

AVTAL 25

GS Fackets löneavtal

Innehållsförteckning

§ 1 Omfattning	2
§ 2 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan.....	2
§ 3 Lönerevisionsprocessen	3
§ 4 Förhandlingsordning.....	5
§ 5 Lönerevision	5
§ 6 Ferie-/ungdomslön	6
§ 7 Övriga förhandlingar m.m.....	7
§ 8 Löneberäkning för deltid- och uppehållsanställd.....	7
§ 9 Retroaktivitet	7
§ 10 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerevision...	7

Svenska kyrkans löneavtal 25

Medarbetare – GS facket

§ 1 Omfattning

Detta avtal reglerar löner och lönesättning för arbetstagare som är anställda som skogsarbetare och/eller är medlemmar i GS facket 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 arbetsgivaren 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 yrkeskunande.

Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter, eller vid utökat 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 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 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 måluppfyllelse finns följande exempel på lönekriterier:

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

Arbetsgivaren förankrar sin lönepolitik och grunder för lönesättningen i organisationen. 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 Lönerevisionsprocessen

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
- information om löneprocessen och löneavtalet till organisationen
- avtalsområdets totala löneutrymme, samt

Arbetstagarpart ska i samband med överläggningen till arbetsgivaren lämna besked över de medlemmar som arbetstagarparten företräder.

Endera parten kan begära att det upprättas minnesanteckningar vid överläggningen.

Lönesamtal

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

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

Lönesamtalet ska spegla hur arbetstagaren 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 GS fackets medlemmar.

Arbetsgivaren ska till lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) enligt tidplan över-sända avstämning med utkast till undertecknat protokoll med tillhörande bilagd lista enligt ovan på GS fackets medlemmar.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarpartens fråga omgående redovisa hur lönesamtalen har genomförts. Om löneavtalets intentioner inte uppfyllts kan centrala parter, efter lokala parter anmodan, bistå med råd och stöd för avtalets efterlevnad, så kallad central konsultation.

Lokal arbetstagarpart (lokalavdelning) ska inom 14 kalenderdagar återkoppla till arbets-givaren angående de föreslagna löneökningarna, enligt översänd lista. I samband härmed ska lokala parter revidera listan och bekräfta GS fackets medlemmar. Kan föreslagna löne-

ökningar godtas utan invändningar undertecknas bifogade protokoll med tillhörande lista och återsänds till arbetsgivaren varvid avtal om nya löner träffats.

§ 4 Förhandlingsordning

a) Lokal förhandling

Om oenighet råder om arbetsgivarens förslag till nya löner kan arbetstagarparten begära lokal förhandling, dock senast inom 14 kalenderdagar från det att besked om nya löner enligt avstämningen lämnats.

b) Central förhandling

Om lokal förhandling slutat i oenighet får central part begära förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Central förhandling får begäras i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna, utrymmet och fördelningen.

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.

Enas inte parterna i skiljemannaförfarandet fastställer ordföranden i skiljemannanämnden löneökningarna enligt arbetsgivarens förslag.

Anmärkning

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utser en, GS facket 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 Lönerevision

Löneavtalet omfattar följande:

1. Ny lön gäller från och med 1 maj 2025 och 1 maj 2026, såvida inte annat överenskommes.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 26 414 kronor per månad (heltidslön från och med 2025-05-01) och uppgå till lägst 27 505 kronor per månad (heltidslön från och med 2026-05-01).

Timlön enligt AB § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 160,08 kronor per timme från och med 2025-05-01 och, från och med 2026-05-01 166,70 kronor per timme.

För arbetstagare som under anställningen fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyller 19 år.

Anmärkning

De lokala arbetsgivarna ska räkna upp de fasta lönetillägg som överenskommits lokalt med stöd av Svenska kyrkans allmänna bestämmelser, med samma procentsats som särskilda ersättningar i de centrala avtalen.

3. Såvida inte annat överenskommits ska lönehöjning för anställda med månadslön den 30 april 2025 och 30 april 2026 avräknas utrymmet. Deltidsanställda med timlön ska avräknas utrymmet proportionellt.
4. Totalt utrymme för år 2025 utgör lägst 1 200 kronor för varje heltidsanställd arbetstagare med månadslön.

Totalt utrymme för år 2026 utgör lägst 1 091 kr för varje heltidsanställd arbetstagare med månadslön.

GS facket garanteras ett lägsta utfall per lönerevision som utgör ovan kronotal multiplicerat med antal medlemmar. För 2025 och 2026 ska 50 % av löneutrymmet fördelas generellt och 50 % i lokala förhandlingar.

Förekommande premielön ingår i beräkningsunderlaget till den del som avser beräkningsmånaden.

Anmärkningar

1. Deltidsanställd (även timavlönad) arbetstagare bidrar till utrymmet proportionellt och ingår i lönerevisionen.
2. Med lönerevisionstillfälle menas tidpunkten för när arbetsgivaren lämnade besked om nya löner i avstämning eller dagen för slutförande av förhandlingen enligt förhandlingsordningen.
3. Återanställs säsongsanställd före revisionsdatum utgår samma lön som tidigare, om inte annat överenskommits, samt ingår i lönerevisionen. Återanställs säsongsanställd efter revisionsdatum lönesätts denne enligt löneavtalets grundläggande principer.
4. Säsongsanställd som ingått anställning 2025 och före datum för löneförhandlingen och som inte träffat överenskommelse om ny lön ska ingå i lönerevisionen.

§ 6 Ferie-/ungdomslön

Lön för feriearbetande ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 16 år, 60 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 17 år, 70 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 18 år, 85 % 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 fylla 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 deltidsanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

§ 7 Övriga förhandlingar m.m.

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 § 4b).

§ 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 lönerevision senarelagts än vad centrala parter avtalat och Försäkringskassan inte ändrat den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) utger arbetsgivaren mellanskillnaden 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 kompensationen är att arbetstagare har varit ledig med föräldra- eller sjukpenning mer än 30 kalenderdagar. Kompensationen omfattar perioden från och med lönerevisionsdatum till dagen före revisionsdatum, eller den förste i den

månad som ny lön utbetalas. Anställd som innan lönerrevisionen har en inkomst som överstiger Försäkringskassans inkomsttak omfattas inte av kompensationen.

Om arbetsgivaren underlåter att betala ut mellanskillnaden enligt ovan ska frågan först hanteras enligt löneavtalets förhandlingsordning.

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