

Svenska kyrkans
AVTAL 20

Svenska kyrkans avtal 20

Svenska kyrkans avtal 20

ISBN: 978-91-527-0122-5

Artikelnummer: 1048

Tryck: Ljungbergs Tryckeri AB, Klippan, 2021

Innehållsförteckning

Svenska kyrkans avtal 20	1
Svenska kyrkans löneavtal 20 – Övriga arbetstagarorganisationer	11
§ 1 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan	11
§ 2 Löneöversyn	17
§ 3 Förhandlingsordning	18
§ 3 a Central konsultation	19
§ 4 Övriga förhandlingar m.m.	19
§ 5 Fredsplikt	19
§ 6 Klassificering	19
§ 7 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd	20
§ 8 Retroaktiv lön	20
Svenska kyrkans löneavtal 20 – Kommunal	21
§ 1 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan	21
§ 2 Lönerevision	25
§ 3 Ferie-/ungdomslön	27
§ 4 Förhandlingsordning	27
§ 5 Övriga förhandlingar m.m.	28
§ 6 Fredsplikt	28
§ 7 Klassificering	28
§ 8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd	29
§ 9 Retroaktiv lön	29
Svenska kyrkans AB 20	31
Kapitel 1 Inledande bestämmelser	31
§ 1 Inledning	31
§ 2 Tillämpningsområde	31
Kapitel 2 Anställningen	32
§ 3 Intyg om arbetsförmåga	32
§ 4 Anställningsform	32
§ 5 Deltidsanställning	33
Kapitel 3 Under anställningen	34
§ 6 Allmänna åligganden	34
§ 7 Utbildning	35

§ 8	Bisysslor	35
§ 9	Hälsundersökningar	36
§ 10	Avstängning m.m.	36
§ 11	Disciplinpåföljd	38
§ 12	Omreglering på grund av sjukersättning	38
Kapitel 4 Arbetstid		40
§ 13	Arbetstid	40
§ 14	Flexibel arbetstid	43
Kapitel 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar		46
§ 15	Avlöningsförmåner	46
§ 16	Löneform	47
§ 17	Beräkning av lön i vissa fall	47
§ 18	Paragrafen har utgått	51
§ 19	Paragrafen har utgått	51
§ 20	Övertid m.m.	51
§ 21	Obekväm arbetstid	53
§ 23	Förskjuten arbetstid	57
§ 24	Färdtid	58
Kapitel 6 Ledighetsförmåner		60
§ 25	Allmänna ledighetsbestämmelser	60
§ 26	Ledighet för studier	60
§ 27	Semester	61
§ 28	Sjukdom m.m.	68
§ 29	Föräldraledighet	73
§ 30	Civil- och värnplikt	75
§ 31	Paragrafen har utgått	76
§ 32	Enskilda angelägenheter	76
Kapitel 7 Avslut av anställningen		76
§ 33	Uppsägningstid m.m.	76
§ 34	Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid	78
§ 35	Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt	78
Kapitel 8 Övriga förmåner och bestämmelser		80
§ 36	Tjänste- och personalbostad	80
§ 37	Ersättning från tredje man m.m.	81
§ 38	Flyttningserättning	82
§ 39	Tjänstedräkt och årskort	82
§ 40	Avtalsförsäkringar m.m.	82

Svenska kyrkans AB – tillägg	85
Underbilaga A till AB 20 – Tillägg till AB § 13 Mom. 9 – Ansvarsarbetstid	85
Underbilaga B till AB 20 – Tillägg till AB § 13 Mom 10 Årsarbetstid	89
Underbilaga C till AB 20 Vissa tabeller	93
Underbilaga D till AB 20 Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool	97
Protokollsanteckningar	99
Svenska kyrkans avtal 20 - Bilaga P Särskilda bestämmelser m.m.	107
Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning	108
Ersättning	108
Arbetstid	108
Möjlighet till lokal avvikelse	109
Personalutveckling/kompetensutveckling	110
Anlitande av bemanningsföretag	111
Tillämpningsområde	111
Överläggning	111
Oenighet	111
Nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag	112
Särskilda bestämmelser för präst	113
Tillämpningsområde	113
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB	113
Anställningsform	113
Allmänna åligganden	114
Arbetstid	114
Tjänste- och personalbostad	117
Tjänstedräkt m.m.	118
Flyttningsersättning	118
Övriga särskilda bestämmelser	118
Kyrkoherdevikariat	118
Ersättning vid tjänsteresa	119
Övergångsbestämmelser för präst	120

Särskilda bestämmelser för diakon	122
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB	122
1. Anställningsform	122
Övriga särskilda bestämmelser	122
2. Arbetskläder	122
Särskilda bestämmelser för församlingspedagog	123
Handledning för församlingspedagoger	123
Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker	124
Tillämpningsområde	124
Utbildning	124
Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker	124
Anställningsform	124
Arbets tid	125
Förhandlingsordning vid oenighet	126
Övriga bestämmelser för kyrkomusiker	126
Överklagande	126
Övergångsbestämmelser	127
Arbetskläder	127
Tidlista för kyrkomusiker	128
Verksamhetsgemensam	128
Gudstjänster och kyrkliga handlingar	128
Undervisning	131
Körverksamhet	131
Utvecklingsdokument	132
Kyrkomusiken i trossamfundet Svenska kyrkan	132
Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger	136
Introduktionsperiod	136
Utveckling av verksamheten	136
Lönesatsning	136
Särskilda bestämmelser för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal	137
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB	137
Övriga särskilda bestämmelser	137

Särskilda bestämmelser för betingsarbetande kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare m.fl. (löneformulär)	139
Definitioner	139
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB	139
Arbetstid	139
Semester	140
Övertid m.m.	140
Tillägg för obekväm arbetstid	141
Normalinstruktion	142
Arbetsuppgifter och tidlista	142
Förhandlingsregler vid upprättande av löneformulär	143
Lönebestämmelser m.m. för timavlönad betingsarbetande kyrkvaktmästare och/ eller kyrkogårdsvaktmästare	143
Förhandlingsregler vid upprättande av löneformulär	144
Betingsarbetande kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare m.fl. (löneformulär) – beloppsbilaga	146
Normalinstruktion för kyrkvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare	147
Tidlista för kyrkvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare	149
Allmänt	149
1 Städning	149
2 Gravgrävning	149
3 Skötsel av gräsytor	151
4 Kantskärning och kantslipning av gräskant	153
5 Skötsel av häckar m.m.	154
6 Vegetationsarbeten	155
7 Skötsel av planteringar	155
8 Lövupptagning, räfsning, sopning och renhållning	156
9 Skyffling av grusytor	158
10 Prydnadskrattning av grusytor	159
11 Snöröjning och sandning	159
12 Skötsel av gravplatser	160
13 Tjänstgöring vid gudstjänster m.m.	164
14 Fastighetsskötsel och allmän tillsyn	164
15 Övriga arbetsuppgifter	165

Fastighetsskötsel och allmän tillsyn – underbilaga A	166
Allmän tillsyn	166
El-arbeten	167
VVS-arbeten	167
Ventilationsarbeten	167
1.1 Tidlista för regelbundet återkommande städning samt storstädning – underbilaga B	169
Till tiderna ovan görs följande tillägg:	170
Särskilda arbetsuppgifter	170
1.2 Tillägg till tidlista och normalinstruktioner för städning – underbilaga B	171
Zonindelning vid snöröjning – underbilaga C	173
Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning	176
Svenska kyrkans avtal 20 – Skogsavtalet	183
Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2020-11-01 – 2023-03-31	183
Svenska kyrkans löneavtal 20 – GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch	186
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare – tillägg till § 13	195
Särskilda bestämmelser Skogsavtalet - tillhandahållande av personalutrymmen m.m.	195
Särskilda bestämmelser Skogsavtalet - anlitande av entreprenörer	197
Anlitande av entreprenörer	197
Övriga gällande avtal omfattande GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch	198
Korrigerings av preliminär lön m.m	199
TPA 18 Svenska kyrkan	203
Förkortningar och definitioner	204
Pensionsavtal för anställda i Svenska kyrkan	205
Förmåner	205
Anslutning till pensionsavtalet	205
Omfattning	206
Finansiering av förmåner	207
Pensionsgrundande lön	207
Ålderspension	207
Efterlevandeskydd	211

Avstående från pension	213
Premiefrielseförsäkring	216
Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension	216
Information, värdebesked m.m.	217
Garantibestämmelser	217
Tolkning, tvister m.m.	218
Generalklausul	219
Giltighetstid och uppsägning	220
Bilersättningsavtal - BIL 14	221
Överenskommelse och förhandlingsprotokoll	221
<i>Bilaga 1</i> Bilersättningsavtal – Bil 14	223
Traktamentsavtal – TRAKT 18	225
Överenskommelse och förhandlingsprotokoll	225
<i>Bilaga 1</i> Avtal om traktamente – TRAKT 18	227
<i>Bilaga 2</i> TRAKT 18 Redogörelse för traktamentsavtalet	229
KHA 94 - Kommunalt Huvudavtal	235
Svenska kyrkans avtal 20 – förhandlingsprotokoll	243

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 löneökningsutrymmet 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.

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

- ledningsförmåga
- omdöme
- initiativförmåga
- ansvarstagande
- samarbetsförmåga
- idérikedom
- 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, måloppfyllelse 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.

Steg 5 Kyrkans Akademikerförbunds medlemmar gör individuellt val

Medlem i Kyrkans Akademikerförbund har rätt att själv avgöra om medlemmen i löneöversyn vill bli företräd 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 arbetstagare. Löneförslaget ska grundas på en bedömning av hur arbetstagaren 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 arbetstagaren 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, arbetstagarens 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 arbetstagarare resultatet.

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

Steg 9 Arbetstagararens 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 procent 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 procent 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 procent 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 avstämnings-tidpunkten påkalla lokal förhandling.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

2. Central förhandling

Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats i de fall det föreligger skillnader i

omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultat av överläggningarna, utrymmet och fördelning.

3. Skiljenämnd

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

Anmärkning

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

§ 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, BSKS 19. Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

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

§ 7 Löneberäkning för deltid- 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.

§ 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.

Svenska kyrkans löneavtal 20 – Kommunal

Detta avtal gäller för medlemmar i Kommunal som är anställda i verksamheter hos arbetsgivare som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

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

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

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

Avtalet förutsätter att arbetsgivaren kartlägger och analyserar sina lönerelationer. Arbetsgivaren ska ta ställning till rådande och önskvärda lönerelationer och upprättar därefter sin lönepolitik grundad på sina ställningstaganden och avsätter nödvändiga resurser. Arbetsgivaren väger i budgetarbetet in behovet av lönepolitiska åtgärder för att uppnå uppsatta mål. Löneöversynen bygger på att detta grundläggande arbete har gjorts hos arbetsgivaren. Konstruktionen med ett ”lägst” utrymme ger möjligheter till olika lönepolitiska insatser som därmed ökar förutsättningarna för en väl fungerande verksamhet.

