SjLL) eller då arbetstidsberäknad sjukpenning utges,...//...~~Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester.¹~~

§ 20 Övertid m.m.

Mom. 2 .../arbetstids början, oberoende av vad som ovan anges.

Ersättning för övertidsarbete med ledighet fordrar överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

§ 28 Sjukdom m.m.

Mom. 5 Vid beräkning av sjuklön...//när det gäller

a) Timlön...//... ha fått

b) Tillägg för...// ha fått

c) Beredskapsersättning...//ha fått och

~~f) ackordslön till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.~~

Mom. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 66,7 62,5 procent av prisbasbeloppet enligt SFB...//...högsta belopp för sådan sjukpenning.²

Mom. 9 En arbetstagare, vars sjukpenning...//...för tid därefter.

Anmärkning 1

~~Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9, under en försöksperiod mellan 2013-01-01 t.o.m. 2018-12-31, när omställningsstöd beviljats.~~

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

Anmärkning 2

.../

/...förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

Mom. 10 En arbetstagare får vi...//... dock under högst 180 kalenderdagar.

Anmärkning

~~Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9, under en försöksperiod mellan 2013-01-01 t.o.m. 2018-12-31, när omställningsstöd beviljats.~~

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

Mom. 12 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 66,7 procent av prisbasbeloppet...//...motsvarande grad.³

¹ Ändringen gäller enligt överenskommelse från och med den 1 januari 2019

² Ändringen gäller från den 1 juli 2018

³ Ändringen gäller från den 1 juli 2018

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Mom. 2 Vid tillämpning av.../

a)

b)/...skulle ha fått.

~~e) ackordslön beräknas till vad som arbetstagarna genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.~~

Anmärkning

~~Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från detta moment e) för annan löneform än ackordslön enligt § 16 mom 3, möjlighet till lokal avvikelse.~~

W
Oct

Ersättningar

§ 21 Obekväm arbetstid

	t.o.m. 2020-10-31	fr.o.m. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
1. OB-tilläggstid A	115:90	117:60	120:00	122:30
2. OB-tilläggstid B	58:00	58:90	60:00	61:20
3. OB-tilläggstid C	46:80	47:50	48:50	49:40
4. OB-tilläggstid D	23:50	23:90	24:30	24:80

§ 22 Beredskap

	t.o.m. 2020-10-31	fr.o.m. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
För tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	18:80	19:10	19:50	19:80
För tid därutöver under kalendermånaden	39:10	39:70	40:50	41:20

§ 23 Förskjuten arbetstid

	t.o.m. 2020-10-31	fr.o.m. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag:	86:60	87:90	89:70	91:40
För övrig tid	43:20	43:80	44:70	45:60

§ 24 Färdtid

	t.o.m. 2020-10-31	fr.o.m. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningar ska utges	71:10	72:20	73:60	75:00
För tid därutöver under kalenderveckan	142:30	144:40	147:30	150:10

NW

Särskilda best. för lägerverksamhet med övernattning

	t.o.m. 20-10-31	fr.o.m. 20-11-01	fr.o.m. 21-04-01	fr.o.m. 22-04-01
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattning har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	613:20 kr	622:40 kr	634:80 kr	646:90 kr
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats fredag till söndag och övriga helgdagar, när O-tillägg A eller B enligt § 21 tillämpas, under vilket övernattning har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	746:50 kr	757:70 kr	772:80 kr	787:40 kr

Svenska kyrkans Avtal 2020 – Protokollsanteckningar

Ändringar i Protokollsanteckningar

I ovan nämnda avtal har, utöver redaktionella ändringar, följande ändringar genomförts. Den eller de bestämmelse/bestämmelser som utgått ur avtalet är överstruken/överstrukna, medan bestämmelser som tillförts avtalet och är nya redovisas kursivt. Ändringarna träder i kraft per den 1 november 2020, om inte annat anges.

