

Svenska kyrkans
AVTAL 25

Löneavtal

Tjänstemän

Innehållsförteckning

§ 1 Omfattning	2
§ 2 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan.....	2
§ 3 Lönerevisionsprocessen	3
§ 4 Central konsultation	6
§ 5 Förhandling.....	6
§ 6 Beräkning av utrymme och individuella löner	7
§ 7 Förhandlingsordning	8
§ 8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd	8
§ 9 Retroaktivitet.....	8
§ 10 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerevision.....	8

Svenska kyrkans löneavtal 25

Medarbetare - Tjänstemän

§ 1 Omfattning

Detta avtal reglerar lön och lönesättning från och med den 1 maj 2025 till och med 30 april 2027 för tjänstemän som är anställda hos medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Lönerevisionen omfattar medlemmar i Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknande förbund, Sveriges Lärare och Kyrkans Akademikerförbund och som är anställda den 30 april 2025 respektive 30 april 2026 eller som tillträtt sin anställning hos någon av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations medlemmar senast nämnda datum.

Anmärkning

De förtecknade förbunden är: Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare, Vårdförbundet.

§ 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, 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.

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
- Arbetsgivaren tar tillsammans med arbetstagarorganisation fram lämpliga lönekriterier 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 Lönerevisionsprocessen

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka i lönerevisionsprocessen genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna ska eftersträva att i de respektive stegen finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna. Om inte annat överenskommits tillämpas löneprocessen i nedan angivna steg.

Anmärkning

Vad som uttrycks i detta avtal med parterna avses, där inte annat uttalas, lokala parter – arbetsgivare och lokal arbetstagarpart. Med lokal arbetstagarpart avses i första hand fackligt förtroendevald, lokal facklig klubb eller motsvarande hos arbetsgivaren eller stiftsombud.

Har arbetstagarpart inte till arbetsgivaren anmält en lokal facklig företrädare finns inte något hinder mot att arbetstagarpart utgörs av representant från arbetstagarförbundet centralt.

Att genomföra en lönerevision är en process som sträcker sig över kalenderåret.

Arbetstagarpart och arbetsgivare stödjer tillsammans lönearbetet på sådant sätt som passar organisationens förutsättningar.

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

Arbetstagarorganisationens roll är bland annat att bevaka och säkerställa att avtalets intentioner samt löneprocess efterföljs på sådant sätt som parterna diskuterat.

Anmärkning

Med sin kännedom om den ekonomiska enhetens förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och arbetstagare.

En fullgjord och väl genomförd löneprocess minskar behovet av lokala förhandlingar och avslutas med en avstämning.

För det fall de lokala parterna behöver lösa en frågeställning kan central konsultation enligt § 4 tillämpas.

Steg 1 Överläggningar med lokal arbetstagarorganisation

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.

Till överläggning kallar arbetsgivaren kollektivavtalsbunden arbetstagarpart som har medlem i arbetsgivarens verksamhet. Parterna har utarbetat rutiner för att underlätta kallelse till lokal överläggning.

Anmärkning

Om det finns en akademikerförening eller motsvarande företräder den samtliga förtecknade förbund hos arbetsgivaren. Medlemmar i Akademikerförbundet SSR/Akavia med förtecknade förbund företräds i annat fall av varje förbund för sig.

Arbetsgivaren kan inför överläggning tillfråga medarbetare om medlemskap och meddela respektive förbund som har medlemmar. Är det något förbund som inte har medlemmar behöver arbetsgivaren inte påkalla överläggning med de förbunden inom de förtecknade.

Kallelse till överläggning ska skickas till varje förbund för sig som ingår i de förtecknade förbunden. Inför överläggning ska de förbund som har medlemmar hos arbetsgivaren förse arbetsgivaren med namn på de medlemmar som finns registrerade hos dem och som de företräder. Medlemslistan/uppgiften stäms av inför överläggningen. Finns hos ett förbund inga medlemmar hos arbetsgivaren avstår förbundet överläggning.

Parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet hos arbetsgivaren. Därvid gör parterna följande:

- gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- diskuterar lönesättningskriterierna
- går igenom lönestrukturen och aktuellt löneläge i verksamheten
- arbetsgivaren upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

- arbetsgivaren lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

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

Arbetstagarpart ska i samband med överläggningen till arbetsgivaren lämna besked om vilka medlemmar som arbetstagarparten företräder. Arbetsgivare som tillfrågat medarbetarna om fackligt medlemskap meddelar respektive arbetstagarpart detta. Begär arbetsgivare en skriftlig uppgift om eventuellt medlemskap ska arbetstagarpart inge sådan.

Parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive centrala organisationer i syfte att klargöra avtalets principer och intentioner eller genom central konsultation.

