

Kollektivavtalet för Svenska kyrkans 22 000 anställda klart

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har tecknat nytt kollektivavtal, Svenska kyrkans avtal 13 med Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund.

Bilagor:

<i>Bilaga 1</i>	Kyrkans löneavtal 13, sid. 10
<i>Bilaga 2</i>	Kyrkans AB 13, sid. 13
<i>Bilaga 3</i>	Protokollsanteckningar, sid. 16
<i>Bilaga 4</i>	Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB 13, sid. 17

Handläggare:

Samtliga avtalssekreterare och arbetsgivarkonsulter



Kollektivavtalet för Svenska kyrkans 22 000 anställda är klart

Ett nytt kollektivavtal för Svenska kyrkans 22 000 anställda är klart. Avtalet gäller för perioden den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016. Löneöversyn sker den 1 april 2013, den 1 april 2014 och den 1 april 2015. Löneökningssnivån är lägst 2,4 % för 2013 och 2,2 % för 2014 och 2015. För Kommunal gäller löneöversyn vid motsvarande tidpunkter med lägst 600 kr för 2013 och lägst 550 kr för 2014 och 2015. Särskilda ersättningar höjs med 3,4 % den 1 april 2013 och med ytterligare 3,4 % den 1 april 2014. Löneökningen ligger i nivå med rådande riktmärke på den övriga arbetsmarknaden.

En särskild fråga som är löst under årets avtalsförhandlingar är hur arbetsgivarna i Svenska kyrkan som har lärare anställda ska hantera den relativa löneflyttningen som lärarna i 2012 års avtal åstadkom i förhandlingar med Sveriges Kommuner och Landsting.

Kyrkans löneavtal 13

Grundläggande principer för lönesättning

Parterna har inte kunna enas om ett nytt löneavtal i den arbetsgrupp som skulle förbereda detta inför 2013 års förhandlingar. Kyrkans Akademikerförbund har yrkat på ett eget löneavtal och det finns utöver detta principiella skillnader i synen på utformningen av ett löneavtal mellan de fackliga parterna.

I avvaktan på ett nytt löneavtal har några förändringar skett i nuvarande avtal.

Löneökningstrymmets reglering

Redan i Kyrkans löneavtal 08 infördes en skrivning om att oaktat hur utrymmet är reglerat, det vill säga antingen genom procent eller krontal, ska lönesättning genomföras konsekvent och utifrån arbetsgivarens handlingsplan. I Kyrkans löneavtal 12 klargjordes detta på ett tydligare sätt i p. 7 § 2.

I årets avtal kompletteras och flyttas denna skrivning till § 1 Grundläggande principer för lönesättning. ”Oavsett hur löneökningstrymmet är reglerat i avtalet, i kronor eller procent, samt hur lönen sätts, i förhandling eller genom lönesättande samtal, ska arbetsgivarens lönesättning genomföras konsekvent utifrån lönepolitik och kända lönekriterier”. Regeln kompletteras nu med att formen för löneöversyn inte ska spela någon roll, det vill säga om den sker i förhandling eller genom lönesättande samtal. Det enda styrande är en konsekvent genomförd löneöversyn utifrån lönepolitik och kända lönekriterier. Om arbetsgivaren till exempel har två lika presterande vaktmästare, en organiserad i Kommunal där insamlingsmodellen är i kronor och löneöversynen sker genom förhandling ska inte vaktmästaren som är medlem i Vision behandlas annorlunda på grund av att insamlingsmodellen för Visions medlemmar är i procent och löneöversynen sker genom lönesättande samtal.

Lönejustering vid vikariat

Enligt § 6, Allmänna åligganden, Kyrkans AB är arbetstagare skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren. Under en tid upp till sex månader per kalenderår är arbetstagare skyldig att både fullt utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren.

I Kyrkans löneavtal 12 under rubriken, ”Lönepolitiken läggs fast av arbetsgivaren”, finns en regel som säger att under den tid som en arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter kan arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen. I årets löneavtal förtydligas denna regel genom att arbetsgivaren bör pröva om det finns skäl att förändra lönen om arbetstagaren vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter. Prövningen kan leda till förändring av lönen eller att lönen bibehålles på nuvarande nivå.

