

Svenska kyrkans löneavtal 23 – tjänstemän

Svenska kyrkans löneavtal 23 – Övriga arbetstagarorganisationer

Löneavtal för arbetstagare som inte är medlem i Svenska kommunalarbetsareförbundet 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 förtecknande 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 Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, 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 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. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov. 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 Löneredovisningsprocessen

Det ligger i respektive parts ansvar att i löneredovisningsprocessen 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 överenskommits lokalt tillämpas löneprocessen 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 löneredovisning 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 lönesamtalet är den lönepolitik som finns i verksamheten.

Den lokala arbetstagarorganisationens roll är bland annat att bevaka och säkerställa att avtalets intentioner samt löneprocess 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 överenskommits 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 måluppfyllelse.

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 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

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. Lönerevision 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 resultatet av överläggningarna, utrymmet och fördelningen.

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, BSK 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., övertid ersättning 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.