Steg 2 Lönesamtal

Lönesamtalet ska genomföras i dialog mellan arbetstagaren och lönesättande chef och spegla hur arbetstagaren har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling.

Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer.

Lönesättande chef är som regel densamma som genomför utvecklingssamtal och planerar för den aktuella verksamheten.

Utvecklingssamtal ska ligga till grund för lönesamtalet. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov. Utvecklingssamtalet dokumenteras.

Steg 3 Besked om ny lön

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

Om inte arbetstagare fått besked om ny lön i lönesamtalet ska arbetsgivaren lämna ett sådant besked efter att samtliga lönesamtal har genomförts och arbetsgivaren har gjort en samlad bedömning av löneutrymmets fördelning.

Den nya lönen ska kunna motiveras av chefen.

Har det vid överläggningen enligt steg 1 valts att besked om ny lön lämnas i samband med avstämningen, utgör beskedet ett preliminärt besked till ny lön. Beskeden kan lämnas i samband med avstämningen.

Den nya lönen ska kunna motiveras av chefen.

Steg 4 Avstämning

Om inte annat överenskommits under diskussioner mellan lokala parter enligt steg 1, meddelar arbetsgivaren berörd arbetstagarorganisation en sammanställning av besked om

medlemmarnas nya löner. De lokala parterna följer då upp det som överenskommits gällande lönesättningen under överläggningen.

Arbetstagarpart får skriftligen eller i dialog, begära av arbetsgivaren vilka överväganden som gjorts. Detta ska genomföras skyndsamt i anslutning till överlämnat besked.

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

Steg 5 Åtgärdsplan

Arbetstagare som inte når uppsatta mål och som har en svag eller utebliven löneutveckling över tid ska ha fått arbetsgivarens motivering till den nya lönen. Arbetsgivaren ansvarar för att det upprättas en åtgärdsplan.

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 månader efter avstämning kallar arbetsgivaren lokala arbetstagarparter till utvärdering rörande lönerevisionsprocessen.

Parterna utvärderar lönerevisionsprocessen 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 lönerevisionsprocess.

§ 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

Arbetstagarpart kan påkalla förhandling såvida central konsultation får anses överflödig.

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

Anmärkning 1

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.

Anmärkning 2

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 arbetstagarorganisationerna

1. Lönerevision ska gälla från och med den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026.
2. Det garanterade totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,4 procent på summan av månadslönerna för arbetstagare, undantagna de arbetstagare som nämns under punkten 4, per arbetstagarorganisation den 30 april 2025.

Det garanterade totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,0 procent på summan av månadslönerna för arbetstagare, undantagna de arbetstagare som nämns under punkten 4, per arbetstagarorganisation den 30 april 2026.

Med månadslön avses här fast kontant månadslön och fasta lönetillägg.

3. Har arbetstagarorganisation fyra eller färre medlemmar i verksamheten kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. Arbetsgivaren får inte grunda skälen på eventuella 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 konsultation. Kan frågan inte lösas härigenom får part påkalla förhandling enligt § 5.

Löneavtalets förhandlingsordning tillämpas vid sådan förhandlingsframställan.

4. Lönerevision gäller för anställda per den 30 april 2025 och den 30 april 2026.

Undantagna från lönerevisionen är, om inte annat överenskommits lokalt, sådan arbetstagarpart som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026:

- är anställd på vikariat eller i övrigt för viss tid, och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader, eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått till en tillsvidareanställning, eller vars anställning inte har varat 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 30 april 2025 respektive 30 april 2026 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 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 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.

5. Enligt det så kallade "märket" är det samlade avtalsvärdet för avtalsperioden 6,4 procent.

§ 7 Förhandlingsordning

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 resultatet av överläggningarna, utrymmet och fördelningen.

§ 8 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.

§ 9 Retroaktivitet

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

§ 10 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerevision

Har lokal lönerevisionen senarelagts än vad centrala parter avtalat och Försäkringskassan inte ändrat den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) utger arbetsgivaren mellan-skillnaden som uppstått mellan redan erhållen sjukpenning/föräldrapenning och den ersättning som skulle ha utgått om SGI ändrats det avtalade datumet.

Förutsättning för att omfattas av nämnda kompensation är att arbetstagare har varit ledig med föräldra- eller sjukpenning mer än 30 kalenderdagar. Kompensationen av SGI omfattar perioden från och med lönerevisionsdatum till dagen före revisionsdatum, eller den förste i den månad som ny lön utbetalas. Anställd som före lönerevisionen har en inkomst som överstiger Försäkringskassans inkomsttak omfattas inte av kompensationen.

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

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal)

Vision

Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Sveriges Lärare

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Box 157, 101 23 Stockholm
info@skao.se