Arbetsgivaren bör företräddas 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 löneökningstrymmet är reglerat i löneavtalet,

i kronor eller procent, ska arbetsgivarens lönesättning genomföras konsekvent utifrån en känd lönepolitik och kända lönekriterier.

Arbetsstagarens lön påverkas av:

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

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till målpuppfyllelse finns följande eller andra lokalt fastställda lönekriterier. Lönekriterierna ligger till grund för bedömningen av hur arbetstagaren utfört sitt arbete:

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

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

Om arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen. Vid lönesättning av nyanställd oprövad arbetstagare är det viktigt att både arbetsgivarens befintliga lönebild och omvärldens lönebild ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

Lönerevisionsprocessen

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

Följande aktörer har viktiga roller i lönerevisionsprocessen:

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

Steg 1 Förberedelser och överläggning

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

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

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

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

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

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Steg 2 Utvecklingssamtal

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

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

Kompetensutvecklingsplanen dokumenteras skriftligt, chef och arbetstagare skriver under planen.

Steg 3 Utvärderingssamtal

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

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

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

Steg 4 Löneförhandling mellan arbetsgivare och Kommunal

Arbetsgivaren kallar den lokala arbetstagarorganisationen till lönerevisionsförhandling. Arbetstagarparten ska underrätta arbetsgivaren om vilka medlemmar som löneförhandlingen kommer att avse.

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

Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal.

Steg 5 Resultatsamtal

Efter att löneförhandlingen genomförts meddelar chefen muntligen varje arbetstagare resultatet.

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

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

Steg 6 Utvärdering/Avstämning – sista steget

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

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

§ 2 Lönerevision

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

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

- 21 688 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2020-11-01)
- 22 143 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2021-04-01)
- 22 564 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2022-04-01)

Timlön enligt AB 13 § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

- 131 kr per timme fr.o.m. 2020-11-01
- 134 kr per timme fr.o.m. 2021-04-01
- 137 kr per timme fr.o.m. 2022-04-01

För arbetstagare som under anställningen fyller 18 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyller 18 år.

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

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

Anmärkningar

1. Hela eller del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
2. Sjuk- och föräldraledig omfattas av lönerevisionen.
3. Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet.

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

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

Anmärkning

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

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

Utrymmet för år 2022 utgör lägst 509 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

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

Anmärkningar

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

§ 3 Ferie-/ungdomslön

Lön för ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 15 år, 70 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 18 år
- För fyllda 16 år, 80 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 18 år
- För fyllda 17 år, 90 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 18 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 deltidsanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

§ 4 Förhandlingsordning

1. Lokal förhandling

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

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

2. Central förhandling

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

3. Skiljenämnd

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

Anmärkning

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

§ 5 Övriga förhandlingar m.m.

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Anmärkningar

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför enligt § 1 ovan.
2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löne-revisionsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i de fall som framgår av § 4 punkt 2.

§ 6 Fredsplikt

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

§ 7 Klassificering

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

§ 8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

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

§ 9 Retroaktiv lön

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

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

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

Svenska kyrkans avtal 20
Svenska kyrkans AB 20

Svenska kyrkans AB 20

Kapitel 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Anställningsvillkoren i detta avtal ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.

Anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetens tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren skapar förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning skapar förutsättning för att behålla och rekrytera personal. I de bestämmelser där det särskilt anges kan arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffa lokala kollektivavtal. Sådant kollektivavtal får endast – såvida den centrala arbetsgivarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat – träffas med arbetstagarorganisation som anges nedan:

Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund: ombudsman för respektive förbund eller, i förekommande fall lokal akademikerförening eller motsvarande (i sådan förening ingår inte Vårdförbundet).

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA): ombudsman

Läraryrket: avdelning

Lärarnas Riksförbund: LR-förening

Svenska Kommunalarbetsförbundets (Kommunal): lokala avdelningar

Vision: ombudsman vid Visions regionala center

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa allmänna bestämmelser som fortsättningsvis kallas avtalet och

till avtalet hörande särskilda bestämmelser, tillämpas på arbetstagare för vilken annat avtal inte gäller.

Om de särskilda bestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Kapitel 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Anställningsform

MOM. 1 Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

MOM. 2 6 och 28 §§ LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser. Provanställning kan komma i fråga under högst sex kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägnings-tid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid provotidens utgång.

Anmärkning

Beslut om provanställning får inte förekomma generellt utan ska föregås av en prövning i det enskilda fallet. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

MOM. 3 Oavsett vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande:

- a) Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för annan arbetstagare som är ledig från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

- b) Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och en arbetstagare kan arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.

Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse samt 5 § och 28 § LAS.

MOM. 5. Bestämmelsen i 5a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande:

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning 1

Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning eller i kyrkoordningen uppställda behörighetskrav.

Anmärkning 2

Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om åtgärden, innan beslut fattas, med möjlighet att påkalla förhandling enligt 12 § MBL inom en vecka.

§ 5 Deltidsanställning

MOM. 1 För arbetstagare som är deltidanställd gäller följande:

- a) När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.

- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

Anmärkning 1

Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).

Anmärkning 2

Detta moment gäller inte om deltidсанställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren uppnått den i 32 a § LAS föreskrivna åldern.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kapitel 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

MOM 1 Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

Anmärkning 1

Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra beredskap ska hänsyn tas till det.

Anmärkning 2

Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än sex månader per kalenderår eller i en följd.

MOM. 2 Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser.

§ 7 Utbildning

En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Kompensation för övertidsarbete enligt § 20 utges inte i fall som avses i denna bestämmelse. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning per timme som motsvarar fyllnadslön enligt § 20 mom. 4.

§ 8 Bisysslor

MOM. 1 Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens,
- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

MOM. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

§ 9 Hälsoundersökningar

Hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

MOM. 1 En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

MOM. 2 Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

MOM. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren sin lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning, eller om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned, ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

MOM. 4 Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

MOM. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller borde ha ersatts av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

MOM. 6 En arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 11 Disciplinpåföljd

MOM 1 En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

MOM. 2 Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

MOM. 3 Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast sju kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

MOM. 4 Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

Anmärkning

Bestämmelsen gäller endast för medlemmar i Svenska Kommunal-arbetareförbundet (Kommunal).

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

MOM. 1 Arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt Socialförsäkringsbalken (SFB), ska skriftligen ge

arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Vid fastställande av omfattningen av sjukersättning prövar Försäkringskassan arbetstagarens arbetsförmåga utifrån heltid med stöd av socialförsäkringsbalken (SFB). Bedömningen av arbetstagarens arbetsförmåga bör prövas enligt samma principer vid omreglering av anställningsvillkor till lägre sysselsättningsgrad. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Anmärkning 2

En arbetstagare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.

MOM. 2 Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

$$a \times (1 - b) = c$$

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

b = omfattningen av den partiella sjukersättningen (exempelvis 0,50 vid halv sjukersättning) och

c = den nya sysselsättningsgraden.

MOM. 3 En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 16 mom. 1 som månadslön.

MOM. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad LAS eller § 33 mom. 1 föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt SFB finns i 33 § andra stycket i LAS.

Kapitel 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

MOM. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser angivna tillägg.

Genomsnittlig arbetstid

MOM. 2 Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkning

Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

MOM. 3 Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

MOM. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

MOM. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Anmärkning

Vid oenighet om arbetstidsschema kan frågan tas upp till lokal förhandling. Begäran om sådan förhandling ska ha inkommit till arbetsgivaren inom tio dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Avvikelser från ATL

MOM. 6 Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- f) 1) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,
2) kan beräkningsperioden omfatta högst ett år vid införande av årsarbetstid.

Anmärkning 1

Mom. 10 innehåller rekommendation för lokalt kollektivavtal om årsarbetstid. Bestämmelsen f) 2 gäller medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, samt Vision.

Anmärkning 2

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av fyra veckor.

Bestämmelsen gäller för medlemmar i Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).

- g) kan en arbetstagares dygnsvila vid enstaka planerat tillfälle understiga elva timmar under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av elva timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden och
- h) kan en arbetstagares dygnsvila vid händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren medföra kortare dygnsvila än elva timmar under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet direkt i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. I detta fall får kompensationsledigheten inte medföra inkomstbortfall för arbetstagaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- b) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan beräkningsperiod för övertid,
- c) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- d) 13 § första stycket ATL om dygnsvila och nattvila,
- e) 14 § första stycket ATL om veckovila,
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- g) 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i mom. 6 a).
- h) Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år.
Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkning 2 till mom. 6 f.

Anmärkning 1

Andra stycket gäller endast för medlemmar i Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).

Anmärkning 2

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Personalpool

MOM. 8 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från underbilaga D.

Ansvarsarbetstid

MOM. 9 Överenskommelse om ansvarsarbetstid kan träffas enligt Tillägg till Svenska kyrkans AB § 13 mom 9 Ansvarsarbetstid.

Anmärkning

Momentet gäller för medlemmar i Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt för medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

Årsarbetstid

MOM. 10 Rekommendation för lokalt kollektivavtal om årsarbetstid enligt Tillägg till Svenska kyrkans AB § 13 mom. 10 Årsarbetstid.

Anmärkning

Momentet gäller medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Vision och Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund. Momentet gäller inte medlemmar i Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

§ 14 Flexibel arbetstid

MOM. 1 Efter överläggningar beslutar arbetsgivaren vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten. Förläggning av ordinarie arbetstid enligt § 13 mom. 5 tillämpas även vid flexibel arbetstid.

Kollektivavtal träffas om följande:

Avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximimått för flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Definitioner

MOM. 2 I samband med tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande definitioner.

Normaltid är avtalsenlig ordinarie arbetstids längd och förläggning då flexibel arbetstid inte tillämpas.

Fast tid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

Flexetid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren utöver fast tid kan fullgöra ordinarie arbetstid.

Totalram är tiden från flexetidens början före fast tid till flexetidens slut efter fast tid.

Avstämningsperiod är den tidsrymd efter vilken fullgjord ordinarie arbetstid ska avställas mot den ordinarie arbetstid, som avtalsenligt skulle ha fullgjorts under samma tidsrymd.

Flexetidssaldo är det tillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minussaldo) av ordinarie arbetstid, som arbetstagaren har vid avstämningsperiodens slut i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

Förutsättningar

MOM. 3 Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande:

- a) den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas,
- b) om arbete beordras under flexetid kan arbetstagaren inte utnyttja flexibiliteten vid det tillfället,
- c) flexetidssaldo som ryms inom det som fastställs, överförs till nästa avstämningsperiod och
- d) flexetidssaldo som under- eller överstiger vad som fastställts, får överföras till nästa avstämningsperiod och ska avräknas timme mot timme vid avstämningsperiodens slut enligt följande.

Minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen (i förekommande fall uppräknad till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid) eller för timavlönad med aktuell timlön. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

Anmärkning

Om minus- eller plussaldo uppkommit på grund av frånvaro med giltigt förfall enligt följande stycke respektive på grund av beordrat arbete på flextid, ska minussaldo föranleda löneavdrag enligt huvudregeln i första stycket. Plussaldo ska däremot ersättas som ordinarie arbetstid i den mån inte viss arbetad tid berättigar till övertidskompensation.

Löneavdrag och utbetalning för inte överförbart minus- respektive plussaldo ska verkställas vid avlöningstillfället närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo konstateras.

- e) Vid avslutande av anställning medför plussaldo ersättningsrätt och minussaldo löneavdrag enligt mom. 3d).

Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro

MOM. 4 Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flextidssystem ska arbetstagaren under dag då arbetstagaren varit frånvarande med giltigt förfall anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normalt看id.

Avvikelser

MOM. 5 För arbetstagare med flexibel arbetstid gäller följande under förutsättning att villkoren för övertidskompensation i övrigt är uppfyllda.

- a) Som övertidsarbete betraktas beordrat arbete på tid som ligger utanför totalramen (dagberäkning). Här utgör två timmar före och två timmar efter normalt看iden enkel övertid.
- b) För i förväg beordrat arbete under flextid, som ligger utanför normalt看id, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avstämningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normalt看id.

MOM. 6 För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekväm arbetstid, enligt § 21 mom. 1, endast för arbetstid som faller inom normalt看iden.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kapitel 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner

MOM. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 16–18, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och övertidsarbete, tillägg för obekväm arbetstid, beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

MOM. 2 Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

MOM. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

MOM. 4 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

Anmärkning 1

Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.

Anmärkning 2

Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande:

- a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
- b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.

Anmärkning 3

Arbetsstarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 16 Löneform

Månadslön

MOM. 1 Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst tre månader med arbetstid som omfattar minst 40 procent av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Även arbetstagare med kortare anställningstid eller lägre sysselsättningsgrad kan få månadslön enligt detta moment.

Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Timlön

MOM. 2 Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om andra löneformer.

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

MOM. 1 Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$((a - b)/a) \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

MOM. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

MOM. 3 Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet.

Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

- a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt fem dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

| [Tabell över faktorer finns i underbilaga C.](#)

Anmärkning 1

Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.

Anmärkning 2

Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då arbetstidsberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.

Anmärkning 3

Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.

Anmärkning 4

Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Karensavdrag

MOM 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

- a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

$$\text{kalenderlön} \times 1,4 \times 80 \%$$

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

- b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första åtta timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än åtta görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till åtta timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Övrigt

MOM 5 Arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att en viss del av lönen får behållas.

MOM 6 Arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

Anmärkning

Vid ledighet enligt § 28, ska § 17 mom. 3 a) eller b) tillämpas för beräkning av karensavdrag.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande

fast kontant lön vid heltid/ $(4,313 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst } 38,25)$

a = fast kontant lön vid heltid

b = genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25.

§ 18 Paragrafen har utgått

§ 19 Paragrafen har utgått

§ 20 Övertid m.m.

Heltid

MOM. 1 En heltidsanställd arbetstagare, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Kyrkoherde har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

Då en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertidskompensation arbetar i sin överordnades ställe, utges dock kompensation för övertidsarbete endast om den överordnade arbetstagaren har rätt till sådan kompensation.

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

MOM. 2 För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med en och en halv timmes ledighet eller med ersättning enligt mom. 4. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 4.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som sammanlagt överstiger två timmar, inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass, vara kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme.

När övertidsarbete påbörjas före kl. 05.00 ska ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna

närmast före ordinarie arbetstids början, oberoende av vad som ovan anges.

Ersättning för övertidsarbete med ledighet fordrar överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Deltid

MOM. 3 En deltidanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete) får, med i andra stycket angivet undantag, fyllnadslön för detta enligt mom. 4. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

En deltidanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertidsarbete), får kompensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

- a) arbete på fridag och under beordrad beredskap anses som kvalificerad övertid, och
- b) arbetstid som överstiger åtta timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på övertid.

Anmärkning

Med fridag enligt a) avses lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid.

MOM. 4 Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt följande.

Fyllnadslön	120 procent av månadslönen/165
Enkel övertid	180 procent av månadslönen/165
Kvalificerad övertid	240 procent av månadslönen/165

Anmärkning

För deltidanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

MOM. 5 Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Arbetsgivare kan träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagare som får fast kontant lön att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. Om inte annat avtalas gäller tre månaders ömsesidig uppsägningstid av överenskommelsen.

Flexibel arbetstid

MOM. 7 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 5.

Personalpool

MOM. 8 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.

§ 21 Obekväm arbetstid

MOM. 1 Tillägg för obekväm arbetstid (OB) utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Den arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, får dock tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under beredskap

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

OB-tilläggstid

1. OB-tilläggstid A

- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
 - Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
 - Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.
-

2. OB-tilläggstid B

(Dock inte i fall som avses med ob-tilläggstid A)

- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
 - Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
 - Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
 - Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av ob-tilläggstid ovan.
-

3. OB-tilläggstid C

(Dock inte i fall som avses med ob-tilläggstid A eller B)

- Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.
-

4. OB-tilläggstid D

(Dock inte i fall som avses med ob-tilläggstid A eller B)

- Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.
-

	t.o.m. 2020-10-31	fr.o.m. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
1. OB-tilläggstid A	115:00	117:60	120:00	122:30
2. OB-tilläggstid B	58:00	58:90	60:00	61:20
3. OB-tilläggstid C	46:80	47:50	48:50	49:40
4. OB-tilläggstid D	23:50	23:90	24:30	24:80

OB-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. OB-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Flexibel arbetstid

MOM. 2 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

Personalpool

MOM. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4 Om annan kontant ersättning, enligt skriftlig överenskommelse, utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla. Om inte annat avtalas gäller tre månaders ömsesidig uppsägningstid av överenskommelsen.

§ 22 Beredskap

MOM. 1 Med beredskap avses att arbetstagare, utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödvändig.

Beredskap bör uppgå till högst 150 timmar under kalendermånaden. Om det finns särskilda skäl för ytterligare beredskapstid, kan lokalt avtal träffas med arbetstagarorganisation.

MOM. 2 Ersättning för beredskap utges enligt följande.

	t.o.m. 2020-10-31	fr.o.m.. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
För tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	18:80	19:10	19:50	19:80
För tid därutöver under kalendermånaden	39:10	39:70	40:50	41:20

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

För beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättningen enligt ovan förhöjas med 100 procent.

- Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

MOM. 3 För beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under beredskap.

MOM. 4 Om en arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.

MOM. 5 Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet, (BIL 14).

MOM. 6 Stadigvarande utläggning av beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Anmärkning

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till lokal förhandling. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom tio dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

MOM. 7 Ersättning för beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

MOM. 8 Vid arbete under beredskap kan arbetsgivaren, om dygnsvilan inskränks, pröva behovet av återhämtning. Tiden för återhämtningen förläggs med hänsyn tagen till verksamhets behov. Sådant återhämtning ska ske på betald arbetstid.

§ 23 Förskjuten arbetstid

MOM. 1 Om en arbetstagare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

MOM. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under tio dagar från lämnad tillsägelse för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	t.o.m. 2020-10-31	fr.o.m. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag:	86:60	87:90	89:70	91:40
För övrig tid	43:20	43:80	44:70	45:60

Under de två första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Personalpool

MOM. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.

§ 24 Färdtid

MOM. 1 Arbetstagare som under resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet (TRAKT 18).

MOM. 2 Färddtidsersättning utges enligt följande.

	t.o.m. 2020-10-31	fr.o.m. 2020-11-01	fr.o.m. 2021-04-01	fr.o.m. 2022-04-01
För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningar ska utges	71:10	72:20	73:60	75:00
För tid därutöver under kalenderveckan	142:30	144:40	147:30	150:10

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

MOM. 3 Arbetstagare får inte färddtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompensation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färddtidsersättning för tid mellan kl. 08.00 och kl. 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färddtidsersättning utges inte för sådan tid mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

MOM. 4 Färddtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kapitel 6 Ledighetsförmåner

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

MOM. 1 Denna bestämmelse och §§ 26, 28–30, 32 gäller ledighet och lön under ledighet.

MOM. 2 Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

MOM. 3 Redan påbörjad ledighet får inte bytas ut mot annan ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger det.

Anmärkning

Arbetstagare har med stöd av lag och avtal i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.

MOM. 4 Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 26, 28–30, 32. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

MOM. 5 Då arbetstagaren får lön under ledighet, och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

MOM. 6 Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

§ 26 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges få fyllnadslön eller del därav.

Arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet.

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

MOM. 1 Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

MOM. 2 Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

MOM. 3 Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst tre månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

MOM. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkning 1

Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.

Anmärkning 2

Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkningen till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagaren erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

Anmärkning 3

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

MOM. 5 Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 27 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal som innebär fler semesterdagar för arbetstagaren.

Anmärkning 1

För medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt för medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om fler semesterdagar än i mom. 5.

Anmärkning 2

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om att arbetstagare med fast kontant lön, efter överenskommelse med arbetsgivaren, i stället för semesterdagstillägg enligt mom. 15 ska erhålla extra lediga dagar för helt semesterår. Därvid erhåller arbetstagare som har rätt till 27 semesterdagar fem extra lediga dagar och arbetstagare som har rätt till 31 eller fler semesterdagar sex extra lediga dagar.

Anmärkningen gäller endast medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

MOM. 6 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12, 96

procent och inkluderar då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36 procent. Med lön jämfälls här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

MOM. 7 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semester tiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$(5/a) \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Tabell över semesterkoefficienter finns i underbilaga B.

Anmärkning

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledighet som omfattar minst en vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

Beräkning av semesterledighet del av dag

MOM. 8 Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

Förläggning av semesterledighet

MOM. 9 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

- a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt avtal träffas, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns, kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

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

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskomms ange önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskomms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom tio dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

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.

MOM. 10 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren saknar arbetsförmåga eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14, ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 28–30, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL och 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

MOM. 11 Om annat inte överenskomms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fredagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

MOM. 12 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

MOM. 13 En arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som provas skäliga.

Anmärkning

Vid avbrott under semester räknas inte den dagen som semesterdag.

Beräkning av semesterlön

MOM. 14 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 – 17 b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

MOM. 15 Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt.

- 0,605 % av fasta kontanta lönen.

En arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönstillägg enligt följande:

- Från och med 2013-04-01 utges semesterlönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kr per månad.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare minskas ovan angivna belopp med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Semesterlönstillägg utges för varje betald semesterdag av årssemestern, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt:

$$5,21 \% \times (a - b)$$

a = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen ska understiga för att semesterlönstillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

Vid partiell ledighet ska beloppet för semesterlönstillägg minskas med hänsyn till arbetstagarens arbetstid.

Semesterlönstillägg för uttagna betalda semesterdagar, beräknade enligt mom. 7, utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönstillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

MOM. 16 För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver mom. 1, 3–5, 7–12, 13–14 och 17–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12,96 procent av semesterlöneunderlaget delat

med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36 procent.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semester-timmar (b) enligt formeln i mom. 17.

En arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från och med intjänandeåret som börjar 2012-04-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 128 kr ersättning enligt följande.

Arbetstagare som under intjänandeåret	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme	
	Grundbelopp kr/tim fr.o.m.13-04-01	Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
är under 40 år	15:40	0,96 % *)
fyller 40–49 år	15:40	2,88 %
fyller 50 år eller mer	15:40	3,36 %

*) gäller från 2010-04-01

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Semesterledighet del av dag

MOM. 17 En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger 20 får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$a/5 = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga åtta.

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 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.

MOM. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

MOM. 20 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

§ 28 Sjukdom m.m

Ledighet

MOM 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsoförmågan kvarstår,
- b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges.

MOM 2 Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver sju kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller borde ha ersatts av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

Anmälan

MOM 3 Arbetstagaren ska, för att få rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

En arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Anmärkning

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

MOM 4 Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd beredskap anses som "arbete åt arbetsgivaren".

Sjuklön

MOM 5 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16, 17 och bilaga P m), samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

Vad som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, beräknas när det gäller:

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått, och
- c) beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt utlagd beredskapslista skulle ha fått.

MOM. 6 Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt SFB utges eller då rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 procent av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkning 1

Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.

Anmärkning 2

Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.

Anmärkning 3

För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Anmärkning 4

Där SFB (tidigare LAF) anges i denna bestämmelse avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

MOM. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 66,7 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid

ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivån enligt SFB.

Utges sjukpenning på fortsättningsnivån enligt SFB utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Anmärkning

Procentsatsen gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkning av maximal sjukpenning eller SGI ändras.

MOM. 8 Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning enligt SFB eller rehabiliteringspenning enligt SFB och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen minskats eller inte längre lämnats enligt SFB, ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

MOM. 9 En arbetstagare, vars sjukpenning dragits in på grund av att Försäkringskassan bedömer att arbetstagaren kan försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden, får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b), sjuklön. Sjuklön utges för tid i sjukperioden, under högst 180 kalenderdagar, utan begränsning till 364 dagar, med belopp motsvarande

77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning 1

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

Anmärkning 2

För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Anmärkning 3

Dras sjukpenning på fortsättningsnivån in utges sjuklön med 72,75 procent av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som sådan sjukpenning skulle ha utgetts.

Anmärkning 4

Procentsatsen gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkning av maximal sjukpenning eller SGI ändras.

Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

MOM. 10 En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 27 kap. 45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar.

Anmärkning

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

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.

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.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

MOM. 12 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 66,7 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning på normalnivån enligt SFB. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivån utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Har rehabiliteringspenningen satts ned eller dragits in enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 29 Föräldraledighet

MOM. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg.

Anmärkning

Arbetstagare som är anställd för säsongarbete eller annan visstidsanställning (inklusive provanställning) får föräldrapenningstillägg.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 36 månader.

Föräldrapenningstillägget motsvarar tio procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Anmärkning 1

För barn födda senast 2011-06-30 gäller AB i dess lydelse 2011-03-31.

Anmärkning 2

För barn födda senast 2011-07-01 – 2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.

Anmärkning 3

För barn födda senast 2013-07-01 – 2017-09-30 gäller AB i dess lydelse 2016-03-31.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att arbetstagaren uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

MOM. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå utges.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att arbetstagaren uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anmärkning

Procentsatsen gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkning av maximal föräldrapenning och Sjukpenninggrundande inkomst SGI ändras.

MOM. 3 Förmån enligt mom. 1 och 2 utges endast till den arbetstagare som enligt SFB har rätt till föräldrapenning över lägstnivån.

MOM. 4 Har föräldrapenning satts ned eller dragits in ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

MOM. 5 Om behov finns, får blivande föräldrar vid högst två tillfällen under varje graviditet besöka mödravårdscentral utan löneavdrag.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om dels avvikelser från

- a) 13 § föräldraledighetslagen (FörL) om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

§ 30 Civil- och värnplikt

MOM. 1 Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet enligt Socialförsäkringsbalken (SFB), får ersättning enligt detta moment vid ledighet för sådan tjänstgöring inom totalförsvaret enligt lagen om totalförsvarsplikt som anges nedan.

För de dagar då dagpenning enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga utges vid civil- eller värnpliktstjänstgöring som omfattar

- a) grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar och
- b) repetitionsutbildning,

får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 87,3 procent av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Anmärkning

Procentsatsen gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkning av maximal sjukpenning eller SGI ändras.

MOM. 2 Arbetstagare får ledigt för att tjänstgöra som reservofficer för tid som arbetstagaren är skyldig att fullgöra sådan tjänstgöring enligt

officersförrordningen. Under sådan ledighet behåller arbetstagaren 25 procent av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

§ 31 Paragrafen har utgått

§ 32 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

Som synnerliga skäl ska anses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken (SFB).

Kapitel 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

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.

Anmärkning

Svenska kyrkans omställningsavtal reglerar följande om förlängd uppsägningstid. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av tillsvidareanställd arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år och har fyllt 50 år gäller en uppsägningstid av ett år.

MOM. 2 Uppsägningen ska vara skriftlig.

MOM. 3 På begäran av arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

MOM. 4 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

MOM. 5 avsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2, provanställning, mom. 3b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

MOM. 6 För arbetstagare i sådan företagsledning eller därmed jämförlig ställning, som avses i 1 § andra stycket 1 i LAS, gäller förutom det som anges i mom 1–6 och § 12 dels att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, dels de uppsägningstider som anges i 11 § LAS.

MOM. 7 För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än tre månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

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.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

MOM. 1 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagaren under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört löneavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

- a) ersättning för övertidsarbete, fyllnadslön, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

Anmärkning

Som "lön och andra anställningsförmåner" räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

MOM. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b) beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande beredskapslista skulle ha fått.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

MOM. 1 Oavsett vad 22, 25 och 27 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver om turordning, företrädesrätt och återanställning, gäller följande:

- a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.

- b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat, som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.
- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 1 b), höjd sysselsättningsgrad.
- d) Arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS har inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat. Är den erbjudna anställningen en tillsvidareanställning, bör ett sådant medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet.
- e) För att bevara sin företrädesrätt till återanställning enligt LAS eller detta avtal ska arbetstagare senast inom en månad efter det att anställningen upphört skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. När sådant kollektivavtal upprättas ska vid tillämpning av 22 och 25 §§ LAS eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt. Företrädesberättigad arbetstagares önskemål om anställning även utanför avtalets räckvidd ska tillgodoses om det är möjligt.

Anmärkning

Vid bedömning av vad som är praktiskt möjligt från tillämpningssynpunkt ska hänsyn bl.a. tas till om det på grund av antalet anställda eller områdets geografiska utsträckning finns uppenbara svårigheter att tillämpa gemensam turordning vid uppsägning och gemensam företrädesrätt till återanställning eller om arbetsgivaren på grund av arbetsuppgifternas karaktär måste indela verksamheten i distrikt.

Kapitel 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 36 Tjänste- och personalbostad

MOM. 1 Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

MOM. 2 Med tjänstebostad förstås av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren som nödvändig bostad för arbetet och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren. Hyran ska vara skäligen med hänsyn till de olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

MOM. 3 Med personalbostad förstås en av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

MOM. 4 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand.

MOM. 5 Ett hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,
- b) då arbetstagaren inte betalat hyra,
- c) då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 4.

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

Om uppsägningstiden för arbetstagarens anställning, då hyresavtalet sägs upp, är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta samma uppsägningstid för hyresavtalet.

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt detta moment gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

MOM. 6 Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med att anställningen upphör har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 37 Ersättning från tredje man m.m.

MOM. 1 Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

Arbetstagaren har, om arbetsgivaren kräver detta, att bevaka sin rätt till ersättning från tredje man. I sådant fall har arbetstagaren rätt att i sin tur överlämna åt arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan i ärendet. I sistnämnda fall ska arbetsgivaren svara för samtliga kostnader som kan vara förenade med ersättningskravet.

Följer arbetstagaren inte bestämmelserna i andra stycket, första meningen, får arbetstagarens avlöningsförmåner efter förhandlingar minskas med skäligt belopp med hänsyn till den skada som vållats arbetsgivaren.

MOM. 2 Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller inte i ärenden där det finns motstridiga intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare.

Arbetsgivaren är inte skyldig att biträda arbetstagare som, utan arbetsgivarens medgivande, fullföljer talan i högre rätt.

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av sådan skada som avses i första stycket har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelsen i domstolen, dock inte för den tid som arbetstagaren är avstängd från arbete.

MOM. 3 Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme med belopp motsvarande fyllnadslön enligt § 20 mom. 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

§ 38 Flyttningersättning

Arbetstagare, som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan, får ersättning för skäligen och styrkta flyttningskostnader.

§ 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.

Anmärkning

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

§ 40 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

MOM. 1 Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för AGS-KL.

TFA-KL

MOM. 2 Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för TFA-KL.

MOM. 3 Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos arbetsgivaren anställd om skadestånd med anledning av personskada som är arbetsskada.

TGL-KL

MOM. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Begravningshjälp

MOM. 5 Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som, enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

Svenska kyrkans AB – tillägg

Underbilaga A till AB 20 – Tillägg till AB § 13 Mom. 9 – Ansvarsarbetstid

Överenskommelse om Ansvarsarbetstid kan träffas enligt bilaga A

Bilaga A – Ansvarsarbetstid

Arbetstagare och chef träffar överenskommelse om ansvarsarbetstid. Överenskommelse är frivillig för båda parter och prövas årligen i samband med löneöversynen. Förslag till överenskommelse ges i tillägg till bilagan.

Ansvarsarbetstid omfattar 40 timmar per helgfri vecka eller 38 tim 15 min i genomsnitt per vecka och innebär då att arbetsskyldighet finns på lätthelgdagar. I genomsnitt två ordinarie fridagar per vecka.

Ansvarsarbetstid innebär att arbetstagaren anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav. Därutöver anpassar arbetstagaren arbetstiden efter egna behov.

Ersättning för övertid, obekväm arbetstid och beredskap ersätts med fast månadstillägg som baseras på de senaste 24 månadernas särskilda ersättningar uppräknat med 10 %.

