

Protokoll: Den 3 maj 2023

Ärende: Överenskommelse om Svenska kyrkans avtal för arbetstagar anställda hos medlemmar inom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation under perioden 2023-04-01– 2025-04-30

Parter: För arbetsgivaren
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

För arbetstagarparterna
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal),
Vision,
Akademikerförbundet SSR och Akavia – med förtecknade förbund,
Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA), samt
Sveriges Lärare

§ 1

Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal –Svenska kyrkans avtal 23, innefattande Svenska kyrkans löneavtal 23 Kommunal och Svenska kyrkans löneavtal 23 övriga arbetstagarorganisationer samt Allmänna bestämmelser – för arbetstagar anställda hos medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Till avtalet hör bestämmelser enligt följande:

- Bilaga 1** Svenska kyrkans löneavtal 23 Arbetare (Svenska Kommunalarbetareförbundet - Kommunal)
- Bilaga 2** Svenska kyrkans löneavtal 23 Tjänstemän (Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA) och Sveriges Lärare
- Bilaga 3** Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser – AB 23 – med underbilagor:
A. Ansvarsarbetstid
B. Årsarbetstid
C. Vissa tabeller
D. Anställning i personalpool
och bilaga med ändrade ersättningar
- Bilaga 4** Protokollsanteckningar
- Bilaga 5** Bilaga P, Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB
a) Lägerverksamhet med övernattnin
b) Personalutveckling/kompetensutveckling

- c) Anlitande av bemanningsföretag
- d) Präst**
- e) Diakon**
- f) Församlingspedagog
- g) Kyrkomusiker**
- h) Tidlista för kyrkomusiker
- i) Utvecklingsdokument
- j) Lärare, förskollärare och fritidspedagoger
- k) Kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal**
- l) Betingsarbetande kyrko- och eller kyrkogårdsvaktmästare samt normalinstruktion och tidlista (löneformulär)
- m) Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning 2

Ändringar i ovanstående bestämmelser jämfört med Svenska kyrkans avtal 22 finns i bilagorna ovan till denna paragraf och som har uppmärksammats med fetstil.

§ 2 **Förhandlingarna**

Förhandlingar har förts i en respektfull och konstruktiv anda. Utöver denna överenskommelse har även denna dag träffats överenskommelse om villkor för nyttjande av egen bil i tjänsten – BIL 23, lön och anställningsvillkor för arbetstagare som genomgår s.k. obligatorisk profilpraktiksanställning – PROFILPRAKTIK 23, lön och anställningsvillkor för arbetstagare som genomgår aspirantanställning – ASPIRANT 23. Parterna i dessa överenskommelser framgår av respektive avtal.

§ 3 **Partsgemensamma undersökningar för förbättrade löneprocesser**

Förhandlingarna har lagt särskilt vikt på att utveckla frågan om lön och löneavtalet. I synnerhet har parterna tagit fram förbättringar vad gäller lokala parters påverkan och ansvar i löneprocessen och chefs och arbetstagares dialog och förståelse för lönesättningen. Med anledning av detta och för att utvärdera om dessa förändringar har medfört kvalitetsförbättringar, ökat engagemang och förståelse för lönebildning generellt och i synnerhet lokalt enas parterna om att genomföra en partsgemensam utvärdering. Under oktober 2023 ska parterna sammanträffas för att påbörja dialog om hur undersökningen ska genomföras.

§ 4 **Partsgemensamma arbetsgrupper**

- a) **Säsongsanställda medarbetare**
Svenska kyrkans verksamhet har i stor utsträckning varit beroende av att anställa medarbetare på visstid och för

säsongsbetonat arbete. Enligt parterna har detta fått konsekvenser för såväl anställningsvillkor som löneutveckling. Parterna är därför överens om att förutsättningslöst diskutera detta och vidhörande frågor med start november/december 2023.

b) **Skolor och förskolor i Svenska kyrkan**

Sveriges lärare har yrkanden på skolområdet. Dessa kan sammanfattas genom att planeringstid för förskollärare och församlingspedagoger ska hanteras inom ramen för arbetstidens förläggning samt en översyn av villkoren för lärare inom Svenska kyrkans grundskolor.

