



Svenska kyrkans löneavtal 22 - Kommunal

Löneavtal för medlemmar i Svenska
kommunalarbetareförbundet

2022-05-03

Svenska kyrkans löneavtal 20 – Kommunal

Detta avtal gäller arbetstagare på Kommunals avtalsområde som är anställda i verksamheter hos arbetsgivare som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

§ 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 företrädas av lönesättande chef i den årliga löneöversynen för alla arbetstagare.

Utgångspunkter för lönesättningen

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad som påverkar lönen. Oavsett hur löneökningsutrymmet är reglerat i löneavtalet, i kronor eller procent, 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. vilken lön- 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 arbetstagare bidragit till måluppfyllelse finns följande eller andra lokalt fastställda lönekriterier. Lönekriterierna ligger till grund för bedömningen av hur arbetstagaren utfört sitt arbete:

- Erfarenhet
- Initiativförmåga
- Ansvarstagande
- Samarbetsförmåga
- Engagemang
- Service och bemötande
- Måluppfyllelse
- Yrkesutbildning och yrkesutveckling

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 arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen. Vid lönesättning av nyanställd oprövad

arbetstagare är det viktigt att både arbetsgivarens befintliga lönebild och omvärldens lönebild ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

Lönerevisionsprocessen

Att genomföra en lönerevision är en process som sträcker sig över ett kalenderår. Processen startar med budgetarbetet året före lönerevisionen genomförs. Efter att löneöversynen är genomförd stämmer parterna av hur processen genomförts.

Följande aktörer har viktiga roller i lönerevisionsprocessen:

- Förtroendevalda i kyrkoråd eller det förtroendemannaorgan som utsetts till arbetsgivare
- Lönesättande chefer
- Arbetstagare
- Kommunals lokala avdelning

Steg 1 Förberedelser och överläggning

Arbetsgivaren kallar Kommunal lokalt till en överläggning inför lönerevision. Arbetsgivaren redogör under överläggningen för sin lönepolitik, planerade åtgärder samt tidplan för revisionen och avstämningstidpunkt. Arbetsgivaren redogör vidare för vilka överväganden denne avser att göra för att stödja de behov som verksamheten har och hur lönepolitiken bidrar till den kommande verksamheten och dess mål. Exempel på aspekter i detta sammanhang är:

- kompetensutveckling
- nyrekrytering
- lönerelationerna inom organisationen och gentemot omvärlden
- lönekartläggning

Diskussionen utgår exempelvis från de överväganden som diskuterats i samband med förhandling och fastställande av budget och verksamhetsplan. En viktig del i denna dialog är att arbetsgivaren redogör för, såväl den ekonomiska planeringen och de ekonomiska förutsättningarna för att genomföra lönerevisionen, som att beskriva utvecklingen av kvalitets- och värderingsarbetet.

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.

Genom en god planering kan lönerevisionen slutföras innan tidpunkten för att de nya lönerna ska börja gälla.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Steg 2 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, 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 arbetstagare skriver under planen.

Steg 3 Utvärderingssamtal

Lönesättande chef och arbetstagare samtalar om arbetstagarens löneutveckling, prestation och resultat under det gångna året. Ett senaste utvecklingssamtal ska ligga till grund för samtalet.

Samtalet ska spegla hur arbetstagaren har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling. Chefen och arbetstagaren värderar arbetstagarens arbetsinnehåll och resultat utifrån fastställda lönekriterier.

Samtalet avslutas med att chefen gör en sammanfattande bedömning av arbetstagarens prestation och resultat inför kommande lönerevisionsförhandling.

Steg 4 Löneförhandling mellan arbetsgivare och Kommunal

Arbetsgivaren kallar den lokala arbetstagarorganisationen till lönerevisionsförhandling. Arbetstagarparten ska underrätta

arbetsgivaren om vilka medlemmar som löneförhandlingen kommer att avse.

Utgångspunkten för arbetsgivarens bedömning av sina arbetstagare vid lönesättningen är de lönekriterier som parterna enats om med särskilt beaktande av arbetstagarnas förmåga att uppnå de fastlagda målen och att denna process ska kunna avspeglas i arbetsgivarens lönepolitik.

Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal.

Steg 5 Resultatsamtal

Efter att löneförhandlingen genomförts meddelar chefen muntligen varje arbetstagare resultatet.

