

Kyrkans löneavtal 11

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning

Enbart stycket om ”samtal” har ändrats i § 1 Kyrkans löneavtal.

Samtal om lön och kompetensutveckling

En individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtal 08 i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål, de krav och förväntningar som finns från båda sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om att det är ett lönesamtal där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden av förståelse för förslag till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur samtalet genomförs. En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet, såväl i målbeskrivningen, som i sitt sätt att sätta lön.

I detta samtal mellan chef och arbetstagare tas också upp frågan om arbetstagarens kompetensutveckling som kopplas till verksamhetens behov på kort och på lång sikt. Arbetstagarens behov av kompetensutveckling läggs normalt fast i en individuell kompetensutvecklingsplan. För planen avsätter arbetsgivaren resurser.

§ 2 Löneöversyner

Gemensamma bestämmelser för de fackliga organisationerna

1. Löneöversyn görs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

Anmärkning

Den årliga löneöversynen bör vara klar före den 1 april.

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

17 000 kr per månad (heltidslön) t.o.m 2011-03-31

17 255 kr per månad (heltidslön) fr.o.m 2011-04-01

Timlön enligt AB 11 § 16 mom 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

103 kr per timme t.o.m. 2011-03-31

105 kr per timme fr.o.m. 2011-04-01

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

3. Konstruktionen med ett »lägst« utrymme innebär en garanti på ett lägsta utfall för arbetstagarorganisationen.

4. Bestämmelserna om utrymme gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisation har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär då att utrymmet utgör ett riktmärke.

5. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

Anmärkningar

1. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder dock inte till pensionsavsättning.

2. Vid löneöversyn uppmärksammas arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot att missgynna föräldralediga.

6. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och/eller beräkning av respektive avräkning från utrymmet.

7. Oaktat hur utrymmet är reglerat i avtalet ska arbetsgivarens lönesättning genomföras konsekvent och utifrån handlingsplan.

Inför löneöversyn

Överläggning

8. Överläggningar med arbetstagarorganisationerna ska genomföras rörande arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna och försöka uppnå samsyn med arbetstagarorganisationerna. Motiven ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren och respektive arbetstagarorganisation besluta om löneöversyn ska ske genom lönesättande samtal eller genom förhandling. Om överenskommelse inte nås om att lön sätts i lönesättande samtal genomförs löneöversyn som förhandling. För KyrkA:s medlemmar genomförs löneöversyn genom förhandling.

Löneöversyn genom lönesättande samtal

9. Om löneöversynen sker genom lönesättande samtal, lämnar lönesättande chef förslag om ny lön till berörd arbetstagare. Förslaget stäms av mellan arbetsgivare och

arbetstagarorganisation. Efter avstämningen fastställer arbetsgivaren de nya lönerna.

Anmärkningar

1. Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Efter avstämningen fastställer arbetsgivaren sitt förslag eller fastställs de nya lönerna i ett lokalt kollektivavtal om arbetstagarorganisation så begär.

Löneöversyn genom förhandling

10. Om löneöversynen genomförs som förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation fastställs lönerna i ett lokalt kollektivavtal. För KyrkA:s medlemmar genomförs löneöversyn genom förhandling.

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

11. Utrymmet för år 2011 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 1,5 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Anmärkning

Med löneöversynstillfället menas tidpunkten för överläggningen enligt § 2 punkt 8.

Löneöversyn för Kommunal

12. Utrymmet för år 2011 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 480 kronor för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Anmärkningar

1. Med löneöversynstillfället menas tidpunkten för överläggningen enligt § 2 punkt 8.
2. För säsonganställd arbetstagare ska utrymmet enligt ovan beräknas på lönesumman vid senaste anställningsmånaden föregående säsong.
3. Säsonganställd arbetstagare och timavlönad betingsanställd kyrkvaktmästare och/eller kyrkogårdsvaktmästare med årsarbetstid understigande 800 timmar per år omfattas av löneöversynsförhandlingar. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas.