

KOLLEKTIVAVTAL FÖR SVENSKA KYRKANS UTLANDSANSTÄLLDA

2021-04-01 T.O.M. 2023-03-31

1 Kollektivavtalets syfte och parter

Detta kollektivavtal ska 1) normera anställningsvillkor för Svenska kyrkans utlandsanställda och 2) reglera de undertecknande parternas förpliktelse gentemot varandra i frågor som rör Svenska kyrkans utlandsanställda.

Undertecknande parter till detta kollektivavtal är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation å ena sidan och Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknande förbund å andra sidan.

2 Kollektivavtalets tolkning och terminologi

2.1. Tillämplig lag

Detta kollektivavtals tolkning är underkastad svensk rätt. Se också p. 23 nedan.

2.2. Terminologi

Vid tillämpning av detta avtal och dess bilagor menas med följande begrepp:

- **Arbetstagare** – den som ingått anställningsavtal med villkor enligt detta avtal.
- **Utlandsanställd** – se 3.1 första stycket.
- **Lokalanställd** – lokalanställd är t.ex. den som anställs direkt av utlandsförsamling eller av verksamhetspartner.
- **Korttidsanställd** – den som anställs för ett år eller kortare tid.
- **Tjänsteställe** – den geografiska ort där en eller flera arbetstagare är stationerade.
- **Arbetsperiod** – den tid som en arbetstagare är anställd enligt avtalet, avseende en eller flera sammanhängande anställningsperioder.
- **Medföljande** – den som vid tidpunkten för anställningens början är make/maka, registrerad partner eller sambo i sambolagstiftningens mening, som inte har anställning enligt detta avtal och som flyttar med arbetstagaren till tjänstestället.
- **Övrig familjemedlem** – barn, vars förälder är anställd, till och med det kvartal då de fyller arton år eller så länge de går i gymnasieskola eller motsvarande. Begreppet omfattar även barn till medföljande och fosterbarn som stadigvarande bor i arbetstagarens hushåll.
- **Närmaste släktkrets** – barn, barnbarn, föräldrar, syskon, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Handwritten signatures:
R
akt
JE

- **Verksamhetspartner** – kyrka eller organisation med vilken Svenska kyrkan på nationell nivå ingått ömsesidig samarbetsöverenskommelse.
- **Volontär** – verkar på ideell grund.

3 Kollektivavtalets normerande verkan

3.1 Tillämpningsområde

Detta kollektivavtals normerande verkan avser anställningar där en arbetstagare är anställd av Svenska kyrkan, sänd från Sverige och stationeras för arbete utomlands (utlandsanställd). Avtalet är även tillämpligt då en utlandsanställd tillfälligt tjänstgör i Sverige.

Detta kollektivavtal tillämpas om inte annat följer av tvingande lag, förordning eller myndighetsföreskrift.

För dessa anställningar gäller inte avtalet Svenska kyrkans Allmänna Bestämmelser.

Lokalanställda eller volontärer omfattas inte av detta kollektivavtal.

3.2 Utformning av anställningsavtal

Det åligger arbetsgivaren att tillse att anställningsavtalet för de utlandsanställda ska ha en tydlig hänvisning till skiljeklausulen. Arbetsgivaren ska också tillgängliggöra innehållet i gällande kollektivavtal för utlandsanställda genom att bifoga kollektivavtalet till anställningsavtalet.

3.3 Avvikelse från kollektivavtalet på grund av utländsk rätt

Arbetsgivaren respektive arbetstagaren är inte skyldig att fullfölja kollektivavtal i den del avtalet står i strid med tvingande utländsk rätt som blir tillämplig för anställningsavtalet, trots vad som avtalats om tillämpning i svensk rätt för anställningsavtal

3.4 Avvikelse från kollektivavtalet i vissa fall

Då en anställd på annat sätt erhåller förmån, som skulle ha utbetalats av arbetsgivaren enligt detta kollektivavtal, kan överenskommelse träffas om att inte utbetala motsvarande förmån enligt kollektivavtal eller anställningsavtal.

4 Anställning

4.1 Anställningsavtalet

4.1.1 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning gäller för den tid som arbetsgivare och arbetstagare enas om.

Konvertering av en tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning sker inte enligt 5 a § LAS.

Vid anställningen gäller inte 28 § LAS.



4.1.2 Tillsvidareanställning

För arbetstagare, som är utsänd för arbete inom verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman, kan träffas avtal om tillsvidareanställning, om det är förenligt med verksamheten och med arbetslandets regler.

Vid tillsvidareanställning ska avtalet innehålla uppgifter om första placering och tid för denna. Besked om nästa placering lämnas senast åtta månader innan föregående placering löper ut. Vid tillsvidareanställning är arbetstagaren skyldig att godta den av arbetsgivaren erbjudna nya placeringen.

4.2 Behörighetskrav

Arbetstagare som omfattas av detta avtal ska:

- Uppfylla villkoren enligt 34 kap, 7 § kyrkoordningen.

För anställning som kyrkoherde, komminister eller diakon:

- uppfylla villkoren enligt 34 kap, 3a § 3 st kyrkoordningen,
- vara godkänd för försäkring av det försäkringsbolag arbetsgivaren anvisar.

4.3 Anställnings upphörande under pågående anställningsperiod

Utöver lagen om anställningsskydd (LAS) gäller följande. Arbetsgivare och arbetstagare kan säga upp en tidsbegränsad anställning. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida krävs saklig grund och uppsägningstiden är sex månader. Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig. Anställningen kan avslutas tidigare om arbetsgivaren så medger.

4.4 Visstidsanställnings upphörande vid anställningsavtalets utgång

Oavsett vad som anges i 15 § LAS gäller följande. En arbetstagare som är anställd för begränsad tid och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör ska, om arbetstagaren varit anställd mer än tolv månader, få besked av arbetsgivaren om detta minst sex månader före anställningstidens utgång.

Erbjuds fortsatt anställning med nya anställningsvillkor bör, om möjligt, avtalet ingås senast tre månader innan gällande anställningsperiod upphör.

Visstidsanställd arbetstagare har inte företrädesrätt enligt 25 § LAS.

Under sex månader innan anställningen upphör har arbetstagaren rätt till skälig ledighet från anställningen utan löneavdrag för att söka nytt arbete. Ledigheten förutsätter att arbetstagaren samråder med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt att ledigheten är förenlig med verksamhetens behov.