Arbetstiden följs upp regelbundet av chef/arbetsledare i dels förhållande till verksamhetsmål och arbetsbelastning dels i förhållande till arbetstidsregler i lag och avtal.

Arbetstagaren ansvarar för att arbetstiden registreras och arbetsgivaren tillhandahåller vid behov verktyg för mätning av arbetstid.

Överenskommelse om ansvarsarbetstid kan sägas upp av endera parten med en månads uppsägningstid. Återgång till reglerad arbetstid enligt AB § 13 sker vid nästa månadsskifte. Vid återgång till fast arbetstid upphör det fasta tillägget för särskilda ersättningar. Arbetstidssaldot ska regleras inom skälig tid, i normalfallet inom sex månader.

Om arbetstagarens anställning upphör sker reglering av ansvarstiden enligt följande:

Om den utförda arbetstiden är lägre än den som fastställts så ska löneavdrag motsvarande underskottet göras

Om den utförda arbetstiden är högre än den som skulle ha utförts ska mellanskillnaden utbetalas enligt AB:s regler (AB § 17, 1/165 del av månadslönen för varje timme fyllnadslön à 120 %).

Lokalt kollektivavtal rörande arbetstid m.m. binder inte enskild medarbetare i den del villkoren ingår i ovan träffad överenskommelse.

Förslag till överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare büläggs.

Förslag till Överenskommelse om ansvarsarbetstid

Fr.o.m xx-xx-xx och tillsvidare har NN ansvarsarbetstid. Ansvarsarbetstid innebär att NN anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav och därutöver anpassar NN arbetstiden efter egna behov. § 6 i Allmänna bestämmelser (AB) gäller.

Överenskommelsen ska omprövas årligen i samband med löneöversynen.

Ansvarsarbetstid omfattar 40 timmar per helgfri vecka eller 38 tim 15 min i genomsnitt per vecka och innebär då att arbetsskyldighet finns på lätthelgdagar.

I genomsnitt ska två ordinarie fridagar per vecka planeras månadsvis i förväg av NN och meddelas till chef/arbetsledare senast den sista varje kalendermånad. Ledighet hela dagar utöver planerade fridagar överenskomms med chef/arbetsledare i förväg. Arbetstagare ansöker om semesterledighet enligt AB:s bestämmelser.

Ersättning för övertid, obekväm arbetstid och beredskap ersätts med fast månadstillägg på x kr. Tillägget är baserat på de senaste 24 månadernas särskilda ersättningar uppräknat med 10 %.

Arbetstid, arbetsbelastning och verksamhetsmål följs upp varje kvartal av chef/arbetsledare.

Arbetstidsregler i lag och avtal som bl.a. ska följas är:

- Det totala arbetstidsmåttet får max vara 48 tim i genomsnitt per vecka under en fyramånadersperiod
- 11 timmars vila per dygn kan dock vid enstaka tillfällen understiga 11 tim.
- 36 timmars veckovila per kalendervecka
- Huvudregel är att inget ordinarie arbete förläggs mellan 00 - 06 på dygnet alt 22-06.
- Max fem timmars arbete därefter 30 min rast.
- Arbetstiden registreras av arbetstagaren .

Överenskommelse om ansvarsarbetstid kan sägas upp av endera parten med en månads uppsägningstid. Återgång till reglerad arbetstid enligt AB § 13 sker då vid nästa månadsskifte. Vid återgång till fast arbetstid upphör

det fasta tillägget för särskilda ersättningar och ersätts av reglerna om särskilda ersättningar i Allmänna bestämmelserna.

Om arbetstagarens anställning upphör sker reglering av ansvarstiden enligt följande:

- Om den utförda arbetstiden är lägre än den som fastställts så ska löneavdrag motsvarande underskottet göras
- Om den utförda arbetstiden är högre än den som skulle ha utförts ska mellanskillnaden utbetalas enligt AB:s regler (AB § 17, 1/165 del av månadslönen för varje timme fyllnadslön à 120 %)

Underbilaga B till AB 20 – Tillägg till AB § 13

Mom 10 Årsarbetstid

Bilaga B - Rekommendation för årsarbetstidsavtal som träffas mellan arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer.

Årsarbetstidsavtal

Beskrivning av årsarbetstidsmodellen

Syftet med årsarbetstiden är att öka anpassningen och flexibiliteten i arbetet genom att tillgodose både verksamhetens och arbetstagarens behov, efter samråd med chef/arbetsledare. Årsarbetstidsmodellen kombinerat med någon form av tidredovisningssystem ger också möjlighet att kartlägga arbetstagarens faktiska arbetstid och arbetsbelastning. Modellen underlättar för det gemensamma intresset och ansvaret att följa upp den faktiska arbetstiden och arbetsbelastningen. Sker återkommande samråd mellan chefen/arbetsledaren och arbetstagaren blir planeringen och anpassningen av arbetstiden och arbetsuppgifterna dessutom bättre.

Årsarbetstiden ger både arbetsgivare och arbetstagare större frihet och inflytande att disponera och förlägga arbetstiden. Arbetstiden är inte fast bunden till dag, vecka eller en beräkningsperiod om högst 16 veckor. Istället är arbetstiden friare, flexiblere och har ett år som beräkningsperiod och det sammanlagda arbetstidsmåttet fastställs för året.

Årsarbetstiden är särskilt bra för verksamheter med säsongsvariationer och kan därför passa för Svenska kyrkan. För att uppnå målen för verksamheten är alla arbetstagares insatser och ansvarstagande för arbetsuppgifterna avgörande. Ett sätt att underlätta måluppfyllelsen är att arbetstagaren utför arbete när verksamheten behöver det, med möjlighet till mindre arbete under lugnare perioder. Chefen/arbetsledaren verkar för att ett eller flera grundschema så långt möjligt ska gälla, för att skapa förutsägbarhet och gränssättning mellan arbete och fritid. Vid schemaläggningen tas om möjligt hänsyn till arbetstagarens specifika önskemål och behov.

Genom årsarbetstidsmodellen utjämnas arbetstagarens arbetsbelastning över tid och skapar goda förutsättningar för återhämtning genom möjlighet till ledighet hela dagar som kompensation vid plussaldo. Dessutom kan arbetstagarens egna önskemål och behov lättare tillgodoses vid en längre beräkningsperiod. Arbetsgivaren å sin sida, får bättre förutsättningar för en mer dynamisk och behovsanpassad verksamhet.

Det ger en effektivare organisation som stöttar verksamheten och underlättar för den interna administrationen.

En förutsättning för att kunna införa årsarbetstid på arbetsplatsen är att lokala kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer. För att underlätta det lokala arbetet med upprättande av årsarbetstidsavtal har de centrala parterna gemensamt utarbetat en rekommendation för årsarbetstidsavtal. Den anger de frågor som behöver regleras. För vissa frågor finns en klar rekommendation. I andra frågor är det upp till lokala parter att ta ställning till hur regleringen ska utformas.

Årsarbetstidsavtalets omfattning och innehåll

Inledningsvis ska de lokala parterna ange för vilka grupper som årsarbetstidsavtalet ska gälla. Det kan gälla för alla arbetstagare hos arbetsgivaren eller för vissa yrkesgrupper. Det kan också vara så att olika yrkeskategorier successivt går in i årsarbetstidsavtalet. Undantagna är kyrkoherdar och komministrar med oreglerad arbetstid och kyrkomusiker med arbetsbeskrivning/instruktion.

Årsarbetstid enligt avtalet gäller för följande grupper av befattningar: lokala parter reglerar detta.

Årsarbetstiden är arbetstagarens ordinarie arbetstid och innehåller alla arbetstimmar med lön, inklusive semester och arbetstagaren anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav och till egna önskemål och behov, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

Frågor om övertid, mertid/fyllnadstid § 20, obekväm arbetstid § 21 och förskjuten arbetstid § 23 enligt Kyrkans avtal regleras i enlighet med de lokala förutsättningarna på arbetsplatsen.

Årsarbetstidsmättet

Beräkningsperioden är 1 år, det vill säga det sammanlagda arbetstidsmättet och perioden för utjämning av årsarbetstiden.

Årsarbetstidsmättet om 2007 timmar, eller räknat för året, gäller för arbetstagare med arbetsskyldighet måndag till fredag med ledighet på helgdagar/lätthelgdagar.

Årsarbetstidsmättet om xxxx timmar gäller för arbetstagare med arbetsskyldighet på helgdagar/lätthelgdagar.

eller

Årsarbetstidsmättet om xxxx timmar gäller för alla arbetstagare.

Arbetstidens förläggning

Ordinarie arbetstid förläggs i grundschema. Förläggningen av arbetstiden sker i överenskommelse mellan chefen/arbetsledaren och arbetstagaren.

I genomsnitt minst två fridagar per vecka läggs in i grundschema, eller fastställs på annat sätt.

Ingen arbetstagare ska i normalfallet arbeta mellan klockan 22.00 och 06.00.

Deltidsanställdas årsarbetstid fastställs i förhållande till tjänstgöringsgraden.

För den sammanlagda arbetstiden gäller 10 b § arbetstidslagen. Det vill säga den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

För dygnsvila gäller 13 § arbetstidslagen. Det vill säga arbetstagaren ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar. Undantag från dygnsvila gäller enligt Kyrkans avtal § 13 mom. 6 g och h: "Vid enstaka planerade tillfällen, under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period om 24 timmar under beräkningsperioden. Vid händelser som inte kunnat förutses, under förutsättning av att motsvarande ledighet med lön ges i direkt anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan."

För veckovila gäller 14 § arbetstidslagen. Det vill säga arbetstagaren ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

Vid beräkning av arbetstiden ska avdrag göras för rast för faktisk tid, dock minst 30 minuter efter varje arbetspass om fem timmar.

Avstämning av arbetstidsmättet

Arbetstiden kan registreras för varje dag i ett tidredovisningssystem och godkänns av chefen/arbetsledaren varje månad. Chefen/arbetsledaren och arbetstagaren följer tillsammans upp tiden månatligen.

Därtill tillkommer minst två avstämningsperioder per år som är till för att stämma av den fullgjorda arbetstiden i förhållande till grundschema. Avstämningen görs av chefen/arbetsledaren och arbetstagaren, exempelvis 31/1 och 31/8.

Hur plus- och minustid i förhållande till grundschema ska hanteras regleras mellan de lokala parterna.

Ledighet

Inarbetad tid kan tas ut som hel dag/dagar eller timmar, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

Under juni-augusti ska i första hand årets semester (20 dagar) tas ut, därefter kan inarbetad tid tas ut, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

Frånvaro

Arbetsstagarens giltiga frånvaro vid semester, sjukdom, vård av barn, förtroendemannauppdrag eller ledighet för enskilda angelägenheter enligt Kyrkans avtal § 32 anses som fullgjord arbetstid motsvarande för heltidsanställd 8 timmar (vid 2007 årstimmar eller räknat för året) respektive 7 timmar och 39 minuter (vid 1996 eller 1989 årstimmar). Vid annat årsarbetstidsmätt beräknas fullgjord arbetstid per dag.