Utrymme där arbetstagarorganisation har färre än 5 medlemmar

Denna regel möjliggör för arbetsgivare att avvika från bestämmelsen om utrymme där arbetstagarorganisation har färre än fem medlemmar. Ett exempel: En arbetstagarorganisation har endast två medlemmar hos arbetsgivaren och ingen av dessa uppnår ett godtagbart arbetsresultat enligt de lönesättningskriterier som gäller för arbetsplatsen. I årets löneöversyn bidrar till exempel varje medlem i Kommunal med minst 600 kronor vilket innebär att 1 200 kronor ska fördelas på två medarbetare där inte någon uppnått ett godtagbart arbetsresultat. I detta fall kan arbetsgivaren då välja att sammanlagt höja lönen med mindre än 1 200 kronor. Ett sådant beslut måste grundas på genomarbetad lönepolitik och förankrade lönesättningskriterier. Om båda arbetstagarna däremot uppnått ett godtagbart arbetsresultat är regeln inte tillämplig.

Regeln har skärpts i årets avtal. ”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. Vid oenighet vid denna lokala förhandling gäller löneavtalets förhandlingsordning”.

Som framgått ska nu särskilda skäl föreligga som ska vara individrelaterade och inte grunda sig på arbetsgivarens ekonomi. En viktig reform är att arbetsgivaren ska genomföra lokal förhandling med berörd arbetstagarorganisation innan arbetsgivaren fattar ett beslut att underskrida lägsta nivån. Förhandling bör begäras så tidigt som möjligt under löneprocessen så att den fackliga organisationen har möjlighet att förbereda sig till den lokala förhandlingen. Om löneöversyn sker genom förhandling är det naturligt att förhandla detta samtidigt med att löneöversyn sker men om löneöversyn sker genom lönesättande samtal krävs ett särskilt förhandlingstillfälle.

Lägst lön

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst 18 505 kronor per månad från och med den 1 april 2013, lägst 19 055 kronor från och med den 1 april 2014 och lägst 19 605 kronor från och med den 1 april 2015.

Timlönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst 112 kronor den 1 april 2013, lägst 115 kronor den 1 april 2014 och lägst 119 kronor den 1 april 2015. För arbetstagare under 18 år finns ingen lägsta lönenivå.

Löneutrymme

Löneöversynsutrymmet för medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråds lokala organisationer, Vision samt för Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund beräknas för år 2013 av lägst 2,4 %, för år 2014 av lägst 2,2 % och för år 2015 av lägst 2,2 % av summan för den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare.

Löneöversynsutrymmet för medlemmar i Kommunal beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör för år 2013 lägst 600 kronor, för år 2014 lägst 550 kronor och för år 2015 lägst 550 kronor av summan av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare.

Utrymmet bildar det underlag som arbetsgivaren har till sitt förfogande för individuell fördelning vid de tre nästkommande årens löneöversyner. Några individuella garantier om lägst lönehöjning finns inte.

Visstidsanställdas löneöversyn

En ny regel i löneavtalet anger att ”Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet”.

Motivet till denna regel är att säsongsanställda och visstidsanställda inte osakligt ska ha lägre löner och sämre löneutveckling än tillsvidareanställda arbetstagare. Genom att även visstidsanställda, oavsett hur lång tid visstidsanställningen har pågått, ska ha rätt till årlig löneöversyn minimeras risken för att missgynna dessa anställda lönemässigt.

Avstämning vid löneöversyn genom förhandling

En ny regel har tillförts löneavtalet som syftar till att förbättra lönebildningsprocessen. ”Löneöversynsförhandlingen avslutas med en avstämning där lönebildningsprocessen utvärderas. Avstämningen ska ske vid förhandlingstillfället”. Sannolikt sker en sådan utvärdering redan idag på många håll men parterna har ansett att avtalet bör tillföras denna punkt som en påminnelse om det lämpliga i att avsluta förhandlingen med en avstämning för att få processen bättre nästa år.

Retroaktiv lön även för sjuk- och föräldralediga

Det förra löneavtalet gällde till och med den 31 mars 2013. Löneöversyn för 2013 ska vara den 1 april. Arbetsgivarna är därför skyldiga att utbetala retroaktiv lön från och med den 1 april. För de arbetstagare som är sjuk- eller föräldralediga gör Försäkringskassan inte motsvarande retroaktiva höjning av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Tidigare rekommenderade arbetsgivarorganisationen att arbetsgivarna betalade mellanskillnaden mellan SGI-nivåer som uppkommer mellan den 1 april och datum för lokal överenskommelse om de nya lönerna.

Nu är denna förpliktelse reglerad i Kyrkans löneavtal som en ny § 8. ”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 utbetala mellanskillnaden enligt ovan ska frågan först hanteras enligt löneavtalets förhandlingsordning i § 3. p. 1 och 2.