Kan en arbetstagare inte planera en anställningsintervju till ordinarie Sverigebesök/-vistelse, eller att en anställande arbetsgivare inte betalar resan för den arbetsökande, har arbetstagaren, vid längre anställning än två år, rätt till ersättning för en resa tur och retur i samband med sådan anställningsintervju. Förutsättning för en sådan resa är att det är förenligt med verksamhetens behov.

4.5 Tillsvidareanställnings upphörande

Om tillsvidareanställd arbetstagare inte godtar nästkommande placering som arbetsgivaren erbjudit, är arbetstagaren skyldig att meddela arbetsgivaren detta senast två månader från det att erbjudandet har lämnats. Anställningen upphör därmed efter arbetsgivarens uppsägning med sex månaders uppsägningstid.

Arbetstagare har inte företrädesrätt till återanställning när arbetstagare tackar nej till en omplacering i en tillsvidareanställning och blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist utgör utlandsanställda arbetstagare inom verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman en egen turordningskrets och arbetstagare inom internationella verksamheten utgör en krets och arbetstagare inom Svenska kyrkan i utlandet utgör en krets.

Den geografiska omfattningen för turordningen inom kretsarna förhandlas vid varje uppsägningstillfälle.

4.6 Återbetalningsskyldighet

Arbetstagare, som ensidigt lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

4.7 Medföljandetillägg

Arbetstagare med anställningsavtal längre än ett år, vars make/motsvarande flyttar med till tjänstestället, kan få medföljandetillägg. Förutsättningen är att den som är medföljande inte har en anställning hos annan arbetsgivare på mer än 50 % av heltid, med pensionsmedförande lön.

Det åligger den anställde att informera arbetsgivaren i det fall den medföljande får sådan anställning att han/hon inte längre är berättigad till tillägget.

Medföljandetillägget, som utbetalas till den i parrelationen som är anställd, utgörs av ett bruttobelopp som per månad uppgår till 5,7 % av ett inkomstbasbelopp, utjämnat uppåt till närmaste hundratal kronor. Från det utbetalade beloppet dras skatt enligt reglerna i kollektivavtalets p. 9.1 respektive p. 9.5.

Anmärkning

Syftet med medföljandetillägget är att beloppet ska användas till den medföljandes pensionsavsättning. Med "pensionsmedförande lön" avses att det vid intjäningstillfället ska vara möjligt att lyfta pensionen i Sverige.

5 Lojalitet och förtroende

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagare och arbetsgivare ska ömsesidigt ta tillvara och främja varandras intressen.

6 Krissituation

För att värna den anställdes säkerhet har arbetsgivaren rätt och skyldighet att i krissituationer kalla hem en arbetstagare.

Handwritten signatures:
JA
CT
Je

6.1 Omedelbar beordrad hemresa – s.k. evakuering

6.1.1 Omställningsbidrag

Arbetsgivaren kan besluta om evakuering – d.v.s. omedelbar hemresa till önskad ort i Sverige eller annan ort som den anställda utgick från före nuvarande tjänsteort – med anledning av en händelse eller omständighet som medför risk för sänkt säkerhet för den anställda och/eller dennes familj, såsom exempelvis smittsam infektion, politisk förändring eller naturkatastrof.

Beslutar arbetsgivaren om evakuering med mindre än 72 timmars framförhållning och beräknad varaktighet längre än tre veckor, erhålles ett skattepliktigt omställningsbidrag för vuxen beräknat till 28%, samt för barn 9% av det för året gällande prisbasbeloppet.

Beslutar arbetsgivaren om en annan tillfällig förflyttning för en kortare period än tre veckor, kvarstår utöver lön ersättning för faktiska boendekostnader samt ordinarie tillägg.

Beordrar arbetsgivaren evakuering till tredje land för en längre tid än tre veckor kvarstår utöver lön ersättning för faktiska boendekostnader samt ordinarie tillägg.

6.1.2 Generellt vid evakuering:

Ordinarie grundlön utifrån anställningsavtalet utgår till den anställda under anställningens bestående. Utöver lön behålles samtliga i detta kollektivavtal avtalade tillägg och ersättningar i 30 dagar.

Traktamente utgår under de första 30 dagarna av evakueringen. Vid evakuering till Sverige utgår traktamente i nivå med svenskt inrikestraktamente de första 30 dagarna av evakueringen. Skattepliktigt tillägg under de första 30 dagarna av evakueringen för medföljande utges för styrkta merkostnader.

Boende bekostas och anvisas av arbetsgivaren. Arbetstagaren förutsätts att efter 30 dagar själv bestrida sina privata levnadsomkostnader, till vilka bostad räknas.

Arbetstagaren ska under evakueringstiden stå till arbetsgivarens förfogande.

7 Bisysslor

Innan arbetstagare mot ekonomisk ersättning – som utbetalas från annat land än Sverige – utövar bisyssla eller åtar sig förtroendeuppdrag, ska bisysslan eller förtroendeuppdraget skriftligen godkännas av arbetsgivaren. Arbetstagare som önskar utöva bisyssla eller åta sig förtroendeuppdrag ska på förhand ansöka om detta hos arbetsgivaren och därvid lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan eller förtroendeuppdraget.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan eller förtroendeuppdraget om arbetsgivaren finner att de kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens,
- c) påverka arbetstagarens utförande av arbetsuppgifter i sitt arbete hos arbetsgivaren,
- d) påverka arbetstagarens skattskyldighet,
- e) rubba förtroendet för arbetstagarens eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada Svenska kyrkans anseende, eller
- f) inverka försvårande i angelägenheter avseende arbetstillstånd och visum.

8 Lön

Svenska kyrkans löneavtal 2020 – Övriga arbetstagarorganisationer gäller för Svenska kyrkans utlandsanställda. Bilaga 1 till utlandsavtalet.

9 Beskattning

9.1 Garanterad nettolön

Den i detta avsnitt beskrivna modellen "garanterad nettolön" tillämpas på den som enligt arbetslandets lagstiftning är skyldig att erlägga inkomstskatt i detta land och som omfattas av sexmånadersregeln i svensk lagstiftning. Den tillämpas också på den som är skattebefriad i arbetslandet, med en varaktighet och grund som medför skattebefrielse enligt ettårs regeln i svensk skattelagstiftning. Modellen tillämpas också på den som är skattskyldig i arbetslandet på grund av sitt arbete där.

Sedan bruttolönen reducerats med hypotetisk skatt, beräknad enligt svensk skattetablell 31, kolumn 1, benämns återstoden garanterad nettolön.