Vid sjukdom gäller karensdag för hel dag, enligt Kyrkans avtal § 17.

Avslut av anställning eller uppsägning av avtalet

Vid avslut av anställningen eller vid uppsägningen av detta lokala kollektivavtal ger plussaldo utbetalning av lön motsvarande 1/165 av månadslönen och minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen. Om möjligt ska eftersträvas att varken plus eller minussaldo finns vid avslut av anställningen.

Tidredovisning

Tidredovisning kan införas för att stödja modellen med årsarbetstid.

Utvärdering

Avtalet utvärderas efter ett år och därefter återkommande med jämna intervall, som bestäms lokalt mellan parterna. Vid behov upptas förhandlingar för att utveckla årsarbetstidsavtalet, utan att avtalet för den skull behöver sägas upp.

Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Underbilaga C till AB 20 Vissa tabeller

Tabell över kalenderdagsfaktorer

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

Antal arbetsdagar under perioden	1-veckas-schema Faktor	2-veckors-schema Faktor	3-veckors-schema Faktor	4-veckors-schema Faktor
1	7,00			
2	3,50	7,00		
3	2,33	4,66	7,00	
4	1,75	3,50	5,25	7,00
5	1,40	2,80	4,20	5,60
6	1,16	2,33	3,50	4,66
7		2,00	3,00	4,00
8		1,75	2,62	3,50
9		1,55	2,33	3,11
10		1,40	2,10	2,80
11		1,27	1,90	2,54
12		1,16	1,75	2,33
13			1,61	2,15
14			1,50	2,00
15			1,40	1,86
16			1,31	1,75
17			1,23	1,64
18			1,16	1,55
19				1,47
20				1,40
21				1,33
22				1,27
23				1,21
24				1,16

Antal arbets- dagar under perioden	5-veckors- schema Faktor	6-veckors- schema Faktor	7-veckors- schema Faktor	8-veckors- schema Faktor
5	7,00			
6	5,83	7,00		
7	5,00	6,00	7,00	
8	4,37	5,25	6,12	7,00
9	3,88	4,66	5,44	6,22
10	3,50	4,20	4,90	5,60
11	3,18	3,81	4,45	5,09
12	2,91	3,50	4,08	4,66
13	2,69	3,23	3,76	4,30
14	2,50	3,00	3,50	4,00
15	2,33	2,80	3,26	3,73
16	2,18	2,62	3,06	3,50
17	2,05	2,47	2,88	3,29
18	1,94	2,33	2,72	3,11
19	1,84	2,21	2,57	2,94
20	1,75	2,10	2,45	2,80
21	1,66	2,00	2,33	2,66
22	1,59	1,90	2,22	2,54
23	1,52	1,82	2,13	2,43
24	1,45	1,75	2,04	2,33
25	1,40	1,68	1,96	2,24
26	1,34	1,61	1,88	2,15
27	1,29	1,55	1,81	2,07
28	1,25	1,50	1,75	2,00
29	1,20	1,44	1,68	1,93
30	1,16	1,40	1,63	1,86
31		1,35	1,58	1,80
32		1,31	1,53	1,75
33		1,27	1,48	1,69
34		1,23	1,44	1,64
35		1,20	1,40	1,60
36		1,16	1,36	1,55
37			1,32	1,51
38			1,28	1,47
39			1,25	1,43
40			1,22	1,40
41			1,19	1,36
42			1,16	1,33
43				1,30
44				1,27
45				1,24
46				1,21
47				1,19
48				1,16

Tabell över semesterkoefficienter

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten.

Antal arbetsdagar under perioden	1-veckas-schema	2-veckors-schema	3-veckors-schema	4-veckors-schema
	Semester-koefficient	Semester-koefficient	Semester-koefficient	Semester-koefficient
1	5,00			
2	2,50	5,00		
3	1,66	3,33	5,00	
4	1,25	2,50	3,75	5,00
5	1,00	2,00	3,00	4,00
6	0,83	1,66	2,50	3,33
7		1,42	2,14	2,85
8		1,25	1,87	2,50
9		1,11	1,66	2,22
10		1,00	1,50	2,00
11		0,90	1,36	1,81
12		0,83	1,25	1,66
13			1,15	1,53
14			1,07	1,42
15			1,00	1,33
16			0,93	1,25
17			0,88	1,17
18			0,83	1,11
19				1,05
20				1,00
21				0,95
22				0,90
23				0,86
24				0,83

Antal arbetsdagar under perioden	5-veckors- schema	6-veckors- schema	7-veckors- schema	8-veckors- schema
	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient	Semester- koefficient
5	5,00			
6	4,16	5,00		
7	3,57	4,28	5,00	
8	3,12	3,75	4,37	5,00
9	2,77	3,33	3,89	4,44
10	2,50	3,00	3,50	4,00
11	2,27	2,72	3,18	3,63
12	2,08	2,50	2,91	3,33
13	1,92	2,30	2,69	3,07
14	1,78	2,14	2,50	2,85
15	1,66	2,00	2,33	2,66
16	1,56	1,87	2,18	2,50
17	1,47	1,76	2,05	2,35
18	1,38	1,66	1,94	2,22
19	1,31	1,57	1,84	2,10
20	1,25	1,50	1,75	2,00
21	1,19	1,42	1,66	1,90
22	1,13	1,36	1,59	1,81
23	1,08	1,30	1,52	1,73
24	1,04	1,25	1,45	1,66
25	1,00	1,20	1,40	1,60
26	0,96	1,15	1,34	1,53
27	0,92	1,11	1,29	1,48
28	0,89	1,07	1,25	1,42
29	0,86	1,03	1,20	1,37
30	0,83	1,00	1,16	1,33
31		0,96	1,12	1,29
32		0,93	1,09	1,25
33		0,90	1,06	1,21
34		0,88	1,02	1,17
35		0,85	1,00	1,14
36		0,83	0,97	1,11
37			0,94	1,08
38			0,92	1,05
39			0,89	1,02
40			0,87	1,00
41			0,85	0,97
42			0,83	0,95
43				0,93
44				0,90
45				0,88
46				0,86
47				0,85
48				0,83

Underbilaga D till AB 20

Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

Definition

1. Med anställning i personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal.

Överenskommelse om avvikelse

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

§ 13 tillförs:

3. En arbetstagare ska ha arbetstidsschema, som bl.a. anger fridagar och huvudsaklig arbetstidsförläggning (normalschema). Under semester, sjukdom och annan ledighet ska normalschemat gälla.

Arbetstagaren ska ha 8–9 fridagar per fyraveckorsperiod.

§ 20 ersätts med:

4. Sedan den ur avräkningssynpunkt tillämpliga perioden löpt ut sammanräknas den arbetstid, som arbetstagaren fullgjort under nämnda period. Med fullgjord arbetstid jämföras semester och ledighet enligt AB §§ 26, 28–30, 32.

För tid utöver den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden utges ersättning med 200 % av lönen per timme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden för beräkningsperioden (fyllnadstidsarbete), får fyllnadslön för detta enligt § 20 mom. 4 för arbete upp till den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

6. Om antalet arbetade timmar inte uppgår till vad som anges i normalschemat, och detta beror på arbetsgivaren, ska ändå lön utges för det i schemat fastställda antalet timmar.

§ 21 ersätts med:

7. Tillägget utges för allt arbete som fullgjorts på tid som enligt mom. 1 är obekvämt arbetstid.

§ 23 ersätts med:

8. Om arbetstagaren beordras arbeta enligt annat schema med ändrad fridagsförläggning är den arbetstid som anges i det nya schemat ordinarie arbetstid. Tillsägelse om sådan ändring av arbetet ska lämnas så snart som möjligt. För arbetstid som enligt föregående schema skulle ha varit fridag utges under de 7 första kalenderdygnen enligt det nya schemat tillägg motsvarande 120 % av lönen per timme om meddelande lämnats senare än

a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och

b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

I ersättningen ingår semesterlön och semestertillägg med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Protokollsanteckningar

KHA och KAF

1. För trossamfundet Svenska kyrkan gäller i tillämpliga delar både Kommunala huvudavtalet (KHA) som det är tecknat med respektive huvudorganisation och Kommunalt avtal om förhandlingsordning m.m. (KAF 00).

Central förhandling ska därvid äga rum med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Medbestämmandelagen

2. Bestämmelserna i 11, 12 och 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av bestämmelserna i Svenska kyrkans AB § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5 (och i övriga bestämmelser) och § 22 mom. 6.

3. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i Svenska kyrkans AB § 27 eller på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av § 5 mom. 1 b) eller § 27 mom. 9.

4. Bestämmelserna i Svenska kyrkans AB – med undantag av § 4 mom. 2, § 11, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9 – innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler.

Kungörelse

5. De centrala parterna konstaterar att som ett led i att tillvarata arbetstagares kompetens är informationsspridning om lediga anställningar av betydelse. Detta kan ske på olika sätt genom anslag på anslags-tavlan, anmälan till arbetsförmedlingen, annonsering i tidningar och/eller på hemsida.

6. Har utgått.

Flera anställningar hos samma arbetsgivare

7. Är arbetstagaren tillsvidareanställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare och dessa anställningar var för sig eller någon av dem har en sysselsättningsgrad som understiger 40 % kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggningen i enskilt fall kan inte hänskjutas till central

förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Fasta lönetillägg

8. De lokala arbetsgivarna ska räkna upp de fasta lönetillägg som överenskommits lokalt med stöd av Svenska kyrkans AB, med samma procentsats som särskilda ersättningar i de centrala avtalen.

Arbets tid

9. Förlängs beräkningsperioden med stöd av Svenska kyrkans AB § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

10. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, må bibehålla denna oberoende av bestämmelser i Svenska kyrkans AB § 13 mom. 2.

Arbete över dygnsgränsen

11. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller på.

Övertidsarbete

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 undtagen från rätt till övertidsersättning enligt Svenska kyrkans AB § 20.

14. Om heltidsanställd arbetstagare, som avses i Svenska kyrkans AB § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete, utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, erhåller arbetstagaren om så är möjligt tjänstgöringsfrihet för motsvarande tid.

Beredskap

15. En arbetstagare som får beredskapsersättning enligt nivå "bostaden" i Bilaga A per 1995-12-31 får rätt att erhålla denna ersättning så länge arbetstagaren innehar aktuell anställning och gällande beredskapsorganisation består.

