



Svenska kyrkans löneavtal 20 - Övriga arbetstagar- organisationer

Löneavtal för arbetstagare som inte är medlem i
Svenska kommunalarbetsförbundet och GS-
facket

2020-12-04

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 arbetstagar ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad som påverkar lönen. Oavsett hur löneökningsutrymmet 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 arbetstagar bidragit till måluppfyllelse finns följande eller andra lokalt fastställda lönekriterier:

- ledningsförmåga
- omdöme
- initiativförmåga
- ansvarstagande
- samarbetsförmåga
- idériakedom
- 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 arbetstagar vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att

förändra lönen. Vid lönesättning av nyanställd oprövad arbetstagarare 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
- Arbetstagarare
- 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 arbetstagarer samtalar om arbetstagarens prestation och resultat under det gångna året. Föregående års utvecklingssamtal ska ligga till grund för samtalet.

Samtalet ska spegla hur arbetstagarer har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling. Chefen och arbetstagarer 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 prövas 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 löneökningstrymme 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 procent 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 procent 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 procent 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 avstämmningstidpunkten 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 avtal – 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.