Från medföljandetillägg och från tillfälliga lönetillägg görs avdrag för hypotetisk skatt med 30 %.

9.2 Paketerad nettolön

Före utbetalning omvandlas den garanterade nettolönen till "paketerad nettolön". I paketet kompletteras den garanterade nettolönen med sådana tillägg eller avdrag enligt detta avtal som är tillämpliga i respektive arbetsland.

9.3 Skatteinbetalning

Den paketerade nettolönen och andra eventuellt förekommande beskattningsbara förmåner anmäls av arbetstagaren till beskattning i arbetslandet, om inte lag eller administrativ praxis i aktuellt land föreskriver annat. Detta gäller även då den anställde av skattemyndigheten ansetts vara skatterättsligt bosatt i Sverige. Utifrån ett gemensamt ansvar åligger det arbetstagaren att, i samråd med arbetsgivaren, se till att skatteinbetalning sker i enlighet med i respektive land gällande regler.

Arbetsgivaren svarar enbart för den till anställningen utomlands, enligt avtal om utlandstjänstgöring, relaterade inkomstskatten som uppkommer på arbetsinkomsten. från Svenska kyrkan. Det gäller även den ytterligare inkomstskatt som uppkommer eftersom inkomstskatten också utgör beskattningsbar inkomst.

9.4 Kompensation för utebliven skattereduktion

Efter särskild överenskommelse ska ett belopp, motsvarande värdet av den skattereduktion som inte kunnat utnyttjas, på grund av inkomstskatt erläggas utomlands, utbetalas årligen. Sådan utbetalning ska kunna ske om förlusten beror på förlorad möjlighet till skattereduktion för skuldräntor som härrör sig från lån för fast egendom. Den som yrkar tillägg enligt ovanstående måste verifiera räntekostnadernas storlek samt att avdrag inte kunnat göras.

9.5 Skattskyldighet

Då modellen med garanterad nettolön, på grund av svensk lag, internationell rätt eller konvention, inte kan tillämpas sker skatteredovisning i Sverige på vanligt sätt med preliminärskatteavdrag och arbetstagaren är då själv ansvarig för all skatt avseende kontant

bruttolön. Detta blir enbart aktuellt när ingen skattskyldighet föreligger i arbetslandet.”

10 Tjänstebostad

Arbetsgivaren tillser att hyresfri grundmöblerad och grundutrustad tjänstebostad erbjuds arbetstagare som en nettoförmån. När detta är skattepliktig förmån, ska värdet av denna anmälas till beskattning

Då utbildning inför utlandsuppdrag som inte gäller svensk församlingsverksamhet genomförs och äger rum på annan ort än hemorten, delar den anställde och arbetsgivaren ansvar för att bostadsfrågan löses. Arbetsgivaren bekostar boendet i fråga.

Arbetstagaren är inte skyldig att upplåta bostaden till annan. Arbetstagaren äger inte rätt att upplåta bostaden i andra hand utan överenskommelse med arbetsgivaren.

11 Indexeringar

För arbetstagare med anställningsavtal längre än ett år indexeras lönen med avseende på köpkraften i arbetslandet jämfört med i Sverige enligt så kallat Cost of Living p.11.1. För vissa platser med särskilt ansträngande förhållanden betalas också ett tillägg enligt så kallat Quality of Living indexering p. 11.2.

I de fall en arbetstagares bruttolön har behövt justeras uppåt för att komma i linje med arbetslandets minimikrav, sker ingen indexering överstigande den ursprungliga avsedda lönen

11.1 Cost of Living

Syftet med den köpkraftsutjämning som tillämpas ska vara att de utsända har en köpkraft som så långt som möjligt överensstämmer med den köpkraft som skulle varit fallet om vederbörande, med samma garanterade nettolön, istället arbetat i Stockholm. Detta åstadkommes genom att positiv eller negativ levnadskostnadsindexering tillämpas. Grund för indexering ska vara 75 % av den garanterade nettolönen.

Arbetsgivaren svarar för att uppgift om för varje verksamhetsland aktuellt indextal inhämtas från på marknaden erkänd leverantör. Kontrollpunkterna är normalt två gånger per år, maj och november. I den mån sådan uppgift inte går att få, sker en särskild beräkning. Indexeringstillägg respektive -avdrag ingår i den paketerade nettolönen. Skulle en valutaförändring eller inflationsförändring på mer än +/- 7 % uppstå gentemot den svenska kronan, respektive svensk inflation mellan de överenskomna kontrolltidpunkterna, ska ett tillfälligt indextal tillämpas. Från nästkommande kontrolltidpunkt tillämpas då angivet indextal.

Då en korttidsanställning direkt övergår i annan tidsbegränsad utlandsanställning så att den sammanlagda anställningstiden överstiger tolv månader, införs indexering för Cost of Living. Någon kompensation för eventuellt införande av negativt index ska inte läggas till paketet. Då arbetstagaren av annat skäl än semester vistas i Sverige under en tid som överstiger 30 kalenderdagar, ska indexering beträffande Cost of Living upphöra.

11.2 Quality of Living

På de plaster för vilka sådana överenskommelser träffats, tillämpas så kallad Quality of Living indexering. Arbetsgivaren svarar för att uppgift om varje verksamhetslands aktuella indextal inhämtas från en på marknaden erkänd leverantör. I den mån sådan uppgift inte går att få, sker särskild beräkning. Grund för indexeringen är hela den garanterade nettolönen. Det aktuella beloppet läggs till den paketerade nettolönen. Då någon av annat skäl än semester vistas i Sverige

RJ
Je
CH

under en tid som överstiger 30 kalenderdagar, ska eventuell indexering beträffande Quality of Living upphöra.

12 Löneavdrag vid tjänstledighet

Helt löneavdrag ska för arbetstagaren göras för tjänstledighet. Dock ska löneavdrag inte göras om tjänstledigheten föranleds av något av nedanstående skäl.

Permission: -allvarligare sjukdom, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen, högst femton dagar/år.
- egen examen, tentamen eller kyrklig vigning.

Tjänstledighet: -fackligt förtroendeuppdrag, högst femton dagar/år,

Vid tjänstgöring i totalförsvaret görs för den som inte är inskriven i svensk försäkringskassa löneavdrag motsvarande det som försäkringskassan skulle ha gjort. För den som är inskriven i svensk försäkringskassa görs helt löneavdrag.