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

Förskollärare/lärare

I 2012 års avtal med Sveriges Kommuner och Landsting åstadkom Lärarförbunden en relativ löneflyttning för lärarna jämfört med övriga arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Lärarförbunden träffade då ett fyraårigt avtal som gav lärarna ett utrymme på lägst 4,2 % det första avtalsåret att jämföras med övriga arbetsmarknadens 2,6 %. I Kyrkans löneavtal 2013 har arbetsgivarorganisationen och lärarförbunden på kyrkans område kommit överens om att 2013 påbörja mot-

svarande relativa löneförflyttning hos arbetsgivare inom Svenska kyrkan för lärare, förskollärare och fritidspedagoger inom den verksamhet som uppfyller Skollagens krav.

Ett särskilt löneutrymme avsätts för de arbetstagare som uppfyller Skollagens krav på lärare, förskollärare och fritidspedagoger som är verksamma inom förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola och fritidshem i enlighet med kapitel 2, 5 § Skollagen.

Observera att detta särskilda utrymme endast gäller för lärare, förskollärare och fritidspedagoger inom den verksamhet som bedrivs i enlighet med Skollagens regler.

Det särskilda utrymmet innebär att arbetsgivaren vid löneöversyn den 1 april 2013 ska avsätta mellanskillnaden mellan 4,2 % och 2012 års faktiska löneutfall för denna grupp hos arbetsgivaren. Ett exempel kan vara om en arbetsgivare inom Svenska kyrkan bedriver verksamhet som lyder under Skollagen och i den verksamheten har fyra förskollärare anställda vilka som grupp fick ett löneutfall på 3,5 % vid 2012 års löneöversyn. Oavsett facklig tillhörighet för arbetstagarna tillförs denna grupp ytterligare 0,7 % på gruppens lönesumma att fördelas i enlighet med § 1 i löneavtalet inom gruppen.

Resterade del av avtalsperioden, det vill säga löneöversynerna 2014 och 2015 ska arbetsgivaren kartlägga dessa grupper lönemässigt i syfte att jämföra utvecklingen av motsvarande lärarlöner inom kommunerna.

Kyrkans AB 13

Inga stora förändringar har gjorts i de allmänna bestämmelserna för den kommande treårsperioden.

Särskilda ersättningar

Samtliga särskilda ersättningar, obekväm arbetstid, beredskap, förskjuten arbetstid och färdtidsersättning höjs den 1 april 2013 med 3,4 % och den 1 april 2014 med ytterligare 3,4 %.

Beredskap

I § 22 Beredskap tillförs ett nytt moment 8. "Vid arbete under beredskap kan arbetsgivaren om dygnsvilan inskränks pröva behovet av återhämtning. Tiden för återhämtningen förläggs med hänsyn tagen till verksamhetens behov. Sådan återhämtning ska ske på betald arbetstid".

Bestämmelsen innebär att arbetsgivare uppmärksammas på möjligheten att ge en arbetstagare nödvändigt behov av återhämtning i samband med att arbetstagaren har gått in och tjänstgjort under beredskapstid. Observera att det inte är någon rätt för arbetstagaren utan snarare en påminnelse för arbetsgivaren att ge denna ledighet för återhämtning om till exempel arbetstagaren vid flera tillfällen under en beredskapsnatt fått träda i tjänst.

Semester

Gränsen för semesterlönstillägg är oförändrad, 21 127 kronor per månad. Det innebär att grundbeloppet för semesterersättning enligt mom. 16 för arbetstagare är oförändrat.

Föräldraledighet

Rätt till föräldrapenningtillägg har förlängts med 30 kalenderdagar. Föräldrapenningtillägg utges nu under högst 180 kalenderdagar. Den nya regeln gäller för barn som är födda från och med den 1 juli 2013.

Uppsägningstid

I Kyrkans AB 12 infördes en regel om att både arbetsgivare och arbetstagare kan säga upp en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå för en längre tid än tre månader. Uppsägningstiden är för såväl arbetstagare som arbetsgivare en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat. Till skillnad för vad som gällde i Kyrkans AB 12 när den infördes är parterna nu överens om att möjligheten till uppsägning från arbetsgivarens sida endast finns om grunden för uppsägning är personliga skäl.

När arbetsgivaren genom uppsägning avslutar en tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att saklig grund ska föreligga.

Protokollsanteckningar

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

Punkten utgår ur protokollsanteckningarna och ersätts med Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger som är anpassningar till motsvarande avtal på det kommunala området.

