

## 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 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.** 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 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.**

## Bilaga 1

5

**Anmärkning 3**

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

**7 Utgå**

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 löne-  
mässigt.

### **§ 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 fredag	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 övernattnig

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

#### Ersättning

För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattnig 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 övernattnig 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.