I samband med militär grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar samt repetitionsutbildning får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 87,3 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

13 Socialförsäkring

13.1 Socialförsäkringstillhörighet

Arbetstagare som är stationerade inom EU/EES och Schweiz ska i den mån det är tillämpligt och accepterat av behöriga myndigheter ligga kvar i svensk socialförsäkringstillhörighet.

Arbetstagare som är stationerade till övriga länder ska ligga kvar i svensk socialförsäkringstillhörighet i enlighet med tillämplig konvention och svensk intern rätt.

13.2 Sjukvård

Arbetstagare som är stationerad inom EU/EES och Schweiz och som anses bosatt i arbetslandet bör ha rätt till sjukvård och tandläkarvård i enlighet med i landet gällande regler. Om det i arbetslandet förutsätts att arbetsgivaren tecknar en tilläggsförsäkring ska sådan försäkring tecknas.

Arbetstagare som är stationerad utanför EU/EES och Schweiz och som har en kontraktperiod som överstiger ett år, erhåller för sjukvård, tandvård samt av läkare eller tandläkare ordinerade mediciner, ersättning motsvarande den som svensk försäkringskassa (Stockholm) skulle ha utbetalat. Dock erhåller arbetstagare som är placerade utanför Europa, USA, Kanada, Japan och Australien fri sjukvård samt av läkare ordinerade mediciner.

Avseende medföljande barn ersätts ovanstående kostnader till och med det kvartal då de fyller arton år eller så länge de går i gymnasieskola eller motsvarande.

RP
JA
OH

13.3 Sjukdom

Vid sjukdom under anställningen är grundregeln att sjukavdrag och sjuklön utbetalas enligt svensk regel. För den som erhåller sjukpenning från svensk försäkringskassa tillämpas dock den minskningsregel som regleras i 28 kap. 19-21 §§ Socialförsäkringsbalken (2010:110). Då arbetstagare omfattas av annat socialförsäkringssystem som innebär att sjukpenning utbetalas, är lönen att betrakta som preliminär. Avräkning mot erhållen sjukpenning ska ske. Arbetstagaren ska informera arbetsgivaren när sjukpenning erhålles.

13.4 Barns födelse samt föräldraledighet

Anställd med anställningsavtal längre än ett år får ledighet med lön motsvarande föräldrapenning på sjukpenningnivå i samband med barns födelse och i samband med lagakraftvunnen adoption under pågående anställning, under högst 360 dagar sammanlagt för föräldrarna.

Då barnets båda föräldrar omfattas av kollektivavtalet har respektive förälder rätt till hälften av det totala antalet dagar. Medföljande förälder utan anställning har således inte rätt till denna ersättning.

En förälder kan avstå rätten till ledighet med lön motsvarande föräldrapenning till den andra föräldern med undantag av 90 dagar. Med undantag för de första tio dagarna får inte ledigheten tas ut samtidigt. Högst 30 dagar av föräldraledigheten får tas ut före barnets födelse.

Ledigheten får tas ut med högst tre perioder per kalenderår, om inte annat överenskommes. Ledigheten kan avse hel- eller deltid. En och samma procentuella andel ska därvid gälla inom respektive period. Annan överenskommelse kan göras mellan arbetstagare och arbetsgivare.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Arbetstagare som är stationerade inom EU omfattas av de regler för föräldraledighet och föräldrapenning som gäller inom respektive EU-land. Dock inträder arbetsgivaren vid behov, så att ledighet med ersättning, enligt vad som ovan sagt sammantaget för båda föräldrarna kommer att uppgå till högst 360 dagar.

Sådan ersättning garanteras endast under pågående anställning. Arbetsgivaren ikläder sig däremot inte något åtagande efter avslutad anställning, även om föräldrapenning från Försäkringskassan på grund av karensbestämmelser ej utgår.

Arbetstagaren får, om vederbörande har rätt till arbetsbaserade förmåner i svensk försäkringskassa, vidkännas helt avdrag på lönen.

13.5 Barn- och studiebidrag

Då barn- eller studiebidrag ej erhålles från svensk myndighet, utbetalar arbetsgivaren de respektive belopp som skulle ha utbetalats om arbetet utförts i Sverige. Detta belopp ingår i förekommande fall i den paketerade nettolönen.

För arbetstagare som är stationerad inom EU och som har rätt till kontant bidrag från arbetslandets socialförsäkringssystem, ska dock avräkning för detta bidrag ske. Motsvarande avräkning görs om arbetstagare i annat land erhåller kontant barn- eller studiebidrag.

14 Övriga försäkringar

14.1 Personförsäkring

Arbetstagare omfattas av olycksfalls- och arbetsskadeförsäkring och reseförsäkring samt en tjänstegrupplivförsäkring. Medföljande och barn som flyttar med omfattas av olycksfalls- och reseförsäkring.

Självriskerna vid personskada bekostas av arbetsgivaren.

Efter avslutad tjänstgöring ska arbetstagare som varit stationerad utanför Europa, USA och Kanada genomgå av arbetsgivaren betald läkarundersökning med tropikutredning.

14.2 Sakförsäkring

Vid utresa i samband med tillträde av utlandsstationeringen liksom vid hemresa efter avslutad tjänst, svarar arbetsgivaren för försäkring av den överenskomna mängden gods. Försäkringen gäller med de av försäkringsgivarens fastställda villkoren och ska täcka hela den sträcka som godset fraktas med extern speditör.

Försäkringen av magasinerat gods ombesörjs och bekostas av arbetstagaren själv.

15 Semester

15.1 Semesterns längd

Semester erhålls under intjänandeåret som är detsamma som kalenderår. Semesterns längd uppgår till 27 dagar, beräknat med fem dagar per vecka. Från och med det år arbetstagare fyller 40 år erhålles 31 semesterdagar; samt från och med det år arbetstagaren fyller 50 år, 32 semesterdagar. Restid för av arbetsgivaren betald hemresa till Sverige räknas ej in i semestern.

Övergångsregel

Så länge arbetstagaren kvarstår i den anställning som innehas 2021-01-01 gäller bestämmelserna om semesterns längd i detta avtals lydelse från 2017.

"Semester erhålls under intjänandeåret som är detsamma som kalenderår. Semesterns längd uppgår till 25 dagar, beräknat med fem dagar per vecka. Från och med det år arbetstagare fyller 30 år erhålles 28 semesterdagar; samt från och med det år arbetstagaren fyller 40 år, 32 semesterdagar. Restid för av arbetsgivaren betald hemresa till Sverige räknas ej in i semestern."

15.2 Semesterns förläggning

15.2.1 Verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman

I utlandsförsamlingarna inom Svenska kyrkan i utlandet leder kyrkoherden i enlighet med Kyrkoordningen all verksamhet i församlingar och pastorat. Kyrkoherden ska i samråd med de berörda medarbetarna förlägga huvudsemestern. Semestern ska också i den mån det är möjligt förläggas så att någon i den ordinarie personalen finns i tjänst. Vid behov av samordning av semesterförläggningen mellan församlingar samverkar respektive kyrkoherde i de berörda församlingarna för frågans lösning.

För utsända inom annan verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman ankommer det på ansvarig chef att i samråd med berörda arbetstagare förlägga huvudsemestern.

15.2.2 Verksamhet med annan huvudman

Arbetstagare som är utsänd i verksamhet med annan huvudman förlägger sin semester i samråd med lokal arbetsledare och ansvarig chef på Kyrkokansliet.

15.3 Sparad semester

Arbetstagare med anställningsavtal som är längre än ett år kan i vissa fall spara del av semestern.

Den som under ett semester år har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semester år. Antalet sparade semesterdagar får dock inte överstiga 40.

15.4 Semesterlön

Semesterlön utgörs av ordinarie månadslön, kompletterad med semesterdagstillägg, beräknat som 0,605 % av fasta kontanta lönen.

16 Resevillkor

Resor som görs på arbetsgivarens bekostnad ska godkännas i förväg och beställas enligt arbetsgivarens resepolicy. Nödvändiga vaccinationer bekostas av arbetsgivaren. Uppehåll och avvikelser från resplanen av privata skäl betalas av arbetstagaren.

16.1 Resor vid anställningens början och slut

Arbetstagare, dennes medföljande och övriga familjemedlemmar enligt 2.2 som flyttar med erhåller fri utresa från hemorten till tjänstgöringsorten och fri återresa till bosättningsorten inom ramen för överenskommen anställningsperiod.

16.2 Resor i tjänsten

Vid av arbetsgivaren beordrad resa i tjänsten, utanför det land där ordinarie stationeringsort är belägen ska traktamente enligt Skatteverkets normalbelopp för utlandstraktamente betalas.

Vid av arbetsgivaren inom ordinarie arbetsland beordrad resa utgår ersättning enligt Skatteverkets rekommendation för svenskt inrikestraktamente.

16.3 Fria hemresor till Sverige

För arbetstagare med anställning längre än ett år gäller följande: Arbetstagare, medföljande och övriga familjemedlemmar har rätt till fri hemresa till Sverige en gång per tolv månadersperiod. Ersättningen avser resa, utan oskäligt avbrott, från stationeringsorten till den plats i Sverige, som är huvudmålet för resan.

16.4 Utrustning

Inför utresa i samband med tillträde av anställning minst ett år utbetalas ett utrustningsbidrag. För vuxen skall detta bidrag beräknas till 28 % samt för barn till 9 % av det för året gällande prisbasbeloppet. Det utbetalda bidraget anmäls som skattepliktig inkomst.

17 Flyttkostnader

I samband med arbetsperiodens början och slut, när arbetstagares anställning är längre än ett år, svarar arbetsgivaren för fraktkostnader, från dörr till dörr. Kostanden ersätts vid utflyttning upp till en nivå som motsvarar vad obeleddat gods i flygfrakt, 0,3 kubikmeter per vuxen och 0,4

Handwritten initials/signature in blue ink.

kubikmeter per barn, skulle ha kostat. Vid hemflyttning ska motsvarande nivåer vara 0,4 kubikmeter per vuxen och 0,5 kubikmeter per barn.

Arbetsmaterial samt den tillåtna vikt som ingår i eventuell flygbiljett inkluderas inte i ovanstående fraktkostnad.

18 Magasiner

När arbetstagares anställning är längre än ett år anvisar arbetsgivaren firma med vilken avtal har ingåtts och svarar därvid för kostnader som är förenade med flyttning av bohag till och från magasin, liksom för magasinering under utlandsvistelsen. Särskild överenskommelse ska kunna träffas då bohaget kan magasineras till motsvarande eller lägre kostnad på annan plats eller i hemmet.

Ersättning läggs till den paketerade nettolönen. Arbetstagaren svarar själv för att det magasinerade godset är försäkrat samt för de kostnader som är förenade med detta.

19 Skolavgifter m.m.

Till arbetstagare med anställningsavtal längre än ett år betalar arbetsgivaren skolavgifter för barn enligt följande.

Efter överenskommelse bekostar arbetsgivaren, helt eller delvis, skolavgifter och avgift för förskola för barn som flyttar med till stationeringsorten. Avgiften ersätts från det år som föregår arbetslandets obligatoriska skolstart samt för motsvarande grundskola och gymnasium, längst till det läsår då eleven fyller 20 år. Ersättningen läggs till den paketerade nettolönen.

Kostnaden för barnomsorg ersätts efter överenskommelse i det enskilda fallet, varvid föräldrarna själva svarar för det som motsvarar svensk maxtaxa.

Inackorderingsavgiften för barn på internat bekostas av arbetstagaren. Vid särskilda skäl kan arbetsgivaren ersätta kostnaden helt eller delvis.

20 Pension

Arbetstagare åtnjuter pensionsskydd i enlighet med lagen om inkomstgrundad ålderspension, respektive garantipension, i den mån det lagstiftningsmässiga bosättningsbegreppet medger detta. Då så ej är fallet regleras pensionsskyddet genom särskild överenskommelse.

Arbetstagare med anställningsavtal längre än ett år, och som inte längre omfattas av svensk socialförsäkring omfattas av pensions- och försäkringsplanen BenEx 2, tecknad i försäkringsbolaget SPP. Den pensionsgrundande inkomsten ska bestå av överenskommen kontant bruttolön kompletterat med ett schablonberäknat tillägg för värdet av fri bostad. Detta tillägg beräknas som 7,5 % av inkomstbasbeloppet, avrundat till närmaste tiotal kronor.

Dock skall tillgodoses att den sammanlagda pensionsgrundande inkomsten för arbetstagarens pension enligt denna paragraf minst uppgår till sju inkomstbasbelopp.