Parterna är överens om att skolområdet i Svenska kyrkan inte lyfts fram särskilt inom avtalsområdet utan behöver synliggöras genom ett särskilt arbete mellan parterna. En arbetsgrupp tillsätts under 2023 med uppgift att hantera villkoren för anställda utifrån den lagreglerade verksamhetens behov.

I förhandlingarna har parterna särskilt diskuterat förskollärare och lärares förutsättning för planering av det pedagogiska innehållet enligt givna förutsättningar och läroplan för förskolan/grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet. Nämda verksamheter ska i sin grundplanering avsätta tid för lärares/förskollärares/fritidspedagogers kontinuerliga planering och uppföljning av den pedagogiska verksamheten. Detta för att upprätthålla en god arbetsmiljö, kvalitet och inflytande för ledning och medarbetare i verksamheterna.

Som en start i det partsgemensamma arbetet planeras under hösten 2023 ett partsgemensamt seminarium med fokus på planering, kvalitet och kompetensförsörjning för området i samarbete med Skao:s samarbetsorganisation Idéburen välfärd.

c) **Översyn av PRK-avtal samt PU-avtal samt i detta sammanhang prioriterade frågor**

Avseende frågor som rör medbestämmande-, inflytandefrågor samt det gemensamma ansvaret för att utveckla arbetsmiljöarbetet har såväl Skao som flera arbetstagarparter yrkat i avtalsrörelsen. Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund har yrkat att parterna tar ett aktivt ansvar för att utveckla arbetet med att:

- påbörja ett arbete om förbättrade förutsättningar för arbetstagare

att ha fackliga förtroendeuppdrag, och

- diskutera hur chefers möjligheter att påverka sin arbetsmiljö utvecklas, och
- Svenska kyrkan beaktar mångfald vid rekrytering, samt
- arbeta för en bättre psykosocial arbetsmiljö, som även Sveriges Lärare ansluter sig till.

Vidare har Kyrkans Akademikerförbund framfört yrkanden om förbättrade åtgärder och ökat samarbete vad gäller:

- personalpolitik,
- konflikthantering i grupp och mellan medarbetare och chef och medarbetare,
- struktur och organisationsfrågor, och
- förbättra det preventiva arbetet för att förhindra sjukskrivningar och behålla kompetens.

Skao möter givetvis arbetstagarparterna rörande dessa viktiga frågor och ser självfallet positivt på ett gemensamt engagemang och kreativa diskussioner för att förbättra förutsättningarna för att hantera och utveckla frågorna vidare.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har å sin sida yrkat att parterna behöver diskutera på vilket sätt nuvarande PRK-avtal och PU-avtal kan utvecklas för att bättre ta tillvara arbetstagar- och arbetsgivarparternas intressen på central, regional och lokal nivå. Syftet här är att se över framtidens utvecklings-, umgänges-, samt inflytandefrågor, utan att i sak ändra värdet av de villkor för som exempelvis gäller för facklig verksamhet m.m. Det finns naturligtvis inte något hinder mot att, för det fall parterna finner det möjligt, att anpassa regelverket till Svenska kyrkans aktuella behov.

Parterna är sammanfattningsvis överens om vikten av att fortsätta diskussionen om Svenska kyrkans utveckling av arbetsmiljö och rekryteringsfrågor. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation kommer själv beakta den partsgemensamma dialogen i ovan hänseende.