Övertidsarbete

I p. 12 anges att vissa yrkesgrupper är undantagna från övertidsersättning. I p. 13 anges att arbetsgivare och arbetstagare i det enskilda anställningsavtalet kan komma överens om rätt till övertidsersättning. Kanslichef eller motsvarande och kyrkoherde är då alltid undantagna från rätten till övertidsersättning enligt § 20, Kyrkans AB 12.

I och med att kyrkoherden, efter ändringar i kyrkoordningen den 1 januari 2010, leder all verksamhet i en församling respektive i en pastoratssamfällighet har kanslichefen i vissa fall fått en annorlunda roll. Detta motiverade en ändring i protokollsanteckningarna 2012 med innebörd att kanslichef vid nyanställning kan avtala om rätt till övertidsersättning.

I Avtal 13 tar parterna den fulla konsekvensen av kanslichefens ändrade ställning och jämför nu kanslichefen helt och hållet med övriga chefspersoner som är uppräknade i p. 12. Detta innebär att endast kyrkoherden alltid är undantagen från rätt till övertidsersättning enligt § 20 Kyrkans AB.

I konsekvens med förändringen i p. 13 förändras också 2 st, § 20 Övertid med mera i Allmänna bestämmelser i så motto att där anges att endast kyrkoherde inte har rätt till kompensation för övertidsarbete. Förändringen i år innebär att även arbetsgivare och kanslichef i det enskilda anställningsavtalet kan komma överens om rätt till övertidsersättning.

Kompetensutveckling

En stor fråga i årets förhandlingar har varit kompetensutveckling för kyrkans personal för att möta nya utmaningar för Svenska kyrkan i ett samhälle som hela tiden förändras.

Texter om kompetensutveckling finns på flera ställen i Svenska kyrkans avtal. De finns i Personalpolitiskt utvecklingsavtal, Löneavtalet och ett utdrag ur PU-

avtalet som gäller kompetensutveckling finns dessutom som en bilaga till Allmänna bestämmelser.

Det pågår ett partsgemensamt arbete med översyn av PU-avtalet där frågan om kompetensutveckling lämpligen hör hemma. Detta arbete beräknas vara avslutat under 2014.

För att redan i år understryka vikten av kompetensutveckling och särskilt till individuell sådan har parterna kommit överens om att tillföra en ny p. 29 till protokollsanteckningarna. ”För att medarbetarna i Svenska kyrkan på ett adekvat sätt ska kunna möta nya och förändrade behov i samhälle och kyrka krävs att arbetstid avsätts till individuell fortbildning. Denna ska baseras på verksamhetens behov av utveckling. Fortbildningens utgångspunkt ska vara den utbildningsnivå som befattningen kräver/förutsätter”.

Lokala förhandlingar enligt medbestämmandelagen

Som ett resultat av Strukturutredningen pågår många förändringar i den lokala kyrkliga strukturen vilket också medför förhandlingar enligt medbestämmandelagen. För att förändringen ska gå smidigt gäller att medbestämmandeförhandlingarna och andra kontakter med fackliga parter kan ske planenligt. Arbetsgivarorganisationen har sagt nej till att generellt utöka tiden för facklig verksamhet som regleras i kapitel 8 i Personalpolitiskt utvecklingsavtal. Däremot är arbetsgivarorganisationen tillsammans med de fackliga parterna överens om att tidsmässigt underlätta för den fackliga parten vad gäller restid genom införande av en ny protokollsanteckning. ”För att underlätta genomförandet av det stora antalet förhandlingar som kan komma att ske med omstruktureringar under avtalsperioden bör både arbetsgivare – och arbetstagarparter vara beredda att resa till förhandlingar”.

Protokollsanteckningen tillämpas enbart i samband med förhandlingar gällande omstruktureringar och enbart under avtalsperioden fram till och med mars 2016.

Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning

De särskilda bestämmelserna för lägerverksamhet med övernattning blir kvar i kollektivavtalet. Även vid årets förhandlingar har flera fackliga organisationer yrkat på att bestämmelserna skulle upphöra och att ersättning vid läger ska utges enligt vanliga regler i Kyrkans AB. Många av arbetsgivarorganisationens medlemmar vill behålla lägerbilagan eftersom lägerverksamhet är ett betydelsefullt inslag i till exempel konfirmandundervisning.

I Avtal 13 införs två ersättningsnivåer beroende på när lägerdygnen inträffar. För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattning ägt rum får arbetstagaren ersättning med oförändrade 535 kronor.