För arbetstagare som ligger kvar i statlig svensk pension i enlighet med svensk lagstiftning, tillämplig förordning eller konvention gäller att man tjänar in pensionsrätt enligt gällande pensionsavtal för anställd inom Svenska kyrkan i Sverige. Vad som ingår i den pensionsgrundande inkomsten regleras av gällande pensionsbestämmelser i det avtalet. Pensionen placeras hos Svenska kyrkans pensionskassa. I det fall anställningen förlängs och den totala

anställningstiden därmed överstiger ett år/två år, ansluts arbetstagaren till den särskilda utlandsplanen från och med startdatum för den nya anställningsperioden.

21 Arbetstidsreglering

21.1 Verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman

I förekommande fall ska ansvarig chef, i samråd med övriga arbetstagare på platsen, utarbeta arbetstidsschema. Ett schema ska i genomsnitt omfatta 40 timmar/vecka under en beräkningsperiod om högst fyra veckor.

Veckovilan ska utgöras av två dagar per vecka, varvid avsikten är att dessa dagar ska vara sammanhängande. Härvid ska behovet av 36 timmars sammanhängande veckovila beaktas. Dygnsvilan ska vara minst elva timmar. Undantag ska kunna göras om det föranleds av oförutsedda eller i övrigt enstaka planerade händelser. Arbetstagare ska få motsvarande kompensationsledighet i nära anslutning till händelsen.

Arbetstid utöver schema kompenseras med ledighet timme mot timme. Ekonomisk ersättning utbetalas inte. Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

21.2 Arbetstagare som tjänstgör i verksamhet med annan huvudman

Då arbetstagare tjänstgör i verksamhet med annan huvudman ska ansvarig chef på Kyrkokansliet tillse att huvudman är införstådd med utgångspunkterna för arbetstidsreglering i kollektivavtalet.

21.3 Schablonberäknad ledighet

Arbetstagare med kontrakt vars längd överstiger 6 månader, har rätt till ledighet med lön enligt en schablon motsvarande 10 dagar/år, som utgör kompensation för arbete även på svenska lätthelgdagar. Dessa får tas ut efter samråd med ansvarig chef, eller där Svenska kyrkan inte är huvudman, med lokal arbetsledning. Ledigheten ska registreras i månatlig frånvarorapport.

Endast efter särskilt medgivande får dessa dagar tagas ut i samband med huvudsemester. Sådant medgivande ges av ansvarig chef. Dagarna tas ut inom det innevarande kalenderåret.

22 Förhandlingsordning

Tvister ska handläggas i enlighet med reglerna i KHA 94 Kommunalt Huvudavtal. Central förhandling ska äga rum med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Istället för reglerna om väckande av talan i domstol ska enligt punkt 23 Skiljeklausul tvister handläggas i skiljenämnd.

Parterna kan i anledning av viss uppkommen tvist besluta att denna i stället ska handläggas av domstol.

Handwritten initials:
R
at
je

23 Skiljeklausul och lagval

23.1 Tvist mellan Svenska kyrkan och kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation

Tvist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist), avgörs slutligt genom skiljeförfarande.

Skiljenämnden består av tre ledamöter, varav en utses av berörd Arbetstagarorganisation/berörda Arbetstagarorganisationer och en av Svenska kyrkan samt en opartisk ordförande som utses av de organisationer som utsett de två övriga skiljedomarna. Om dessa inte kan enas om ordförande utses denne av Medlingsinstitutet.

De kostnader som uppkommer till följd av ledamöternas deltagande i nämnden ska bäras av part som utsett ledamoten. Kostnader som uppkommer för ordförandens deltagande samt för skiljenämndens verksamhet i övrigt ska slutligt bäras gemensamt av de parter som är berörda av tvisten.

För skiljenämndens verksamhet i övrigt gäller lagen (1999:116) om skiljeförfarande. Skiljeförfarandets säte ska vara Stockholm, Sverige.

Språket för förfarandet ska vara svenska.

23.2 Tvist mellan Svenska kyrkan och enskild medarbetare

Vid rättstvist mellan Svenska kyrkan och anställd som inte företräds av någon av de av kollektivavtalet berörda fackliga organisationerna tillsätter Svenska kyrkan och den anställde en skiljenämnd som ska handlägga och avgöra tvisten i enlighet med 1 kap. 3 § lagen om rättegången i arbetstvister samt lagen om skiljeförfarande.

Skiljenämnden består av tre ledamöter, varav en utses av den anställde och en av Svenska kyrkan samt en opartisk ordförande som utses av de två utsedda skiljedomarna. Om de två utsedda skiljedomarna inte kan enas om ordförande utses denne av Medlingsinstitutet.

För skiljenämndens verksamhet i övrigt gäller lagen om skiljeförfarande. Skiljeförfarandets säte ska vara Stockholm, Sverige.

Arbetstagarens kostnader för skiljeförfarandet, dock inte eventuella ombudskostnader, som överstiger 5 000 kr ska betalas av Svenska kyrkan. Om arbetstagaren initierat uppenbart ogrundat skiljeförfarande eller fört talan på sådant sätt att ogrundade kostnader har uppstått, ska sedvanliga regler för kostnadsfördelning tillämpas. För ombudsarvode ska sedvanliga regler gälla.

23.3 Sammanläggning av flera förfaranden samt sekretess

Påkallas flera förfaranden som stödjer sig på väsentligen samma grund, ska sammanläggning i ett skiljeförfarande äga rum. Motsvarande regler som enligt 13 kap. rättegångsbalken ska vara styrande för tillämpningen.

Före beslut om sammanläggning ska parterna beredas tillfälle att yttra sig. Sammanläggning ska – i förekommande fall – ske i det skiljeförfarande där en facklig organisation för talan, om det inte är olämpligt. I annat fall ska sammanläggning ske i det mål där skiljeförfarande har påkallats först. Beslut om sammanläggning i ett skiljeförfarande är bindande beträffande övriga påkallade



förfaranden.

Parter och skiljenämnd ska iaktta sekretess gällande den information och uppgifter som lämnas under förfarandet och i skiljedomen.

Om flera arbetstagarorganisationer påkallat förfarande delas kostnaderna dem emellan med hänsyn tagen till rimlig fördelning.

23.4 Tillämplig lag

Svensk lag ska vara tillämplig på anställningsavtalet.

24 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet för utlandsanställda i Svenska kyrkan gäller för perioden 2021-04-01 till och med 2023-03-31 med ömsesidig uppsägning av tre kalendermånader.

Part äger rätt att senast den 31 december 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022, det vill säga, avtalet är uppsägningsbart sista avtalsåret.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.