Distansarbete

16. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Bilersättning vid tjänsteresa

17. [Har utgått.](#)

Sjuklön

18. [Har utgått.](#)

19. Parterna konstaterar att sjuklön enligt Svenska kyrkans AB § 28 mom. 6, 7 och 9 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller enligt (SFB) Socialförsäkringsbalken innebär att arbetstagarkollektivet får en total kompensationsnivå på 80 procent (enligt sjuklönelagen) respektive 77,6 procent (enligt Socialförsäkringsbalken SFB) av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för en karensdag, 87,6 procent av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden, dock för mom. 9 87,3 procent och för tid därefter 77,6 procent av lön.

Personskada

20. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt Svenska kyrkans AB § 28 mom 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättningen utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Tystnadsplikt

21. Alla arbetstagare har tystnadsplikt om uppgifter som erhållits, vid församlings- och personalvård avseende personliga och känsliga uppgifter om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att personen i fråga eller någon närstående lider men. Inom personalvården gäller tystnadsplikten inte uppgifter om lön, förmåner och allmänna anställningsförmåner.

Vidare gäller tystnadsplikt för de uppgifter och på de villkor som framgår av kyrkoordningen 54 kap 3 och 5–12 §§.

Anmärkning

Om barn- och ungdomsverksamhet drivs med tillstånd av länsstyrelse eller kommun föreligger anmälningsskyldighet enligt socialtjänstlagen 14 kap 1 § 2 st.

Meddelarrätt

22. För anställda inom Svenska kyrkan ska även efter 2000-01-01 gälla en yttrande-, tryck- och meddelarfrihet motsvarande den som gäller för offentliganställda enligt RF, TF och YGL. Detta innebär i fråga om sådant som omfattas av tystnadsplikt eller förbud att röja uppgifter enligt kyrkoordningen eller detta avtal, att arbetsgivare och arbetstagare åtar sig att tillämpa reglerna om yttrande, tryck- och meddelarfrihet och de inskränkningar i dessa friheter som anges i TF, YGL och SekrL på motsvarande sätt som har skett inom Svenska kyrkan före 2000-01-01.

Sådant som har anförtratts vid bikt, enskild själavård eller själavårdande samtal ska dock inte omfattas av denna avtalsbestämmelse.

Anställd som utnyttjar de rättigheter som tillkommer arbetstagaren får inte särbehandlas i anledning härav, exempelvis när det gäller fortsatt anställning, lönesättning, arbetsuppgifter eller liknande.

Meddelarrätten berör inte domkapitlets tillsyn över vinningstjänster.

Lön vid förflyttning på grund av organisatoriska skäl – att gälla från 2014-01-01

23. Vid förflyttning av arbetstagare på grund av organisatoriska skäl gäller:

Om inte annat avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare om lön och övriga anställningsvillkor gäller följande:

T.o.m. det år arbetstagare fyller 55 år

En arbetstagare som p.g.a. organisatoriska skäl förflyttas till en annan anställning utanför anställningsavtalet med lägre lön erhåller ett löne-tillägg. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget betalas ut i 60 månader.

Vid beräkningen av löneutrymme vid löneöversynsförhandling med-räknas den nya lägre fasta kontanta lönen.

Fr.o.m. det år arbetstagare fyller 56 år

En arbetstagare som p.g.a. organisatoriska skäl omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet ska inte vidkännas någon försämring av löneförmåner.

Vid beräkning av löneutrymme vid löneöversynsförhandling med-räknas 80 % av den fasta kontanta lönen.

Lön vid förflyttning på grund av sjukdom

Vid förflyttning utanför anställningsavtalet till följd av sjukdom ska arbetstagare inte vidkännas någon försämring av löneförmåner.

Pension

Inom Kommunals avtalsområde

24. Till följd av avvecklingen av PA-KL:s pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsåldern 63 år har bildats ett utrymme.

- a) För en arbetstagare, med anställning hos arbetsgivare sedan den 31 december 2003 eller tidigare inom Kommunalarbetarförbundets område, gäller följande pensionsavgifter. Arbetstagare behåller pensionsavgiften så länge han eller hon har en fortlöpande anställning inom området.

Om KAP-KL Svenska kyrkan gäller för arbetstagaren och han eller hon är född något av åren 1947–1975, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av den del av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12 som inte överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Procentsatsen är 0,25 procent för 2008 och 2009.

Om KAP-KL Svenska kyrkan gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom.1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 1,0 procent.

Om PFA 2001 gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1975 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 1,0 procent.

- b) för en arbetstagare som inte omfattas av a) gäller följande pensionsavgifter.

Om KAP-KL Svenska kyrkan gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom.1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 0,5 procent.

Om PFA 98, PFA 2000 eller PFA 2001 gäller för arbetstagaren, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 0,5 procent.

Inom Visions Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråds område och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbunds område.

25. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98/2000/2001 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagares individuella del. Avgiften är 0,1 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 2000/2001.

Om lokala kollektivavtal om turordning och företrädesrätt inte upprättas eller sägs upp

26. Om lokala kollektivavtal inte upprättas om turordning eller företrädesrätt eller när lokala kollektivavtal härom sägs upp gäller AB 05 § 35 mom.1 punkten e och mom. 2 sista meningen:

§ 35 mom.1 punkten e: Gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde.

§ 35 mom. 2 sista meningen: Om överenskommelse inte träffas avses med "verksamhet" styrelses eller nämnds förvaltningsområde.

Kyrkoherdevikariat

27. Har utgått.

Löneökningsutrymmet inom Kommunals avtalsområde

28. Justering av arbetstagares lön upp till angiven lägstalön avräknas utrymmet till den del arbetstagaren bidrar till utrymmet.

Fortbildning

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.

Facklig verksamhet

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.

Svenska kyrkans avtal 20

Svenska kyrkans avtal 20 - Bilaga P Särskilda bestämmelser m.m.

Svenska kyrkans avtal 20 - Bilaga P **Särskilda bestämmelser m.m.**

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattnig

Med lägerverksamhet avses församlingsverksamhet med övernattnig.

Denna bestämmelse omfattar inte arbetstagare som har oreglerad arbetstid.

Ersättning

	t.o.m. 20-10-31	fr.o.m. 20-11-01	fr.o.m. 21-04-01	fr.o.m. 22-04-01
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattnig har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	613:20 kr	622:40 kr	634:80 kr	646:90 kr
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats fredag till söndag och övriga helgdagar, när OB-tillägg A eller B enligt § 21 tillämpas, under vilket övernattnig har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	746:50 kr	757:70 kr	772:80 kr	787:40 kr

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Lägerersättning utgår istället för övertid § 20, obekvämt arbetstid § 21 samt beredskap § 22.

Arbetstid

Tidsåtgången för lägerverksamhet ska inrymmas i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmättet inom beräkningsperioden. Arbetstidslagens bestämmelser om veckovila samt dygnsvila beaktas. Arbetsgivaren utser en på lägret närvarande arbetstagare till lägeransvarig. Vid barn- och ungdomsläger utses nattansvarig om inte arbetsgivaren bedömer att det är obehövligt. Vid annan lägerverksamhet utses nattansvarig vid behov. Tiderna för arbete och dygnsvila ska anges innan lägret påbörjas.

Förläggning av arbetstid bör vid behov även anges i arbetstidsschema eller liknande.

Arbetstagarens sammanhängande dygnsvila kan undantagsvis uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden.

För fullgjort arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme i direkt anslutning till lägret.

Tillfälliga avvikelser från den planerade dygnsvilan kan ske vid akuta händelser om arbete beordras eller godkänns i efterhand. Arbetstagaren kompenseras i dessa fall för varje arbetad timme med 1,5 timme ny ledighet under eller i direkt anslutning till lägret.

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 träffa kollektivavtal av seende andra anställningsvillkor under lägerverksamhet.

Personalutveckling/kompetensutveckling

Utvecklingen på arbetsmarknaden förutsätter att arbetsgivaren i större utsträckning än tidigare avsätter resurser för kompetensutveckling av personalen. Som exempel kan nämnas konkurrens om arbetskraft, teknisk utveckling, målstyrning och utvecklad lönepolitik.

Beroende på behoven kan personalutveckling vara grundutbildning, vidareutbildning, fortbildning, lärande i det egna arbetet genom systematiska utvecklingsinsatser. Med grundutbildning avses sådan utbildning som gör en person skickad att utföra till ett visst yrke hörande arbetsuppgifter, med vidareutbildning avses sådan utbildning som gör den anställda skicklig att utföra nya arbetsuppgifter, med fortbildning avses sådan utbildning som gör den anställda mer skickad att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter.

Personalutvecklingssamtal genomförs årligen med alla anställda på ett planerat och systematiskt sätt. Vid detta samtal diskuteras även lönen.

På grundval av bl.a. personalutvecklingssamtalen sker utbildnings- och utvecklingsplanering. Detta gäller både beträffande individer och arbetsenheter samt verksamheten i dess helhet. Planeringen bör också ligga till grund för årsbudget vad avser medel för personalutbildning och personalutveckling.

Som riktvärde för planeringen gäller att medel bör avsättas för personalutbildning eller personalutveckling under minst fem dagar per kalenderår och anställd. Varje anställd bör årligen erbjudas minst två dagars utbildning/ utveckling. Arbetsgivaren ansvarar för en prioritering av utbildningsinsatser för olika personalkategorier.

Det ankommer på arbetsgivaren att anslå medel till facklitteratur att ställas till de anställdas förfogande på arbetsplatsen

Anlitande av bemanningsföretag

Överenskommelsen inskränker inte arbetsgivarens skyldigheter enligt 38 § MBL.

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.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Inhyrning av arbetskraft genom anlitande av bemanningsföretag för en period överstigande fem veckor får endast förekomma i berörd verksamhet under tid när det saknas före detta anställda som har företrädesrätt till återanställning enligt lag eller avtal om inte lokala parter enas om annat.

Överläggning

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor efter uppsägningstidens utgång ska begära överläggning om den tilltänkta åtgärden med berörd arbetstagarorganisation. Överläggningen ska genomföras inom 7 kalenderdagar efter det att begäran om överläggning mottagits.

Oenighet

Om överläggningen avslutas i oenighet kan arbetsgivaren hänskjuta ärendet till överläggning mellan centrala parter.

Enas inte centrala parter inom 7 kalenderdagar från det att skriftlig framställan mottagits av centrala parter kan central part begära prövning i nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag enligt nedan.

Nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden består av elva ledamöter, fem från de fackliga organisationerna och fem från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation samt en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Kostnaderna för medverkan av den opartiska ordföranden delas lika mellan parterna.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses utgöra ett kringgående av företrädesrätt till återanställning enligt 24 § lagen om anställningsskydd.

Efter nämndens beslut kan bemanningsföretag anlitas ytterligare 7 kalenderdagar.