KHA och KAF

1. För trossamfundet Svenska kyrkan ...//...

Central förhandling ska därvid äga rum med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

17. Bilersättning vid tjänsteresa – Har utgått

~~Anspråk på bilersättning vid tjänsteresa som lämnas senare än 6 månader efter genomförd resa ger inte rätt till ersättning.~~

Svenska kyrkans Avtal 2020 – Särskilda bestämmelser kyrkomusiker

Ändringar i Särskilda bestämmelser kyrkomusiker

I ovan nämnda avtal har, utöver redaktionella ändringar, följande ändringar genomförts. Den eller de bestämmelse/bestämmelser som utgått ur avtalet är överstruken/överstrukna, medan bestämmelser som tillförts avtalet och är nya redovisas kursivt. Ändringarna träder i kraft per den 1 november 2020, om inte annat anges.

Under rubrik Särskilda bestämmelser kyrkomusiker

~~Gäller från 2012-10-01. Fram till dess gäller särskilda bestämmelser för kyrkomusiker i Kyrkans avtal 11 som centralt kollektivavtal.~~

Utbildning

~~3. Organist ska ha avlagt organistexamen eller annan utbildning som prövas likvärdig. Kantor ska antingen ha avlagt kantorsexamen eller vara behörig att anställas som organist eller genomgått annan utbildning som prövas likvärdig.~~

3. Organist ska ha avlagt Svenska kyrkans kyrkomusikerexamen, som försteorganist på A-nivå eller som organist på lägst B-nivå eller annan utbildning som prövats likvärdig. Kantor ska antingen ha avlagt Svenska kyrkans kyrkomusikerexamen på lägst C-nivå, eller genomgått annan utbildning som prövats likvärdig

Arbetstid

5. § 13 mom. 2 och 5 ersätts med följande:

- a) Veckoarbetstiden för ...//...
- b) Arbetstagaren erhåller ...//...
- c) För deltidanställd ...//...
- d) Arbetstiden förläggs ...//...

- 1) Schemaläggning 100 % av arbetstiden

Vid schemaläggning 100 % kan arbetsuppgifternas totala volym fastställas med av centrala parter upprättad tidlista som underlag, utifrån de av arbetsgivaren angivna arbetsuppgifterna. Innan fast- ställande förs förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation. Protokoll avseende sådan förhandling har inte verkan som lokalt kollektivavtal. *Den genomsnittliga veckoarbetstiden, vid heltid, är 38 timmar och 15 minuter. Beräkningsperioden följer av bestämmelsen i AB § 13 mom. 6. Vid schemaläggning har arbetstagaren rätt till flextid enligt Svenska kyrkans AB § 14.*

- 2) Arbetsbeskrivning/instruktion ...//...

- 3) Arbetsgivare och ...//....

Förhandlingsordning vid oenighet

Uppnås inte enighet vid förhandling enligt punkt 1 (schemaläggning), kan centrala parter medverka påkallas om volymberäkningen. Begäran om sådan medverkan bör ha inkommit till motparten inom 10 dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutas.

Kvarstår oenighet mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation, efter centrala parter medverkan, fastställs volymberäkningen av de centrala parterna med bindande verkan för arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation. Centrala parter kan påkalla biträde av medlare.

Anmärkning

Det lönetillägg som tidigare utgetts med 1 200 kr vid övergång till schemaläggning 100 % utges inte från och med 2017-04-01. För de arbetstagare som erhållit detta lönetillägg före 2017-04-01, med vidtagna uppräknings enligt protokollsanteckning punkt 8, ska lönetillägget från och med 2017-04-01 läggas till månadslönen och inte längre utges som ett fast lönetillägg.

Om enighet om volymberäkning enligt punkt 1 (schemaläggning) inte uppnås kan lokal part begära centrala parter stöd. Begäran ska ha inkommit till centrala parter innan den lokala förhandlingen avslutas och ska åtföljas av skriftligt underlag till stöd för de lokala parternas uppfattning.