Framtidsfrågorna inom organisation- och arbetsmiljöområdet är nödvändigt för att möta såväl yngre som äldres möjligheter att söka sig till Svenska kyrkan och utveckla sitt yrkeskunnande och kompetens. Hur parterna formerar sig och skapar forum för behandling av dessa frågor får en arbetsgrupp före juni månads utgång 2023 utarbeta.

d) Arbetsgrupp om en enklare struktur av Svenska kyrkans AB med tillhörande bilagor, särskilda bestämmelser och protokollsanteckningar samt översyn av arbetstidsreglerna inom Svenska kyrkan AB

1. Under förhandlingarna har parterna konstaterat att övriga parter på arbetsmarknaden inom flera avtalsområden genomlyser arbetstidsreglerna i sina respektive kollektivavtal. Parterna är överens, mot den bakgrunden, att undersöka och utreda vilka konsekvenser detta får för Svenska kyrkans AB och om det finns förutsättningar och behov för att genomföra eventuella ändringar vad gäller arbetstidsreglerna. Framförallt gäller det att anpassa kollektivavtalet så att det blir förenligt med minimikrav i de så kallade EG-spärrarna.

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts för detta ändamål och som ska vara klara med sin analys senast den 15 september 2023, eller när parterna så beslutar. Part som finner behov av att vidta ändringar i kollektivavtalet begär förhandling snarast möjligt efter nämnda datum. Förhandlingen ska vara avslutad den 30 september 2023.

2. Kollektivavtalet har vid flera tidpunkter ändrats och kompletterats och med tiden blivit omfångsrikt och disparat i sin karaktär. Regelverket är svårt att manövrera i och föga överblickbart. För att stärka de parter som ska följa regelverket och hantera villkoren är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra en översyn och - för det fall det är möjligt – och strukturera om regelverket för en bättre överblick. Syftet med detta arbete är inte att i sak ändra bestämmelser eller förutsättningar för arbetstagarnas villkor. Men det finns naturligtvis inte något hinder mot att, för det fall parterna finner det möjligt, att anpassa regelverket till Svenska kyrkans aktuella behov.

Arbetet behöver påbörjas under höst 2023 och vara slutfört till årsskiftet 2024 / 2025.

§ 5

Semester

Arbetsgivarparten har för arbetstagarparterna redogjort för att många arbetsgivare är tyngda av stora så kallade semesterskulder. Orsaken är både en bristande planering från arbetsgivarna men också en kultur hos Svenska kyrkans medarbetare att spara semesterdagar i stället för att ta ut

de i ledighet.

Parterna konstaterar att det är angeläget att semesterledigheten tas ut i så stor utsträckning som möjligt för att stärka planeringen av verksamheten, men också för att undvika situationer att arbetsgivarens likviditet och möjlighet att planera för projekt och annan verksamhet ska stå tillbaka. En annan aspekt är att flera arbetstagarparter har rapporterat om upplevd stress och dåliga arbetsförhållande på grund av att inte semesterledigheten har kunnat tas ut eller förläggas på avsett sätt.

Det kan finnas flera alternativ till att komma till rätta med frågan. Parterna har enats om att samverka och bidra till en förändring rörande såväl synsätt som kultur och värna om behovet av återhämtning i stället för att spara ledigheten till senare.

§ 6 Tilläggs pension/Delpension

Det samlade avtalsvärdet av det så kallade ”märket” utgör under avtalsperioden 1 april 2023 till 31 mars 2025 till 7,4 procent. Av detta belastar 0,2 procent per år tilläggs- eller delpensionsförsäkring som finns på flera andra avtalsområden. Inom Svenska kyrkan avsätts inte något sådant utrymme varför hela ovan nämnda utrymme ingår i lönerevisionen.

För det fall arbetstagarparterna har yrkanden om införande och avsättande av medel till så kallad del- eller tilläggs pension m.m. under kommande avtalsperiod (2025) och att denna ska kunna beaktas av arbetsgivarparten behöver en sådant framställan inkomma till arbetsgivarparten med mycket god framförhållning.

§ 7 Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till kollektivavtalets bestämmelser som parterna under kollektivavtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet om inte parterna kommer överens om annat.

Skulle under kollektivavtalets giltighetsperiod någon ändring i kollektivavtalet rörande viss bestämmelse träffas med någon eller några parter äger part rätt att påkalla att motsvarande ändring i kollektivavtalet även skall gälla gentemot denna eller dessa parter. Övriga bestämmelser i kollektivavtalet kvarstår oförändrade.

