

Svenska kyrkans löneavtal 23 – Arbetare

Svenska kyrkans löneavtal – Svenska kommunal- arbetareförbundet

§ 1 Omfattning

Detta avtal reglerar löner och lönesättning för arbetstagare på Kommunals avtalsområde och som är anställda i verksamheter hos arbetsgivare som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

§ 2 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

Syftet med löneavtalet är att lönebildningen ska bidra till att arbetsgivaren når sina verksamhetsmål. Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, individuell utveckling och gott resultat. 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. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka förväntningar och krav som gäller för framtida löneutveckling.

Arbetsgivaren ska årligen planera för och genomföra utvecklingssamtal. Såväl arbetstagaren som arbetsgivaren ska ges förutsättningar att förbereda samtalet.

Syftet är att arbetsgivaren och medarbetaren samtalar om och fastställer individuella mål och utvecklingsbehov för verksamheten. Utvecklingssamtalet ska dokumenteras.

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. Vid nyanställning, tillika återanställning för en ny säsong, ska lönen sättas i enlighet med detta avtal, verksamhetens

lönepolitik och lönestruktur samt medarbetarens yrkeskunnande. Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter, eller vid utökad ansvar erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Arbetsgivaren kartlägger och analyserar lönestrukturen. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från organisationens lönepolitik. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska åtgärdas omgående. Föräldralediga såväl som frånvarande på grund av sjukdom ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga arbetstagare. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Avtalets inriktning är att skapa process där arbetstagarens resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges arbetstagaren en möjlighet att påverka sin löneutveckling.

Målet är att uppnå en lönesättning som arbetsgivaren och arbetstagaren förstår och accepterar.

Utgångspunkter för lönesättningen

Grunden för lönesättningen är bland annat:

- Verksamhetens krav
- 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.
- Förmåga att tillämpa relevanta kunskaper och erfarenheter.
- Marknadskrafter, dock har arbetsgivaren även ett ansvar för anställda vars yrkesgrupp inte påverkas av dessa.

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till målpuppfyllelse finns exempel på följande lönekriterier:

- Initiativförmåga
- Ansvarstagande
- Samarbetsförmåga
- Engagemang
- Bemötande
- Yrkesutveckling
- Erfarenhet

Arbetsgivaren förankrar sin lönepolitik och grunder för lönesättningen i organisationen och därefter tar lokala parter tillsammans fram lönekriterier med utgångspunkt i någon eller några av ovan föreslagna kriterier. Lokala parter kan även ta fram andra lönekriterier efter den egna verksamhetens behov. Det viktiga är att dessa är lämpliga för att kunna bedöma arbetsinsatserna och är förankrade i organisationen.

§ 3 Lönervisionsprocessen

Om inte lokala parter kommer överens om annat gäller följande:

Överläggning

Arbetsgivaren kallar lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) till överläggning vid vilken parterna diskuterar innehållet i löneprocessen. Med detta avses att diskutera:

- lönesättningsprinciper,
- tidplan,
- formerna för lönesamtal,
- lönekriterier,
- viktning och
- informationen i organisationen
- totalt löneutrymme, samt
- kommunals medlemmar som bedöms omfattas av överläggningen.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Lönesamtal

Arbetsgivaren ska årligen erbjuda och genomföra lönesamtal med arbetstagen om arbetstagens löneutveckling, prestation och resultat under det gångna året. Som utgångspunkt i lönesamtalet utgår chefen och arbetstagen från utvecklingssamtalet.

Arbetsgivaren och arbetstagen värderar arbetstagens arbetsinnehåll och resultat utifrån fastställda och viktade lönekriterier. Samtalet avslutas med att arbetsgivaren gör en sammanfattande bedömning av arbetstagens prestation och resultat för de fall det blir förhandling enligt § 4 a).

Lönesamtalet ska spegla hur arbetstagen har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling.

Samtalet dokumenteras. Av dokumentation ska de kriterier som ligger till grund för lönesättningen på arbetsplatsen samt arbetsgivarens

bedömning och motivering framgå. Chefen och arbetstagaren undertecknar underlaget för det genomförda samtalet.

Avstämning

När samtliga samtal genomförts sammanställer arbetsgivaren förslag på nya löner enligt lista för Kommunals medlemmar. För det fall arbetsgivaren avser att använda sig av § 5 punkten 3 ska arbetsgivaren lämna information om detta.

Arbetsgivaren ska till lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) enligt tidplan översända avstämning med utkast till undertecknat protokoll med tillhörande bilagd lista enligt ovan på Kommunals medlemmar.