Svenska kyrkans löneavtal 20 – Övriga arbetstagarorganisationer

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

Syftet med löneavtalet är att lönebildningen ska bidra till att arbetsgivaren når sina verksamhetsmål. Arbetsgivaren ska utveckla lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov. Lönepolitiken och kriterierna för lönesättning ska tillsammans med verksamhetsmålen diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna.

Utgångspunkten är att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska stimulera arbetstagaren till förbättringar av verksamhetens resultat, effektivitet och kvalitet. Arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål ska återspeglas i löneutvecklingen.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser.

Avtalet förutsätter att arbetsgivaren kartlägger och analyserar sina lönerelationer. Arbetsgivaren ska ta ställning till rådande och önskvärda lönerelationer och upprättar därefter sin lönepolitik grundad på sina ställningstaganden och avsätter nödvändiga resurser. Arbetsgivaren väger i budgetarbetet in behovet av lönepolitiska åtgärder för att uppnå uppsatta mål.

Löneöversynen bygger på att detta grundläggande arbete har gjorts hos arbetsgivaren. Konstruktionen med ett "lägst" utrymme ger möjligheter till olika lönepolitiska insatser som därmed ökar förutsättningarna för en väl fungerande verksamhet.

Arbetsgivaren bör 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 löneökningstrymme är reglerat i löneavtalet, i kronor eller procent, samt hur lönen sätts, genom lönesättande samtal eller i förhandling, ska arbetsgivarens lönesättning genomföras konsekvent utifrån en känd lönepolitik och kända lönekriterier.

Arbetstagarens lön påverkas av:

- Befattningens krav med avseende på kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Vad arbetstagaren arbetar med.
- Arbetstagarens arbetsresultat utifrån fastställda mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Hur arbetstagaren bidragit till verksamhetens mål.
- Marknadskrafter, som t.ex. vilka löne- och anställningsvillkor andra arbetsgivare konkurrerar med i regionen. Arbetsgivaren har även ett ansvar för anställda vars yrkesgrupp inte påverkas av marknadskrafterna.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till måluppfyllelse finns följande eller andra lokalt fastställda lönekriterier:

- ledningsförmåga
- omdöme
- initiativförmåga
- ansvarstagande
- samarbetsförmåga
- idériakedom
- engagemang
- bemötande

Lönekriterierna ligger till grund för bedömningen av hur arbetstagaren utfört sitt arbete:

Lokala parter kan ta fram andra lönekriterier, anpassade efter den egna verksamhetens behov. Oavsett om man använder avtalets eller egna lönekriterier ska lönekriterierna diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna.

Om 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.

Löneöversynsprocessen

Att genomföra en löneöversyn är en process som sträcker sig över mer än ett kalenderår. Processen startar med budgetarbetet året innan löneöversynen genomförs. Arbetsgivaren ska ha en lönepolitik, genomföra lönekartläggning och genomföra lönesamtal före löneöversynen. Efter att löneöversynen är genomförd stämmer parterna av hur processen genomförts.

Följande aktörer har viktiga roller i löneöversynsprocessen:

- Förtroendevalda i kyrkoråd eller det förtroendemannaorgan som utsetts till arbetsgivare
- Lönesättande chefer
- Arbetslaget
- Arbetstagare
- Fackliga organisationer

Anmärkning

Om det på arbetsplatsen inte finns en Akademikerförening eller motsvarande utgör lokal part, inom parten Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, varje förbund för sig och kallas till överläggning. För det fall Vårdförbundet har medlem hos arbetsgivaren utgör Vårdförbundet lokal part även om det i verksamheten finns en lokal Akademikerförening eller motsvarande.

Steg 1: Budget

Arbetsgivaren analyserar verksamhetens behov ur följande aspekter:

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

Analysen används som underlag till budgetförslaget.

Budgetförslaget förhandlas före arbetsgivarens beslut. I förhandlingen redogör arbetsgivaren för bl.a. hur lönepolitiken ska bidra till den kommande verksamheten och dess mål.

Efter att beslut fattats om ny budget informeras samtliga anställda om kommande års budget och verksamhetsplan.

Steg 2 Överläggningar med arbetstagarorganisationerna

Arbetsgivaren kallar samtliga berörda arbetstagarorganisationer till en överläggning inför löneöversynen. Arbetsgivaren redogör under överläggningen för sin lönepolitik, planerade åtgärder samt tidplan för löneöversynen inklusive tidpunkt för avstämning. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdandet.

Under överläggningen diskuterar och motiverar parterna behov av förändrade lönestrukturer och lönerelationer för att arbetsgivaren ska kunna behålla, motivera och rekrytera arbetstagare. Målsättningen är att de lokala parterna kommer överens under överläggningen om ovanstående.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren och respektive arbetstagarorganisation besluta om hur löneöversynen ska genomföras. Lokala parter kan efter överenskommelse avstå från delar av processen så som den beskrivs i avtalet Steg 1-9. Överenskommelse kan även träffas om framtida modeller för löneöversyn.

Målsättningen är att de lokala parterna kommer överens om former för löneöversynen under överläggningen.

Om parterna inte är överens genomförs löneöversynen genom förhandling.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Steg 3 Utvecklingssamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett utvecklingssamtal. Samtalet ska behandla arbetstagarens bidrag till verksamheten och arbetstagarens utveckling det kommande året. Chefen och arbetstagaren samtalar om individuella mål, löneutveckling, yrkesutveckling, arbetsbelastning, arbetstider och arbetsmiljö. Båda parter förbereder samtalet väl.

I utvecklingssamtalet tas också arbetstagarens kompetensutveckling upp. Kompetensutvecklingen kopplas till verksamhetens behov på kort och på lång sikt. Arbetstagarens behov av utveckling läggs fast i en individuell kompetensutvecklingsplan för vilken arbetsgivaren avsätter resurser.

Kompetensutvecklingsplanen dokumenteras skriftligt, chef och medarbetare skriver under planen.

Steg 4 Lönesamtal-utvärderingssamtal

Lönesättande chef och arbetstagare samtalar om arbetstagarens prestation och resultat under det gångna året. Föregående års 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 lönesättande samtal/förhandling

[Handwritten initials]

Steg 5 Kyrkans Akademikerförbunds medlemmar gör individuellt val

Medlem i Kyrkans Akademikerförbund har rätt att själv avgöra om medlemmen i löneöversyn vill bli företrädd av Kyrkans Akademikerförbund genom förhandling eller lönesättande samtal.