§ 8 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 9 Giltighet och uppsägning

Överenskommelsen gäller även för anställda vid Kyrkokansliet i Uppsala.

Denna överenskommelse gäller även företag, enligt särskild förteckning, som lämnat fullmakt till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation att teckna kollektivavtal.

Såvida inte särskilt anges, gäller Svenska kyrkans avtal för anställda inom Svenska kyrkan för perioden 2023-04-01 till och med 2025-04-30. Avtalet kan sägas upp senast den 31 januari 2025. Från och med den 1 maj 2025 löper därefter avtalet tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid den 31 januari 2025 förlängs dess giltighet i tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Uppsägning ska vara skriftlig.

§ 10 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

Peter Sparrfors

Per Göran Forsberg

För Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal)

Jonas Nilsson

Fredrik Johansson

För Vision

Carl Eos

För Akademikerförbundet SSR och Akavia – med förtecknade förbund

Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare, Vårdförbundet

Josefine Johansson
Akademikerförbundet SSR

Anna Westling
Akavia

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Vibeke Hammarström Falk

David Thell

För Sveriges Lärare

Ingrid Lindgren Andrén

Per-Olof Sorsell

Svenska kyrkans löneavtal – Svenska kommunalarbetarförbundet

Svenska kyrkans löneavtal 23 – Arbetare

§ 1 Omfattning

Detta avtal reglerar löner och lönesättning för arbetstagare på Kommunals avtalsområde och som är anställda i verksamheter 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 arbetstagaren 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 yrkeskunnande. 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 lönerrevisionen på samma villkor som övriga arbetstagare. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Avtalets inriktning är att skapa 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.

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 exempel på följande lönekriterier:

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

Arbetsgivaren förankrar sin lönepolitik och grunder för lönesättningen i organisationen och 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 Löneredvisionsprocessen

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
- informationen i organisationen
- totalt löneutrymme, samt
- kommunals medlemmar som bedöms omfattas av överläggningen

Parterna upprättar minnesanteckningar från 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 de 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 arbetstagarparten undertecknar underlaget för det genomförda samtalet.

Avstämning

När samtliga samtal genomförts sammanställer arbetsgivaren förslag på nya löner enligt lista för Kommunals medlemmar. För det fall arbetsgivaren avser att använda sig av § 5 punkten 3 ska arbetsgivaren lämna information om detta.

Arbetsgivaren ska till lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) enligt tidplan översända avstämning med utkast till undertecknat protokoll med tillhörande bilagd lista enligt ovan på Kommunals medlemmar.

Löneförhandling

På anmodan av arbetstagarparten ska arbetsgivaren omgående kunna redovisa för lönesamtalens genomförande. För det fall löneavtalets intentioner inte uppfyllts kan centrala parter, efter anmodan av lokala parter, bistå med stöd och råd för att uppfylla avtalets intentioner och efterlevnad.

Lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) ska inom 14 kalenderdagar återkoppla till arbetsgivaren de föreslagna löneökningarna, enligt översänd lista. I samband härmed ska lokala parter revidera listan och bekräfta Kommunals medlemmar. Kan föreslagna löneökningar godtas utan invändningar undertecknas bifogade protokollet med tillhörande lista och återsänds till arbetsgivaren varvid lokalt kollektivavtal om nya löner träffats.

Alternativt underrättar arbetstagarparten arbetsgivaren snarast möjligt om önskemål om förhandling.

§ 4 Förhandlingsordning

a) Lokal förhandling

Om oenighet råder efter löneförhandling kan endera parten begära lokal förhandling

Om inte annat överenskommit ska förhandlingen påkallas snarast möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar från besked om oenighet lämnats.

b) Central förhandling

Central part får begära central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen enligt § 4 a avslutats. Central förhandling får begäras i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultat av överläggningarna, utrymmet och fördelning.

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.

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 Lönerevision

Löneavtalet omfattar följande:

1. Ny lön gäller från och med 1 april 2023 och 1 maj 2024, såvida inte annat överenskommes.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 23 914 kronor per månad (heltidslön från och med 2023-04-01).
Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 24 715 kronor per månad (heltidslön från och med 2024-05-01).