Löneförhandling

På anmodan av arbetstagarparten ska arbetsgivaren omgående kunna redovisa för lönesamtalens genomförande. För det fall löneavtalets intentioner inte uppfyllts kan centrala parter, efter anmodan av lokala parter, bistå med stöd och råd för att uppfylla avtalets intentioner och efterlevnad.

Lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) ska inom 14 kalenderdagar återkoppla till arbetsgivaren de föreslagna löneökningarna, enligt översänd lista. I samband härmed ska lokala parter revidera listan och bekräfta Kommunals medlemmar. Kan föreslagna löneökningar godtas utan invändningar undertecknas bifogade protokollet med tillhörande lista och återsänds till arbetsgivaren varvid lokalt kollektivavtal om nya löner träffats.

Alternativt underrättar arbetstagarparten arbetsgivaren snarast möjligt om önskemål om förhandling.

§ 4 Förhandlingsordning

a) Lokal förhandling

Om oenighet råder efter löneförhandling kan endera parten begära lokal förhandling.

Om inte annat överenskommits ska förhandlingen påkallas snarast möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar från besked om oenighet lämnats.

b) Central förhandling

Central part får begära central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen enligt § 4 a avslutats. Central förhandling får

begäras i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultat av överläggningarna, utrymmet och fördelning.

c) 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 Lönerrevision

Löneavtalet omfattar följande:

1. Ny lön gäller från och med 1 april 2023 och 1 maj 2024, såvida inte annat överenskommes.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 23 914 kronor per månad (heltidslön från och med 2023-04-01).
Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 24 715 kronor per månad (heltidslön från och med 2024-05-01).
Timplön enligt AB § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 145 kronor per timme från och med 2023-04-01 och, från och med 2024-05-01 149,80 kronor per timme.
För arbetstagare som under anställningen fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyller 19 år.
3. Har arbetstagarorganisation färre än fem medlemmar hos arbetsgivaren kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. Arbetsgivaren får inte grunda skälen till grund av ekonomiska skäl utan följa löneavtalets och arbetsgivarens lönesättningsprinciper som är kända i verksamheten.

Vid oenighet om arbetsgivarens hantering i detta avseende får arbetstagarpart påkalla central förhandling, även för det fall lokala parter är överens om lönerrevisionen i övrigt.

Löneavtalets förhandlingsordning tillämpas vid sådan förhandlingsframställan.

4. Såvida inte annat överenskommit ska lönehöjning för anställda med månadslön den 31 mars 2023 och 1 maj 2024 avräknas utrymnet. Deltidsanställda med timlön ska avräknas utrymnet proportionellt.

Anmärkning

Hela eller del av utrymnet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.

5. Totalt utrymme för år 2023 utgör lägst 1 293 kronor för varje heltidsanställd arbetstagarare med månadslön.

Totalt utrymnet för år 2024 utgör lägst 1 030 kr för varje heltidsanställd arbetstagarare med månadslön.

Kommunal garanteras ett lägsta utfall per lönerrevision som utgör ovan kronotal multiplicerat med antal medlemmar.

Anmärkningar

1. Deltidsanställd (även timavlönad) arbetstagarare bidrar till utrymnet proportionellt och ingår i lönerrevisionen.
2. Med lönerrevisionstillfälle menas tidpunkten för när arbetsgivaren lämnade besked om nya löner i löneförhandlingen eller dagen för slutförande av förhandlingen enligt förhandlingsordningen.
3. Återanställs säsongsanställd före revisionsdatum utgår samma lön som tidigare, om inte annat överenskommit, samt ingår i lönerrevisionen. Återanställs säsongsanställd efter revisionsdatum lönesätts denne enligt löneavtalets grundläggande principer.

Säsongsanställd som ingått anställning 2023 och före datum för löneförhandlingen och som inte träffat överenskommelse om ny lön ska ingå i lönerrevisionen.

§ 6 Ferie-/ungdomslön

Lön för feriearbetande ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 16 år, 65 % av lägsta lön för arbetstagarare som fyllt 19 år

- För fyllda 17 år, 75 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 18 år, 90 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år

Visstidsanställd med ferielön avser ungdomar som genomgår utbildning på grundskole- eller gymnasieskolenivå och arbetar under lov/ferier. Feriearbetare ska inte ersätta säsongsanställda eller behovet av vikarie när ordinarie personal har semesterledighet.