Chefen motiverar den nya lönen utifrån fastställda kriterier och uppnådda mål för arbetstagaren.

Om en arbetstagare får låg eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevisionen, ska ett särskilt samtal hållas mellan chef och arbetstagare om vad som krävs för en normal löneutveckling. På begäran av arbetstagaren kan ett fackligt ombud biträda den anställde i det samtalet.

Steg 6 Utvärdering/Avstämning – sista steget

I anslutning till att lönerrevisionen avslutas kallar arbetsgivaren den lokala arbetstagarorganisationen till avstämning rörande årets lönerrevision, dock senast två veckor efter att lönesättande chef meddelat arbetstagarna deras nya lön eller vid den tidpunkt som parterna gemensamt beslutat vid överläggningen.

Syftet med avstämningen är att parterna utvärderar lönervisionsprocessen för att gemensamt förändra och/eller förbättra den i vissa avseenden samt diskutera eventuella behov av lönepolitiska åtgärder som kan bidra till ett önskvärt resultat. Utvärderingen ska dokumenteras skriftligt och vid behov ingå i underlaget inför kommande verksamhetsplanering och budgetprocess.

§ 2 Lönerevision

1. Ny lön gäller fr.o.m. 1 november 2020, fr.o.m.1 april 2021 och 2022, såvida inte annat överenskommes.

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

21 688 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2020-11-01)

22 143 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2021-04-01)

22 564 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2022-04-01)

Timlön enligt AB 13 § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

131 kr per timme fr.o.m. 2020-11-01

134 kr per timme fr.o.m. 2021-04-01

137 kr per timme fr.o.m. 2022-04-01

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

3. Hos arbetsgivare där arbetstagarorganisation har färre än 5 medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. Dessa ska vara individrelaterade och inte grunda sig på ekonomiska skäl. Arbetsgivare som avser att fatta ett sådant beslut ska påkalla lokal förhandling i samband med att Kommunal kallas till ”förberedelse och överläggning” – enligt § 1 Steg 1. Ett sådant avsteg från huvudregeln i avtalet ska protokollföras.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

Anmärkningar

1. Hela eller del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.

2. Sjuk- och föräldraledig omfattas av lönerevisionen.

3. 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. Utrymme - För år 2020 beräknas inget utrymme. Varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen får generellt lönepåslag om 400 kronor.

Anmärkning

Medlem i Kommunal ska anmäla till arbetsgivaren sitt medlemskap för att omfattas av generellt lönepåslag. Detta ska göras snarast för att utbetalning av ny lön ska kunna genomföras i samband med december månads löneutbetalning. Skulle medlem i Kommunal ha underlåtit att anmäla detta, men omfattats av löneavtalet den 1 november 2020, kan anmälan/styrkande av medlemskapet ske vid senare tidpunkt och retroaktiv lön utgå.

Utrymmet för år 2021 utgör lägst 620 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Utrymmet för år 2022 utgör lägst 509 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön.

Kommunal garanteras ett lägsta utfall per lönerevision som utgör ovan kronotal multiplicerat med antal arbetstagare.

Anmärkningar

1. Med lönerevisionstillfälle menas tidpunkten för överläggningen enligt § 1 steg 1.
2. För säsonganställd arbetstagare ska utrymmet enligt ovan beräknas på lönesumman vid senaste anställningsmånaden föregående säsong.
3. Säsonganställd arbetstagare och timavlönad betingsanställd kyrkvaktmästare och/eller kyrkogårdsvaktmästare med årsarbetstid understigande 800 timmar per år omfattas av löneöversynsförhandlingar. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas.

§ 3 Ferie-/ungdomslön

Lön för ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 16 år, 70 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 17 år, 80 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 18 år, 90 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 17, 18 respektive 19 år ska lönebeloppet ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt respektive ny ålder.

Lägstalönerna gäller för heltidsanställda, för deltidsanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

§ 4 Förhandlingsordning

1. Lokal förhandling

Enas inte parterna i samband med avstämningen, får lokal arbetstagarpart senast två veckor efter avstämningstidpunkten, påkalla 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.

§ 5 Övriga förhandlingar m.m.

1. 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 § 1 ovan.
2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande lönrevisionsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i de fall som framgår av § 4 punkt 2.

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 4 ska föras under fredsplikt.

§ 7 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om befattningssystem för församlingar – 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.

§ 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 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 punkt 1 och 2.

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