Om medlem och chef är överens om förhandling sker löneöversyn i förhandling mellan Kyrkans Akademikerförbund och arbetsgivaren. Om medlem och chef är överens om att löneöversyn ska ske genom lönesättande samtal fastställs lönen i sådant samtal. Om överenskommelse inte nås genomförs löneöversyn genom förhandling. Senast under lönesamtalet anger medlemmen sitt val.

Arbetsgivaren meddelar lokal arbetstagarorganisation vilka medlemmar som valt förhandling respektive lönesättande samtal senast den 31 januari eller senast sex veckor innan förhandling.

Resultatet, den nya lönen, meddelas även stiftskrets av Kyrkans Akademikerförbund senast två veckor innan förhandling.

Steg 6 Löneöversynen genomförs antingen genom lönesättande samtal eller förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation

6 a. Lönesättande samtal

Lönesättande chef lämnar ett väl motiverat förslag om ny lön till berörd arbetstagarare. Löneförslaget ska grundas på en bedömning av hur arbetstagararen uppfyllt sina mål utifrån av arbetsgivaren beslutade lönekriterier, samt vad som framförts i överläggningen och arbetsgivarens lönepolitik.

För medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund kan lönesättande samtal genomföras om arbetsgivaren och arbetstagararen är överens om detta.

6 b. Förhandling

Arbetsgivaren kallar arbetstagarorganisationen till löneöversynsförhandling om parterna enats om det i den tidigare överläggningen eller om parterna varit oense om formen för löneöversyn vid överläggningen.

Grunden för förhandlingen är de lönekriterier som arbetsgivaren beslutat om, arbetstagararens måluppfyllelse, vad som framförts i överläggningen och arbetsgivarens lönepolitik.

Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal. Förhandlingen avslutas med en avstämning som kan ske i anslutning till förhandlingen eller senast två veckor efter förhandling hållits.

Steg 7 Avstämning

Arbetsgivaren kallar berörda arbetstagarorganisationer till avstämning av årets löneöversyn.

Avstämningen bör hållas senast två veckor efter att lönesättande chef meddelat förslag till ny lön eller vid den tidpunkt som parterna gemensamt beslutat vid överläggningen.

Parterna utvärderar löneöversynsprocessen med syfte att förbättra den till nästa löneöversyn samt diskuterar behov av kommande lönepolitiska åtgärder. Utvärderingen ska dokumenteras skriftligt och ingå i underlaget inför kommande verksamhetsplanering och budgetprocess.

När löneöversynen genomförts genom lönesättande samtal går parterna igenom arbetsgivarens motiv och förslag till nya löner för medarbetarna. Löneförslagen jämförs med vad som anförts i överläggningen.



Förslagen till nya löner, som givits av lönesättande chef i lönesättande samtal, kan prövas i avstämningen av berörd arbetstagarorganisation. Vid avstämningen fastställs de nya lönerna genom ett lokalt kollektivavtal.

Om en arbetstagare har svag löneutveckling ska detta inte vara en överraskning för arbetstagaren. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren relevant stöd för att nå uppsatta mål och bättre löneutveckling eller stöd till att finna alternativa vägar för arbetstagarens fortsatta arbetsliv. En skriftlig åtgärdsplan med uppföljning ska upprättas.

Steg 8 Resultatsamtal

Om löneöversynen genomförts genom förhandling meddelar chefen muntligen varje arbetstagare resultatet.

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

Steg 9 Arbetstagarens nya lön

Den nya lönen betalas ut.

§ 2 Löneöversyn

Gemensamma bestämmelser för de fackliga organisationerna

1. Löneöversyn och löneförändring ska gälla fr.o.m. den 1 april 2021 och den 1 april 2022. Löneöversyn den 1 april 2021 sker retroaktivt från den 1 november 2020, såvida inte lokala parter överenskommer om annat.
2. Konstruktionen med ett »lägst« utrymme innebär en garanti på ett lägsta utfall för arbetstagarorganisationen.
3. Hos arbetsgivare där arbetstagarorganisation har färre än fem medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. Dessa ska vara individrelaterade och inte grunda sig på ekonomiska skäl. Innan arbetsgivaren fattar sådant beslut ska lokal förhandling ske med berörd arbetstagarorganisation. Uppstår oenighet vid denna lokala förhandling gäller löneavtalets förhandlingsordning.
4. Lönehöjning för tillsvidareanställda, inklusive sjuk- och föräldralediga, med månadslön avräknas utrymmet.
Anmärkning 1
Del av utrymmet kan efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder, dock inte till pensionsavsättning.
Anmärkning 2
Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet
5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och/eller beräkning av respektive avräkning från utrymmet.
6. Löneöversyn för Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, varvid varje förbund är lokal part för sig. Vad gäller Akademikerförbundet SSR/Akavia - se Anmärkning under Löneöversynsprocessen

Utrymmet för år 2021 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 3,5 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Utrymmet för år 2022 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 1,9 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Lönesumman fastställs på den sammanlagda lönesumman den 31 mars 2021 och den 31 mars 2022 vid löneöversynstillfället.

Enligt det s.k. märket inom industrin är det samlade avtalsvärdet 5,4 % under avtalsperioden den 1 november 2020 till 31 mars 2023.

Anmärkning

Med löneöversynstillfället menas tidpunkten för överläggningen enligt § 1 steg 2.

§ 3 Förhandlingsordning

1 Lokal förhandling

Lokal arbetstagarorganisation får senast två veckor från avstämningstidpunkten påkalla lokal förhandling.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

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.

1 Skiljenämnd

Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Anmärkning

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande. De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

§ 3 a Central konsultation

Uppstår oenighet vad gäller fråga om tillämpning av löneavtalet ska frågan hänskjutas till centrala parter. I sådana fall ska de centrala parterna via överläggningar med de lokala parterna medverka till att en överenskommelse om löneprocessen träffas. Möjlighet att påkalla lokal tvisteförhandling föreligger först efter avslutad central konsultation.

§ 4 Övriga förhandlingar m.m.

- 1 Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
- 2 Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.



§ 5 Fredsplikt

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

§ 6 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om klassificeringssystem för arbetsuppgifter inom Svenska kyrkan, BSK 19. Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 7 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser.

§ 8 Retroaktiv lön

I de fall arbetsgivaren utbetalar retroaktiv lön utbetalar arbetsgivaren även den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte ändrar den sjukpenninggrundande inkomsten.

Om arbetsgivaren underlåter att betala ut mellanskillnaden enligt ovan ska frågan först hanteras enligt löneavtalets förhandlingsordning § 3 punkterna 1 och 2.

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