Timlön enligt AB §16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 145 kronor per timme från och med 2023-04-01 och, från och med 2024-05-01 149,80 kronor per timme.

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

3. Har arbetstagarorganisation färre än fem medlemmar hos arbetsgivaren kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. Arbetsgivaren får inte grunda skälen till grund av ekonomiska skäl utan följa löneavtalets och arbetsgivarens lönesättningsprinciper som är kända i verksamheten.

Vid oenighet om arbetsgivarens hantering i detta avseende får arbetstagarpart påkalla central förhandling, även för det fall lokala parter är överens om lönerrevisionen i övrigt.

Löneavtalets förhandlingsordning tillämpas vid sådan förhandlingsframställan.

4. Såvida inte annat överenskommit ska lönehöjning för anställda med månadslön den 31 mars 2023 och 1 maj 2024 avräknas utrymmet. Deltidsanställda med timlön ska avräknas utrymmet proportionellt.

Anmärkingar

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

5. Totalt utrymme för år 2023 utgör lägst 1293 kronor för varje heltidsanställd arbetstagare med månadslön.

Totalt utrymmet för år 2024 utgör lägst 1030 kr för varje heltidsanställd arbetstagare med månadslön.

Kommunal garanteras ett lägsta utfall per lönerrevision som utgör ovan krontal multiplicerat med antal medlemmar.

Anmärkingar

1. Deltidsanställd (även timavlönad) arbetstagare bidrar till utrymmet proportionellt och ingår i lönerrevisionen.
2. Med lönerrevisionstillfälle menas tidpunkten för när arbetsgivaren lämnade besked om nya löner i löneförhandlingen eller dagen för slutförande av förhandlingen enligt förhandlingsordningen.
3. Återanställs säsongsanställd före revisionsdatum utgår samma lön som tidigare, om inte annat överenskommit, samt ingår i lönerrevisionen. Återanställs säsongsanställd efter revisionsdatum lönesätts denne enligt löneavtalets grundläggande principer.

Säsongsanställd som ingått anställning 2023 och före datum för löneförhandlingen och som inte träffat överenskommelse om ny lön ska ingå i lönerrevisionen.

§ 6 Ferie/ungdomslön

Lön för feriearbetande ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 16 år, 65 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 17 år, 75 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 18 år, 90 % 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 säsonganställda eller 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. Lägstalönerna gäller för heltidsanställda, för deltidanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

§ 7 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 § 2 ovan.
2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande lönervisionsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i de fall som framgår av § 4 b

§ 8 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 inplacementen 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., overtidsersättning och tjänstledighetsavdrag som arbetstagaren erhållit under perioden omräknas individuellt.

§ 11 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerrevision.

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 § 4 punkt a-c

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

Svenska kyrkans löneavtal – 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 förtecknade 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 arbetstagarorganisationerna 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 överenskommit lokalt tillämpas löneredovisningsprocessen 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 inte 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 för utvärdering.

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 överenskommit 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. Lönerrevision 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 löneökningstrymme 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. Lönerrevision gäller för anställda per den 31 mars 2023 och den 30 april 2024.

Undantagna från lönerrevisionen är, om inte annat överenskommit 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 varat fortlöpande under 6 månader, eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått till en tillsvidareanställning, eller vars anställning inte har varat 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 resultat av överläggningarna, utrymmet och fördelning.

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 arbetsgivarorganisationen 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, BKSK 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., övertidsersättning och tjänstledighetsavdrag som arbetstagaren erhållit under perioden omräknas individuellt.

§ 11 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna 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.

Svenska kyrkans avtal – Allmänna bestämmelser (AB)

I denna bilaga redovisas i enlighet med parternas förhandlingar tillagd, ändrad och raderad text i nedan angivna paragrafer med kursiv eller överstruken text.

§ 27 Semester

Förläggning av semesterledighet

Mom 9

b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskommits.