Lön för ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 16 år, 70 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 17 år, 85 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 18 år, 95 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 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. Lägsta lönerna gäller för heltidsanställda, för deltidanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

§ 7 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 § 2 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 b).

§ 8 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om klassificeringssystem för arbetsuppgifter inom Svenska kyrkan, 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.

§ 9 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 avtal – Allmänna bestämmelser.

§ 10 Retroaktivitet

Erhåller arbetstagare löneförhöjning retroaktivt ska sjuklön m.m., övertidsersättning och tjänstledighetsavdrag som arbetstagaren erhållit under perioden omräknas individuellt.

§ 11 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerrevision

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 § 4 punkterna a) – c).

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

Svenska kyrkans löneavtal 23 – tjänstemän

Svenska kyrkans löneavtal 23 – Övriga arbetstagarorganisationer

Löneavtal för arbetstagare som inte är medlem i Svenska kommunal-
arbetareförbundet och GS-facket.

§ 1 Omfattning

Detta avtal reglerar lön och lönesättning från och med den 1 april 2023 till
och med 30 april 2025.

Lönerevisionen omfattar medlemmar i Vision, Akademikerförbundet
SSR och Akavia med förtecknade förbund, Sveriges Lärare och Kyrkans
Akademikerförbund och som är anställd eller tillträtt sin anställning hos
någon av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationers medlemmar senast
den 31 mars 2023 respektive 30 april 2024.

Anmärkning

De förtecknade förbunden är: Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Ar-
betsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingen-
jörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare,
Vårdförbundet.

§ 2 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

Syftet med löneavtalet är att lönebildningen ska bidra till att arbetsgivaren
när sina verksamhetsmål. Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda
arbetsinsatser, individuell utveckling och gott resultat. Arbetsgivaren ska
utveckla lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksam-
hetens mål och behov, samt vara väl förankrade i organisationen och bland
arbetstagarna. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och
vilka förväntningar och krav som gäller för framtida löneutveckling.

Arbetsgivaren ska årligen erbjuda utvecklingssamtal. Syftet är att,
i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklings-
behov. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.

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. Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal, verksamhetens lönepolitik och lönestruktur samt medarbetarens kompetens. Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Arbetsgivaren kartlägger och analyserar lönestrukturen. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från organisationens lönepolitik. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga såväl som frånvarande på grund av sjukdom ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga arbetstagare. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges arbetstagaren en möjlighet att påverka sin löneutveckling.

Målet är att uppnå en lönesättning som arbetsgivaren och arbetstagaren förstår och accepterar.

Samarbetet mellan arbetsgivaren, chefer, medarbetare och lokala arbetstagarparter utgör en grund för att lönebildningen ska lyckas bättre och att samarbetet i lönefrågorna stärks.

Utgångspunkter för lönesättningen

Grunden för lönesättningen är bland annat:

- Verksamhetens krav
- Befattningens krav med avseende på kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden
- Arbetstagarens arbetsresultat utifrån fastställda mål och bidrag till verksamhetsutvecklingen
- Hur arbetstagaren bidragit till verksamhetens mål
- Förmåga att tillämpa relevanta kunskaper och erfarenheter
- Marknadskrafter

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till måluppfyllelse finns exempel på följande lönekriterier:

- Ledningsförmåga
- Initiativförmåga
- Ansvarstagande
- Samarbetsförmåga
- Idérikedom
- Engagemang
- Bemötande
- Kommunikationsförmåga

Arbetsgivaren tar tillsammans med lokal arbetstagarorganisation fram lämpliga lönekriterier från ovan föreslagna exempel, eller egna sådana, samt att dessa förankras i organisationen.

Om arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen, tillfälligt eller permanent.

§ 3 Löneredvisionsprocessen

Det ligger i respektive parts ansvar att i löneredvisionsprocessen medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att i de respektive stegen finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna. Om inte annat överenskommit lokalt tillämpas löneredvisionsprocessen i nedan angivna steg.

Med lokal arbetstagarorganisation avses i första hand fackligt förtroendevald, lokal facklig klubb eller motsvarande hos arbetsgivaren eller stiftsombud. Saknas ovan nämnda utgör regionalt fackligt förtroendevald, regional eller central ombudsman lokal part.

Att genomföra en löneredvision är en process som sträcker sig över kalenderåret. Lokal facklig arbetstagarpart och arbetsgivaren stödjer tillsammans lönearbetet på sådant sätt som passar organisationens förutsättningar.

Lönen sätts i dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Utgångspunkten för lönesamtalen är den lönepolitik som finns i verksamheten.