För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats fredag till söndag och övriga helgdagar, när O-tillägg A eller B enligt § 21 tillämpas under vilket övernattning ägt rum får arbetstagaren ersättning med 600 kronor från och med den 1 april 2013 och ersättning med 650 kronor från och med den 1 april 2014.

Det ska också påpekas att arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal avseende andra anställningsvillkor under lägerverksamhet.

Anlitande av bemanningsföretag

Ett nytt avtal om bemanningsföretag fördes in i bilaga i Särskilda bestämmelser i 2011 års avtal.

Parterna var i årets förhandlingar överens om att lägga till ett nytt stycke under rubriken Tillämpningsområde i avtalet som lyder "Arbetsgivaren bör i första hand tillvarata och långsiktigt utveckla den egna personalens kompetens för att undvika behov av bemannings- eller konsultföretag". Den nya bestämmelsen innebär en påminnelse till arbetsgivaren att inventera den egna personalens möjligheter att utföra nya eller lite mer ovanliga arbetsuppgifter innan bemannings- eller konsultföretag kontaktas.

Särskilda bestämmelser för präst

I Särskilda bestämmelser för präst anges att den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd komminister och pastorsadjunkt ska vara i genomsnitt 40 timmar per vecka. Huvudregeln är att dessa grupper har reglerad arbetstid men det finns också möjlighet att träffa överenskommelse om oreglerad arbetstid mellan arbetsgivare och komminister. Parternas uppfattning är att arbetstidsmättet även i dessa fall ska vara i genomsnitt 40 timmar per vecka.

För att tydliggöra detta förs det in en ny skrivning när överenskommelse om oreglerad arbetstid träffas mellan arbetsgivare och komminister. "Även om sådan överenskommelse träffas ska den genomsnittliga arbetstiden vara 40 timmar per vecka". Ansvarsarbetstid för präster. En ny p. 9 förs in i Särskilda bestämmelser för präst som anger att ansvarsarbetstid kan tillämpas istället för reglerad eller oreglerad arbetstid. Medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund och Kommunal är undantagna från denna möjlighet att träffa ansvarsarbetstid.

För tydlighetens skull anges också att ansvarsarbetstid inte kan kombineras med prästbilagens arbetstidsmodell med 40 timmars arbetsvecka och 15 fridagar som kompensation för arbete på lätthelgdagar.

Särskilda bestämmelser för diakon och församlingspedagog

I Avtal 12 infördes möjligheten för arbetsgivare att träffa överenskommelse med diakon och församlingspedagog om att samma regel för kompensation för arbete på lätthelgdagar som gäller för präster även skulle gälla för dessa arbetstagargrupper. En sådan överenskommelse är frivillig för både arbetsgivare och arbetstagare.

Möjligheten att träffa sådan överenskommelse gäller även under den nya avtalsperioden. Utvärdering ska ske under hösten.

Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker

En ny p. 9 tillförs de särskilda bestämmelserna. "Till arbetstagare anställd tillsvidare tillhandahålls skor särskilt anpassade för orgelspel".

Om kyrkomusikern bedömer att han eller hon har behov av skor som är särskilt anpassade för orgelspel ska arbetsgivaren i rimlig utsträckning stå kostnader för inköp av sådana skor.

Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger

De nya reglerna gäller dels legitimationsgrundande anställningar och utveckling av verksamheten. Beträffande legitimationsgrundande anställningar gäller regler när en arbetstagare anställs under introduktionsperiod enligt Skollagen under begränsad tid och högst ett år i sänder och när det gäller utveckling av verksamheten finns möjlighet till statsbidrag när inrättande av lektors- eller försteläraryrkeföretag sker.

Särskilda bestämmelser för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal

Under rubriken Säsongsanställd med företrädesrätt enligt LAS införs ”Vid all personalplanering ska med utgångspunkt i verksamhetens behov redan anställd personals kompetens eller utvecklingsmöjligheter vägas mot nyrekryteringsbehovet”.

Kommunal har aktualiserat frågan att arbetsgivare i större utsträckning bör överväga att till exempel anställa en kyrkogårdsvaktmästare som är säsongsanställd när det kan vara aktuellt med ytterligare en tillsvidareanställning. För att stärka säsongsanställdas möjligheter att erhålla tillsvidareanställning har avtalet kompletterats med ovanstående regel. Arbetsgivaren ska således noga överväga om det inom gruppen säsongsanställda kan finnas någon som har kvalifikationer att erhålla en tillsvidareanställning.

Arbetsgrupper

Under avtalsperioden ska olika arbetsgrupper tillsättas med uppdrag att utreda och bereda ett antal frågor.