Arbetstagaren ska senast *före den 15 mars, eller* vid tidpunkt som lokalt överenskommits, ange önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista, *varvid denne särskilt beaktar bemanningen under semesterperioden och tiden närmast därefter i syfte att ge förutsättningar för återhämtning för medarbetarna.*

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas berörda arbetstagare, *senast den 1 april, eller vid den tidpunkt som följer verksamhetens normala rutiner* och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom tio dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. ~~Sådan~~*Förhandling ska genomföras skyndsamt.* Om så ~~förhandling~~*inte sker påkallats* anses förslaget ~~godkänt~~*fastställt.*

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

c) *Anmälan om föräldraledighet, med eller utan föräldrapenning, som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan. Denna bestämmelse ska ej innebära en inskränkning av § 13 föräldraledighetslagen.*

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 18 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får *högst uppgå till 30.*~~inte sammanlagt överstiga 40.~~

Arbetstagare som vill ta ut högst fem sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Anmärkning övergångsregel

Arbetstagare som den 1 april 2023 har 31 till 40 sparade semesterdagar ska ta ut de överskjutande dagarna utöver 30 före den 31 december 2028.

Mom. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag, om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället som kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

§ 28 Sjukdom m.m.

[...]

Efterbehandlingar m.m.

Mom. 11 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för:

- förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- efterbehandlingar efter remiss från läkare
- akut förstagångsbesök hos tandläkare

Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård, *exempelvis blodgivning.*

Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

§ 33 Uppsägningstider

Mom. 1 För en arbetstagare, med sammanhängande anställning sedan minst tolv månader enligt detta avtal och som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten, är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida sex månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida tre månader.

Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Oavsett vad som anges i 4 och i 33 a §§ LAS är tillsvidareanställd tjänsteman skyldig att frånträda sin anställning den sista i månaden efter den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som framgår av 32 a § LAS, om arbetsgivaren underrättat tjänstemannen och varslat dennes lokala fackliga organisation om detta i god tid, dock senast en månad före det att tjänstemannen uppnår nämnda ålder.

§ 39 Tjänstedräkt och årskort

Om arbetsgivaren tillhandahåller tjänstedräkt eller årskort för tunnelbana, spårvagn eller buss är arbetstagaren skyldig att betala ersättning för detta med belopp som arbetsgivaren fastställer.

Om arbetsgivaren kräver att kaftan eller motsvarande ska användas tillhandahåller arbetsgivaren sådan.

Till arbetstagare, anställd tillsvidare, som återkommande tjänstgör vid gudstjänster och kyrkliga handlingar tillhandahålls lämplig klädsel i erforderlig utsträckning.

Skyddskläder för viss personal tillhandahåller arbetsgivaren.

Profilkläder, eller motsvarande kläder, för såväl ute som inomhusbruk, ska vara anpassade utifrån verksamhetens behov.

Parterna kan lokalt eller på stiftsnivå komma överens om annat.

Anmärkning

Arbetstagarorganisation får, om den så i visst fall finner nödvändigt, påkalla förhandlingar om ersättningsbeloppen.

Bilaga

Ändrade ersättningar

	2022	2023	2024
OB A	123,3	128,74	132,98 kr
OB B	61,2	63,90	66,01 kr
OB C	49,4	51,58	53,28 kr
OB D	24,8	25,89	26,75 kr
Beredskap	19,8	20,67	21,35 kr
Beredskap 2	41,2	43,02	44,44 kr
Förskjuten h 1	91,4	95,43	98,58 kr
Förskjuten h 2	45,6	47,61	49,18 kr
Färdtid 1	75	78,31	80,89 kr
Färdtid 2	150,1	156,72	161,89 kr

Bilaga 4

Protokollsanteckningar till Svenska kyrkans AB:

Följande protokollsanteckningar har parterna förklarat kunna utgå:

- Protokollsanteckning 28

Bilaga P, Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB

a) Lägerverksamhet med övernattnig

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattnig

Med lägerverksamhet avses församlingsverksamhet, *som inte endast inbegriper arbetsgivarens anställda, förlagd till annan plats än normalt för verksamheten och som innebär övernattnig.*

Denna bestämmelse omfattar inte arbetstagare som har oreglerad arbetstid, eller volontär med viss ersättning.