Den lokala arbetstagarorganisationens roll är bland annat att bevaka och säkerställa att avtalets intentioner samt löneredvisionsprocess efterföljs på sådant sätt som parterna diskuterat.

Anmärkning

Parterna är överens om att löneprocessen minskar behovet av förhandlingar mellan de lokala parterna. En fullgjord och väl genomförd löneprocess bör medföra att det inte behövs någon formaliserad lokal förhandling utan att det räcker med en avstämning. För det fall de lokala parterna behöver lösa en frågeställning kan § 4 tillämpas.

**Steg 1 Överläggningar med lokal arbetstagarorganisation/
lokal facklig företrädare**

Processen inleds med att arbetsgivaren kallar de lokala arbetstagarorganisationerna till överläggning inför lönerevisionen och ger sin syn på omvärlden samt redogör för de ekonomiska och organisatoriska förutsättningarna för lönerevisionen. En del av dessa förutsättningar är den budget som arbetsgivaren tagit fram enligt de rutiner som gäller för Svenska kyrkan.

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.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna kan bland annat diskutera:

- principer och regler för lönesättningen i allmänna villkor och löneavtalet
- utvecklingen av lönestruktur och hur den bör/önskas utvecklas
- val av lämpliga lönekriterier och på vilket sätt dessa bidrar till verksamheten
- hanteringen av osakliga löneskillnader
- formerna för lönesamtalen
- tidplan för processen och när löneprocessen ska vara klar

Det är lämpligt att diskutera vilken information som ska utges till chefer och medarbetare samt utbildningsbehovet för att genomföra lönerevisionen för chef, medarbetare och lokala arbetstagarpartier.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Avstår eller uteblir arbetstagarpart från att medverka vid överläggningen ansvarar arbetsgivaren för att löneprocessen genomförs.

Avstår parterna från att följa löneprocessen genomförs lönerevisionen genom förhandling, se § 5.

Arbetstagarpart ska i samband med överläggningen till arbetsgivaren lämna besked över de medlemmar som arbetstagarparten företräder. Arbetsgivare som tillfrågat medarbetarna om fackligt medlemskap meddelar respektive arbetstagarpart detta. Begär arbetsgivare en skriftlig uppgift ska arbetstagarpart inge sådan. Detsamma gäller för det fall förhandlingar enligt ovan genomförs.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Steg 2 Lönesamtal

Lönesättande chef och arbetstagare samtalar om arbetstagarens prestation och resultat under det gångna året.

Utvecklingssamtal bör ligga till grund för lönesamtalet.

Samtalet ska genomföras i dialog med arbetstagaren och spegla hur denna har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling.

Arbetsgivaren kan redan i lönesamtalet ge arbetstagaren förslag om ny lön om det följer den lokala överenskomna processen, ett så kallat lönesättande samtal.

Steg 3 Förslag om ny lön

Om inte arbetstagare fått förslag om ny lön i lönesamtalet ska arbetsgivaren ge förslag om ny lön efter att samtliga lönesamtal har genomförts och arbetsgivaren har gjort en samlad bedömning över löneutrymmets fördelning.

Den nya lönen ska kunna motiveras av chefen.

Steg 4 Avstämning

Om inte annat överenskommit under diskussioner mellan lokala parter enligt Steg 1, meddelar arbetsgivaren berörd lokal arbetstagarorganisation förslag på medlemmarnas nya löner.

Lokal facklig arbetstagarpart får skriftligen eller i dialog, om behov så föreligger, begära av arbetsgivaren vilka överväganden som gjorts. Detta ska genomföras i anslutning till överlämnat förslag och skyndsamt.

Arbetstagarparten signerar och återsänder förslaget till arbetsgivaren varvid lönerevisionen är avslutad.

Arbetsgivaren bekräftar ny lön till arbetstagaren.

Steg 5 Åtgärdsplan

Arbetstagare som inte når uppsatta mål och som har en svag eller utebliven löneutveckling över tid ska få möjlighet att på begäran av endera parten att diskutera detta.

Vid behov upprättar arbetsgivaren, efter dialog med arbetstagaren, en åtgärdsplan med regelbundna avstämningar för en bättre måloppfyllelse.

Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att åtgärdsplan och uppföljning kommer till stånd samt att planen innehåller erforderliga åtgärder.

Steg 6 Utvärdering

Senast två veckor efter avstämning kallar arbetsgivaren till utvärdering rörande lönervisionsprocessen för utvärdering.