En arbetsgrupp tillsätts för att utreda möjligheten att införa regler om att semesterdagstillägg kan växlas mot lediga dagar. Arbetsgruppen ska vara färdig den 30 september 2014. Om arbetsgruppen kommer fram till att regler kan införas om växling kan avtalet komma att förändras i denna del under avtalsperioden.

En arbetsgrupp tillsätts med syfte att förenkla och förbättra löneavtalet. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Kyrkans Akademikerförbund tillsätter en arbetsgrupp med uppdrag att utvärdera om möjligheten att tillämpa församlingsbetstid för diakoner och för församlingspedagoger ska permanentas. Arbetet ska inledas senast den 30 september 2013 och avslutas senast den 31 december 2013.

Den arbetsgrupp som tillsattes för ett år sedan för att se över förskollärarnas arbetstider fortsätter sitt arbete under avtalsperioden.

I förhandlingsprotokollet anges också att Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Vision under avtalsperioden avser att genomföra gemensam information angående ansvarsarbetstid och att Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd ska verka för att skapa ett arbetsgivarstöd för meritvärdering av kyrkomusiker inför nyanställning.

Personalpolitiska utvecklingsavtalet

En del av de frågor som diskuterades under avtalsförhandlingarna beslöt parterna att hänskjuta till pågående arbete med översyn av Personalpolitiskt utvecklingsavtal. Dessa frågor avser åtgärder för mångfaldsarbete, verktyg för att arbeta mot diskriminering, kartläggning av visstidsanställningar, verka för friskvårdsarbete, utarbeta verktyg för att stödja arbetsmarknadspolitiska åtgärder och utreda arbetsmiljöaspekter på hörselfrågor för kyrkomusiker med särskilt fokus på behov av hörselskydd.

Avtal för utlandsanställda

Förhandlingar om utlandsavtalet pågår med god förhoppning om att avtal ska kunna träffas innan midsommar.

Ändringar och ny text

Ändringar i avtalen samt helt ny text redovisas i bilagor.

Löneavtalet

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning

Allmänt

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. **Oavsett hur löneökningssutrymmet är reglerat i avtalet, i kronor eller procent, samt hur lönen sätts, i förhandling eller genom lönesättande samtal, ska arbetsgivarens lönesättning genomföras konsekvent utifrån lönepolitik och kända lönekriterier.** Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Lönepolitiken läggs fast av arbetsgivaren

Sista stycket

Om arbetstagaren vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter **bör** arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen.

§ 2 Löneöversyner

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

17 905 kr t.o.m. 2013-03-31
18 505 kr fr.o.m. 2013-04-01
19 055 kr fr.o.m. 2014-04-01
19 605 kr fr.o.m. 2015-04-01

Timlön enligt AB § 13, 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

109 kr per timme t.o.m. 2013-03-31
112 kr per timme fr.o.m. 2013-04-01
115 kr per timme fr.o.m. 2014-04-04
119 kr per timme fr.o.m. 2015-04-01

För arbetstagare som under anställningen fyller 18 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyller 18 år.

4.

Hos arbetsgivare där arbetstagarorganisation har färre än 5 medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningssutrymme 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. Vid oenighet vid denna lokala förhandling gäller löneavtalets förhandlingsordning.

Bilaga 1

5

Anmärkning 3

Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet.

7 Utgår

10. Om löneöversynen genomförs som förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation fastställs lönerna i ett lokalt kollektivavtal.

Löneöversynsförhandlingen avslutas med en avstämning där lönebildningsprocessen utvärderas. Avstämningen ska ske vid förhandlingstillfället.

För KyrkA:s medlemmar genomförs löneöversyn genom förhandling.

Löneöversyn för Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråds lokala organisationer, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund:

11. Utrymmet för år 2013 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,4 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Utrymmet för år 2014 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,2 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Utrymmet för år 2015 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,2 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Löneöversyn för Kommunal

12. Utrymmet för år 2013 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 600 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Utrymmet för år 2014 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 550 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Utrymmet för år 2015 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 550 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Lön för lärare, förskollärare och fritidspedagoger

13. Ett särskilt löneutrymme avsätts för de arbetstagare som uppfyller Skollagens krav på lärare eller förskollärare och som är verksamma inom:

- förskola, förskoleklass,
- grundskola, grundsärskola,
- gymnasieskola, gymnasiesärskola
- fritidshem

Bilaga 1

som godkänts i enlighet med kapitel 2 § 5 Skollagen.