Kontant ersättning utgår enligt nedan.

	<i>fr.o.m.</i> 23-04-01	<i>fr.o.m.</i> 24-04-01
För varjetjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattnig har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	742,95 kr	767,45 kr
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats fredag till söndag och övriga helgdagar, när O-tillägg A eller B enligt § 21 tillämpas, under vilket övernattnig har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	904,30 kr	934,20 kr

Har arbetsgivaren planerat bemanningen för läger med övernattnig och arbetstagaren övernattnar på annat ställe än vad som planerats utgår 50 procent av ovan angivet belopp. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Lägerersättning utgår i stället för övertid § 20, obekväm arbetstid § 21 samt beredskap § 22.

Arbetstid

Ordinarie arbetstid under lägervistelsen ska inrymmas i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmättet inom beräkningsperioden, högst 16 veckor, eller gällande årsarbetstidsavtal.

Gällande begränsning i Arbetstidslagen och kollektivavtalet avseende veckovila, dygnsvila, rast och paus beaktas.

Planering

Arbetsgivaren ska inför läservistelsen särskilt beakta arbetsmiljön och undersöka eventuella risker för såväl arbetstagare som lägerdeltagare. Som stöd för bedömning kan arbetsgivaren utgå exempelvis ifrån:

- aktivitet och rätt kompetens
- trygghet och säkerhet – ansvar och befogenheter
- lägeransvarig och övrig personal

Inför läservistelse är alltid:

- lägeransvarig utsedd,
- behov av tillräcklig nattbemanning utredd
- en schemaläggning för bemanningen gjord.

Arbetstagarnas schema ska finnas tillgängligt i god tid, dock senast 14 dagar före arbetets genomförande. Schema ska innehålla:

- ordinarie arbetstid
- dygnsvila och veckovila
- klockslag för när 24-timmarsperioden inleds.

Arbetskyldighet

Arbete utöver schemalagt ordinarie arbete kompenseras med motsvarande tid för faktiskt utfört arbete. Om inte annat överenskommit med arbetstagaren utläggs sådan tid i direkt anslutning till läservistelsen eller kommande arbetspass.

Rätt till vila

Arbetstagaren ska under varje period om 24 timmar garanteras en dygnsvila om 11 timmar.

Arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar, arbete och vila följer regelbundet på varandra.

Kompensation

Tillfälliga avvikelser från den planerade dygnsvilan kan ske vid oförutsedda händelser om arbete beordrats eller godkänts i efterhand. Arbetstagaren kompenseras i sådana fall för tid som motsvarar den minskade dygnsvilan och förläggs, i anslutning till den dygnsvila som följer efter kommande arbetspass, eller senast inom sju dagar.

Bryts dygnsvila under natten för arbete ska kompenserande vila förläggas med motsvarande tid i samband med kommande dygnsvila, eller senast inom sju dagar.

Förlägger arbetsgivaren kompenserande vila under ordinarie arbetstid ska detta inte medföra något löneavdrag för arbetstagaren.

Anmärkning

Vid förläggning av dygnsvila får avvikelser göras i enlighet med 13 § andra stycket arbetstidslagen (angående nattvila).

Möjlighet till lokal avvikelse

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan lokalt träffa avvikelser från denna bilaga. Den lokala avvikelsen ska följa EU direktivet.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG.

d) Präst

Parterna är överens om att punkten 11 – tjänstedräkt m.m. utgår ur avtalet.

e) Diakon

Parterna är överens om att punkten 2 – arbetskläder utgår ur avtalet.

g) Kyrkomusiker

Parterna är överens om att punkten 10 – arbetskläder utgår ur avtalet.

k) Kyrkvaktmästare m.fl.

Parterna är överens om att stycket om arbetskläder utgår samt att stycke om arbetskläder för städare utgår ur avtalet.