Övriga särskilda bestämmelser kyrkomusiker

Arbetskläder

9. Till arbetstagare ...//...

10. Till arbetstagare ...//...

11. De provanställningar syftande till tillsvidareanställningar som har träffats med stöd av särskilda bestämmelser för kyrkomusiker 4 a) gäller bestämmelserna i dess lydelse i Kyrkans AB 16 till dess provanställningen upphör.

Svenska kyrkans Avtal 2020 – Särskilda bestämmelser kyrkomusiker

Tidlista för kyrkomusiker

Denna tidlista är ett underlag för tids- och volymlräkning av de av arbetsgivaren angivna arbetsuppgifterna.

~~Parterna är överens om att tidlista enligt modell för verksamhetsindelning används som underlag utifrån de av arbetsgivaren angivna arbetsuppgifterna.~~

~~Vid arbetsbeskrivning/instruktion fastställs arbetsuppgifterna, dess antal och totala volymen enligt tidlistan som anger tidsåtgången, i ett lokalt kollektivavtal.~~

~~Vid schemaläggning 100 % fastställs arbetsuppgifternas totala volym med tidlistan som underlag, efter lokal förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation. Protokoll avseende sådan förhandling har inte verkan som lokalt kollektivavtal. Den genomsnittliga veckoarbetstid, vid heltid, är 38 timmar och 15 minuter. Beräkningsperioden följer av bestämmelsen i AB § 13 mom. 6.~~

Arbetsuppgifterna och tidsåtgången fastställs för tjänsten. Därefter görs en anpassning till vad kyrkomusikern kan utföra med hänsyn tagen till ledigheter.

Uppdatering av instruktion eller schema sker i samband med nyrekrytering och i övrigt vid behov.

Verksamhetsgemensam

I denna tid ingår verksamhetsgemensamma personalsammankomster. Tidsåtgången fastställs utifrån verksamhetens behov. Det är betydelsefullt att deltidsanställda ges tillfälle att delta i personalsammankomster i samma omfattning som heltidsanställda.

Samlat i begreppet "Allmänt" ingår eget övande oavhängigt gudstjänster, tjänstgöring av administrativ art såsom kontakt med allmänhet, medarbetare, media, telefonkontakter, ev. telefontid, sammanträden i t ex kyrkoråd m.m., årsplaneringar, budgetarbete, notvård för instrumentmusikalier, samt av stiftet anordnad fort- bildning. Tidsåtgången för detta är 20 % av arbetstiden exklusive förflyttningstid, semester och kompetensutveckling.

~~Inom anställningen avsätts tid för kompetensutveckling och utvecklingsarbete utifrån riktmärket 100 timmar per heltidsanställd och kalenderår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarna.~~

~~Till kompetensutveckling och utvecklingsarbete räknas enskild och kollektiv fortbildning, organisations-, verksamhets- och arbetslagsutveckling, utvecklingssamtal och liknande aktiviteter.~~

~~Tid som avsatts för kompetensutveckling och utvecklingsarbete förutsätts användas till detta.~~

Svenska kyrkans Avtal 2020 – Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger

Ändringar i Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger

I ovan nämnda avtal har, utöver redaktionella ändringar, följande ändringar genomförts. Den eller de bestämmelse/bestämmelser som utgått ur avtalet är överstruken/överstrukna, medan bestämmelser som tillförts avtalet och är nya redovisas kursivt. Ändringarna träder i kraft per den 1 november 2020, om inte annat anges.

Under rubrik Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger

Skollagen 2 kap 22 a § Introduktionsperiod

En arbetsgivare som har anställt en lärare eller förskollärare som har behörighetsgivande examen ska se till att denne när anställningen påbörjas får en introduktionsperiod. Detta regleras närmare i skollagen.

~~En huvudman som har anställt en lärare eller förskollärare som har behörighetsgivande examen ska se till att läraren eller förskolläraren i omedelbar anslutning till att anställningen påbörjas genomför en introduktionsperiod inom undervisningen som i huvudsak svarar mot lärarens eller förskollärarens behörighet, om inte läraren eller förskolläraren tidigare genomfört en sådan introduktionsperiod.~~

akt