Anm. Löneutrymmet omfattar även högskoleutbildade fritidspedagoger/lärare i fritidshem.

Utrymmet för gruppen beräknas på följande sätt:

För 2013 avsätter arbetsgivaren mellanskillnaden mellan 4,2 % och 2012 års faktiska löneutfall för gruppen.

Resterande del av avtalsperioden ska arbetsgivaren kartlägga dessa grupper lönemässigt.

§ 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 i § 3 punkt 1 och 2.

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

Allmänna bestämmelser 2013

§ 13 Arbetstid

Moment 10

Diakoner och församlingspedagoger kan träffa överenskommelse med arbetsgivaren om församlingsarbetstid enligt särskilda bestämmelser för diakon och församlingspedagog. Dessa bestämmelser gäller under avtalsperioden.

Till förhandlingsprotokollet:

Arbetsgrupp med Kyrkans Akademikerförbund

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Kyrkans Akademikerförbund bildar en arbetsgrupp med uppdrag att utvärdera om modellen ska permanentas. Arbetet ska inledas senast 2013-09-30 och avslutas senast 2013-12-31. Om utvärdering inte sker permanentas modellen 2014-01-01.

§ 20 Övertid mm

Kyrkoherde har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

§ 21 Obekväm arbetstid

	T.o.m. 13-03-31	Fr.o.m. 13-04-01	T.o.m. 14-04-01
O-tillägstid A	99,60	103,00	106,40
O-tillägstid B	49,80	51,50	53,20
O-tillägstid C	40,30	41,70	43,00
O-tillägstid D	20,10	20,80	21,50

§ 22 Beredskap

Mom. 2 Ersättning för beredskap utges enligt följande.

Där arbetstagare beordrats beredskap	Kr/tim t.o.m. 13-03-31	Kr/tim fr.o.m. 13-04-01	Kr/tim fr.o.m. 14-04-01
För tid som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	16,10	16,65	17,20
För tid därutöver under kalendermånaden	31,90	33,00	34,10

Moment 8

Vid arbete under beredskap kan arbetsgivaren om dygnsvilan inskränks pröva behovet av återhämtning. Tiden för återhämtningen förläggs med hänsyn tagen till verksamhets behov. Sådan återhämtning ska ske på betald arbetstid.

§ 23 Förskjuten arbetstid

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
t.o.m. 2013-03-31	74,40	37,10
fr.o.m. 2013-04-01	76,95	38,35
fr.o.m. 2014-04-01	79,45	39,60

§ 24 Färdtid

Moment 2 Färdtid utges enligt följande.

Kronor/timme	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver
t.o.m. 2013-03-31	61,10	122,20
fr.o.m. 2013-04-01	63,20	126,35
fr.o.m. 2014-04-01	65,25	130,50

§ 29 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg under högst 180 kalenderdagar med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, beräknat per första kalenderdagen vid ledighetens början.

Bilaga 2

Anmärkning

1. Arbetstagare som är anställd för säsongsarbete eller visstidsanställning (inklusive provanställning) och som har varit anställd hos arbetsgivaren under sammanlagt 365 kalenderdagar under de senaste 24 månaderna före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg
2. För barn födda senast 2011-06-30 gäller AB i dess lydelse 2011-03- 31.
3. För barn födda under tiden 2011-07-01–2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.

33 § Uppsägningstid m.m.

Moment 8

Anmärkning

När en arbetsgivare säger upp en tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att saklig grund ska föreligga. **Arbetsgivaren kan endast säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl.** Gäller inte vid provanställning.

Protokollsanteckningar

6. Utgår

12. Beträffande bestämmelser om övertid gäller att kanslichef, kyrkokamrer, kyrkogårdschef, kyrkogårdsföreståndare, förste stiftsjurist och förste stiftsjägmästare är undantagna från övertidsersättning.

13. Arbetsgivare och arbetstagare kan i det enskilda anställningsavtalet komma överens om rätt till övertidsersättning. En översyn av överenskommelse ska göras i samband med löneöversyn. Kyrkoherde är dock alltid undantagen från rätt till övertidsersättning enligt Kyrkans AB § 20.

29. För att medarbetarna i Svenska kyrkan på ett adekvat sätt ska kunna möta nya och förändrade behov i samhälle och kyrka krävs att arbetstid avsätts till individuell fortbildning. Denna ska baseras på verksamhetens behov av utveckling. Fortbildningens utgångspunkt ska vara den utbildningsnivå som befattningen kräver/förutsätter.