Parterna utvärderar lönervisionsprocessen samt diskuterar behov av förändringar bland annat får diskussionen avse:

- löneprocessen
- lönesamtalen
- samtalsklimatet

Utvärderingen kan dokumenteras skriftligt och ingå i underlaget inför kommande verksamhetsplanering och lönervisionsprocess.

§ 4 Central konsultation

De centrala parterna erbjuder lönekonsultation för att stödja tillämpningen av löneavtalet och för att lösa eventuella uppkomna problem.

Lönekonsultationen syftar till att underlätta att komma vidare i det lokala arbetet eller träffa en överenskommelse om delar av löneprocessen.

Lönekonsultation kan aktualiseras i löneprocessens alla skeenden.

§ 5 Förhandling

Förhandling kan genomföras under följande förutsättningar:

Enas inte lokala parter vid överläggningen om att följa löneprocessen enligt § 3 ska arbetsgivaren omgående kalla arbetstagarorganisationen till lokal löneförhandling. Arbetsgivaren är då inte skyldig att genomföra processens alla steg 1–6.

Grunden för lönesättningen följer avtalets § 2 och den lokala lönepolitiken.

Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal.

Om inte annat överenskommits i samband med att förhandling påkallats ska denna vara avslutad senast 10 arbetsdagar efter begäran mottagits.

Anmärkning

Har arbetsgivare kallat lokal part till överläggning inför löneprocessen, enligt § 3, och lokal arbetstagarpart uteblivit från överläggningen, har arbetstagarpart inte möjlighet att påkalla tvisteförhandling om löneprocessens genomförande enligt § 3.

Förhandlingar om lön upptas i annat fall då arbetstagarpart så begär. Sådan förhandling omfattas inte av § 7.

§ 6 Beräkning av utrymme och individuella löner

Gemensamma bestämmelser för de fackliga organisationerna

1. Lönerrevision och löneförändring ska gälla från och med 1 april 2023 och 1 maj 2024.
2. Det garanterade totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 4,408 procent på summan av de fasta kontanta lönerna för arbetstagare, undantagna de arbetstagare som nämns under punkten 4, per arbetstagarorganisation den 31 mars 2023.
Det garanterade totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,3 procent på summan av de fasta kontanta lönerna för arbetstagare, undantagna de arbetstagare som nämns under punkten 4, per arbetstagarorganisation den 30 april 2024.
Med lön avses här fast kontant lön, och fasta lönetillägg.
3. Har arbetstagarorganisation färre än fem medlemmar i verksamheten kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningsutrymme om särskilda skäl föreligger. Arbetsgivaren får inte åberopa ekonomiska skäl för sådant underskridande utan följa löneavtalets och arbetsgivarens lönesättningsprinciper.
Vid oenighet om arbetsgivarens hantering i detta avseende får arbetstagarpart påkalla central konsultation. För det fall frågan inte kan lösas får part påkalla förhandling enligt § 5.
Löneavtalets förhandlingsordning tillämpas vid sådan förhandlingsframställan.

4. Lönerevision gäller för anställda per den 31 mars 2023 och den 30 april 2024.

Undantagna från lönerevisionen är, om inte annat överenskommits lokalt, sådan arbetstagare som den 31 mars respektive den 30 april:

- är anställd på vikariat eller i övrigt för viss tid, och vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader, eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått till en tillsvidareanställning, eller vars anställning inte har varit fortlöpande under sex månader, eller
- innehar anställning som utgör bisyssla.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om arbetstagare, som 31 mars 2023 och/eller 30 april 2024 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

Arbetstagare som den 31 mars och/eller 30 april 2024 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare i verksamheten enligt detta avtal.

Enligt det så kallade ”märket” är det samlade avtalsvärdet 7,4 procent under avtalsperioden den 1 april 2023 till den 31 mars 2025. Därtill tillkommer ytterligare en avtalsmånad som beräknats till 0,308 procent.

§ 7 Förhandlingsordning

1. 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.

2. 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. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation respektive central arbetstagarorganisationen utser en ledamot var samt en gemensamt, tillika ordförande. De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

§ 8 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om klassificeringssystem för arbetsuppgifter inom Svenska kyrkan, BSKK 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.

§ 9 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 avtal – Allmänna bestämmelser.

§ 10 Retroaktivitet

Erhåller arbetstagare löneförhöjning retroaktivt ska sjuklön m.m., övertidsersättning och tjänstledighetsavdrag som arbetstagaren erhållit under perioden omräknas individuellt.

§ 11 Kompensation för föräldralediga och sjuk-skrivna i samband med lönerevision.

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