30. För att underlätta genomförandet av det stora antal förhandlingar som kan komma att ske i samband med omstruktureringar under avtalsperioden bör både arbetsgivare- och arbetstagarparterna vara beredda att resa till förhandling.

Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB 13

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning

Med lägerverksamhet avses församlingsverksamhet med övernattning.
Denna bestämmelse omfattar inte arbetstagare som har oreglerad arbetstid.

Ersättning

För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattning har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt

Fr.2013-04-01	Fr 2014-04-01
535 kr	535 kr

För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats fredag till söndag och övriga helgdagar, när O-tillägg A eller B enligt § 21 tillämpas, under vilket övernattning har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt

600 kr	650 kr
--------	--------

Anlitande av bemanningsföretag

Tillämpningsområde

Överenskommelsen tillämpas vid anlitande av bemanningsföretag i verksamhet där tillsvidareanställd har sagts upp på grund av arbetsbrist och med anledning av det har företrädesrätt till återanställning. **Arbetsgivaren bör i första hand tillvarata och långsiktigt utveckla den egna personalens kompetens för att undvika behov av bemannings- eller konsultföretag.**

Särskilda bestämmelser för präst

4. § 13 mom. 2 ersätts med följande:

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd komminister och pastorsadjunkt ska vara i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Överenskommelse om oreglerad arbetstid kan träffas mellan arbetsgivare och komminister. **Även om sådan överenskommelse träffas ska den genomsnittliga arbetstiden vara 40 timmar per vecka.**

9

Ansvarsarbetstid enligt bilaga A kan tillämpas istället för punkten 4 med undantag för medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund och Kommunal.

Ansvarsarbetstid kan inte kombineras med prästbilagans arbetstidsmodell med 40 timmars arbetsvecka och 15 fridagar.

Numrering av efterföljande punkter ändras följdenligt.

Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker

9. Arbetskläder

Till arbetstagare anställd tillsvidare tillhandahålls skor särskilt anpassade för orgelspel.

Särskilda bestämmelser lärare, förskollärare och fritidspedagoger

Legitimationsgrundande anställningar

En arbetstagare anställs under introduktionsperiod enligt Skollagen under begränsad tid och högst ett år i sänder. Anställningen kan sägas upp av såväl arbetstagare som arbetsgivare med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaren beslutar om förlängning av anställningen om skäl föreligger.

Oavsett vad som föreskrivs i 15 och 30a §§ LAS gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

Legitimationsgrundande anställning tillgodoräknas inte tidsmässigt för övergång till en tillsvidareanställning enligt LAS och AB. Den legitimationsgrundande anställningen tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företräde till återanställning som avses i 25 § LAS.

Legitimationsgrundande anställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Utveckling av verksamheten

Parterna är ense om vikten av att skol- och förskoleverksamhet utvecklas. Om arbetsgivaren höjer kvalitén genom att inrätta lektors- eller förste lärarbefattningar och söker stadsbidrag för detta, ska Skollagens regler tillämpas.

Särskilda bestämmelser för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal

Säsongsanställda med företrädesrätt enligt LAS

Vid all personalplanering ska, med utgångspunkt i verksamhetens behov, redan anställd personals kompetens eller utvecklingsmöjligheter vägas mot nyrekryteringsbehovet.

När en säsongsanställd som uppfyller tidsvillkoret för företrädesrätt för tillsvidareanställning enligt 25§ LAS finns hos arbetsgivaren, bör överläggning upptas av endera parten, innan rekrytering av tillsvidareanställd genomförs.

Bilaga 4

Betingsarbetande kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare med flera
(löneformulär)

	t.o.m. 2013-03-31	fr.o.m. 2013-04-01	fr.o.m. 2014-04-01
1. Tillägg för obekväm arbetstid (punkt 7.1) Kronor per timme	41,90	43,30	44,80
2. Tillägg för obekväm arbetstid (punkt 7.2) Kronor per arbetstimme	49,70	51,40	53,20

Förteckning över utgivna Observera 2013

- Nr 1 Ny taxa för begravningsclearing, januari
- Nr 2 Återlämnade gravrätter, nedlagda gravstenar och samarbete med Sveriges släktforskare, januari
- Nr 3 Förslag till nytt tjänstepensionsavtal för Svenska kyrkan, januari
- Nr 4 Internränta år 2012, januari
- Nr 5 Budgetförutsättningar 2014, april
- Nr 6 Ökade kostnader för tjänstepension och premiekapning 2014, maj
- Nr 7 Kollektivavtalet för Svenska kyrkans 22 000 anställda är klart, juni