Särskilda bestämmelser för präst

Tillämpningsområde

1. Dessa bestämmelser gäller för domprost, kyrkoherde, komminister, stifts-, kontrakts- och pastorsadjunkt.

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB

Anställningsform

2. § 4 tillförs:

- a) Pastorsadjunkts tjänstgöring efter prästvigningen är en utbildningsbefattning för nyprästvigd. Denna tjänstgöring kan högst uppgå till 18 månader och ger inte någon företrädesrätt enligt 25 § LAS till fortsatt anställning efter detta.

Anmärkning

Lagstadgad tjänstledighet för vård av barn, sjukdom samt militärtjänstgöring medför att utbildningstjänstgöringen förlängs med motsvarande tid.

- b) Oavsett vad som anges i 5 § LAS gäller följande. Arbetstagare som har kontraktsprostuppdrag innehar uppdraget för en begränsad tid. Tidsperioden bestäms av biskopen. Vid uppdragets upphörande föreligger inte någon företrädesrätt till nytt kontraktsprostuppdrag.

Anmärkning

Efter överenskommelse mellan församling/samfällighet och stift bör uppdraget fullgöras inom ramen för anställningen. Arbetstagare erhåller ett lönetillägg, i vilket semesterersättning ingår, för kontraktsprostuppdraget under den tid som uppgiften fullgörs. Lönetillägget utbetalas samordnat med lön från församling/ samfällighet.

Allmänna åligganden

3. § 6 tillförs:

När arbetsgivare samverkar i personalfrågor fullgör arbetstagare arbetsuppgifter inom ramen för arbetstidsmättet.

Anmärkning

För arbetstagare med oregerad arbetstid utgår ett funktionsrelaterat tillägg, som ska gälla från den tidpunkt då uppdraget ges.

Arbetstid

4. Med ersättning av Kyrkans allmänna bestämmelser § 13 mom. 2, mom. 6 f), mom. 7 h) och §§ 20-23 samt med avvikelse från 10 b § arbetstidslagen avseende beräkningsperioden, gäller följande bestämmelser för nedan angivna arbetstagare.

4.1 Oregerad arbetstid

Domprost, kyrkoherde och komminister

Domprost och kyrkoherde har med hänsyn till sina arbetsuppgifter oregerad arbetstid. Överenskommelse om oregerad arbetstid kan också träffas mellan arbetsgivare och komminister. För arbetstagare med oregerad arbetstid gäller inte arbetstidslagen.

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag bör vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka eller vid årsarbetstid 1 996 timmar per år.

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd i övrigt bör vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka eller omfatta ett årsarbetstidsmätt som fastställs årligen. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) kan antalet ordinarie arbetstimmar minskas med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Övertid § 20, obekvämt arbetstid § 21, beredskap § 22 och förskjuten arbetstid § 23 gäller inte vid oregerad arbetstid. Dock kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om ersättning för beredskap enligt § 22.

4.2 Reglerad arbetstid

Komminister och pastorsadjunkt

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod eller vid årsarbetstid 1 996 timmar per år.

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd i övrigt ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka eller omfatta ett årsarbetstidsmått som fastställs årligen. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag. Vid en beräkningsperiod om högst 1 år fastställs årsarbetstidsmåttet årligen.

Arbetsgivare och arbetstagare kan tillämpa en beräkningsperiod om högst 1 år. Förläggningen av arbetstiden och beräkningsperiodens längd fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om arbetsgivare och arbetstagare inte enas fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden och beräkningsperiodens längd om högst 6 månader.

Anmärkning

Centrala parter utgångspunkt är att 1 års beräkningsperiod ska tillämpas på arbetsplatsen. Om arbetsgivare och arbetstagare inte enas om 1 års beräkningsperiod kan centrala parter medverkan påkallas.

Kyrkliga handlingar för icke församlingsbo ingår i arbetsskyldigheten.

Avstämning av arbetstid

Arbetstiden bör stämmas av regelbundet i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå en tillfredsställande arbetstidsförläggning.

Vid en beräkningsperiod längre än 16 veckor och högst 1 år utges kompensation för arbete som fullgörs utöver den planerade och förlagda arbetstiden med en timmes ledighet för varje arbetad timme som, så snart verksamheten medger, kan utgå med hel ledig dag/dagar eller i timmar.

Huvudsemestern förläggs i första hand, därefter kan inarbetad tid som inte tidigare kompenserats förläggas.

Anmärkning

Vid en beräkningsperiod om högst 16 veckor gäller 10 b § arbetstidslagen.

Särskilda ersättningar m.m.

Övertid

Vid en beräkningsperiod om högst 16 veckor utges kompensation för övertidsarbete enligt § 20.

Vid en beräkningsperiod längre än 16 veckor och högst 1 år kan kompensation utges för övertidsarbete enligt § 20 när arbetsgivaren uttryckligen beordrar övertidsarbete utöver den förlagda arbetstiden.

Obekväm arbetstid

För arbete som fullgörs på av arbetsgivaren förlagd obekväm arbetstid utges tillägg för obekväm arbetstid enligt § 21.

Beredskap

Ersättning för beredskap utges enligt § 22.

Förskjuten arbetstid

Vid en beräkningsperiod om högst 16 veckor utges tillägg vid förskjuten arbetstid enligt § 23.

Jourhavande präst/telefonsjälavård

Jourhavande präst/telefonsjälavård hanteras i särskild ordning.

Saldo vid avslut av anställning

Vid en beräkningsperiod längre än 16 veckor ska det ordinarie arbetstidsmättet stämmas av när arbetstagaren avslutar sin anställning. Plussaldo ersätts med 1/165 av månadslönen och minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen. Ersättning för plussaldo utges dock inte i den mån tiden ersätts genom kompensation för övertidsarbete eller på annat sätt i tid eller pengar.

4.3 Veckofridagar

Arbetstagare erhåller i genomsnitt två veckofridagar per vecka. Veckofridagarna bör förläggas till minst en sön- eller helgdag per månad. Vid dessa tillfällen ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren erhåller ledighet lördag och söndag – s.k. dubbelfridugn.

Utebliven planerad veckofridag förläggs så snart verksamheten medger. Veckofridagarna kan endast tas ut som ledig tid.

4.4 Arbetstidsbank

Arbetstagare erhåller en arbetstidsbank om 30 timmar år 2018, 30 timmar år 2019, 15 timmar år 2020 och 15 timmar år 2021. Timmarna tas ut som ledig tid under innevarande år när verksamheten så medger och efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Timmarna kan endast tas ut som ledig tid.

Punkterna 5.– 9. Övertid m.m., obekvämt arbetstid, beredskap, förskjuten arbetstid och ansvarsarbetstid – har utgått fr o m 2018-01-01.

Tjänste- och personalbostad

10. § 36 tillförs:

Arbetstagare är skyldig att bo i tjänstebostad om arbetsgivaren anvisar sådan. Undantag får medges om särskilda skäl finns. Hyran för tjänstebostad ska motsvara hyran för bostad som med hänsyn till bruksvärdet är likvärdig. Hyra för lägenhetsyta större än 100 kvm beräknas ej. I hyran ingår kostnader för värme och varmvatten. Hyran för tjänstebostaden betalas genom avdrag på arbetstagarens lön. Om det inte går att göra avdrag betalar arbetstagaren hyran i efterskott.

Arbetstagaren svarar för skötsel av mindre trädgård som hör till tjänstebostaden.

Vid tjänstledighet för enskilda angelägenheter mer än tolv (12) månader ska ny överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare avseende bostadens storlek eller hyran för densamma alternativt att arbetstagaren lämnar tjänstebostaden.

Vid omplacering hos arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att lämna tjänstebostaden.

Anmärkning

Arbetsgivaren förbinder sig att fastställa den hyra som föreslås av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Förslaget till hyressättning följer en bedömning utförd av fristående bostadskonsult eller motsvarande. Hyressättningen regleras enligt hyreslagen. MBL gäller inte. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation informerar årligen den fackliga organisationen om principerna för hyressättningen.

Med trädgård av mindre storlek menas en trädgård runt tjänstebostaden bestående av ca 1 000 kvm.

Skulle gällande tillämpning av skattelagstiftningen i rubricerad fråga ändras under avtalsperioden kan förhandlingar påkallas mellan de centrala parterna.

Tjänstedräkt m.m.

11. § 39 tillförs:

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

Flyttningersättning

12 § 38 tillförs:

För arbetstagare som är skyldig att flytta till tjänstebostad och/eller lämnar tjänstebostad vid omplacering eller pensionering svarar arbetsgivaren för transporten av bohaget.

Anmärkning

Vid flytt från tjänstebostad i samband med pensionering avses flytt till närmaste tätort med egentlig bostadsmarknad.

Arbetsgivaren svarar för upphandlingen av flyttningen och betalar till flyttfirman.

Övriga särskilda bestämmelser

Kyrkoherdevikariat

Arbetsgivare och komminister kan, enligt grunderna för Kyrkans löneavtal, träffa överenskommelse om särskild ersättning för komminister som vid andra tillfällen än veckofridagar har att vikariera för kyrkoherde under kortare tid än tre månader.

Anmärkning

Bestämmelsen gäller inte i det fall då överenskommelse träffats om att vikariat för kyrkoherde ingår i lönen.

Vikarie för domprost hanteras i särskild ordning.

Ersättning vid tjänsteresa

Ersättning för resa i tjänsten utgår enligt Bil 14. Ersättning utbetalas för resa från av arbetsgivaren fastställt tjänsteställe till förrättningsstället. Arbetstagaren ska föra åkningsjournal enligt fastställt formulär. Vid resa med egen bil ska resans ändamål, ort, längd och eventuella medresande anges. Vid resa med andra färdmedel ska kostnader styrkas.

Istället för ersättning enligt Bil 14 kan, i tätort, inom församling/samfällighet ett åkningsanslag utges med högst 375 kronor per månad till präst för åkning i tjänsten. Åkningsanslaget disponeras utan redovisningsskyldighet. Åkningsanslaget betalas ut månadsvis samtidigt med lönen. Vid hel ledighet under längre tid än 14 dagar i en följd ska anslaget för överskjutande tid inte beaktas.

Anmärkning

Åkningsjournalen ska lämnas in en gång per månad.

I samband med självvård ska besöksadress anges på ett sådant sätt att uppgift om individ inte röjs.

Istället för ersättning enligt Bil 14 kan, i tätort, inom församling/samfällighet ett åkningsanslag utges med högst 375 kronor per månad till präst för åkning i tjänsten. Åkningsanslaget disponeras utan redovisningsskyldighet. Åkningsanslaget betalas ut månadsvis samtidigt med lönen. Vid hel ledighet under längre tid än 14 dagar i en följd ska anslaget för överskjutande tid inte beaktas.

Om åkningsanslaget ska betalas ut för del av kalendermånad ska åkningsanslag utges med belopp motsvarande åkningsanslaget delat med antalet kalenderdagar i månaden.

Arbetstagare som har åkningsanslag kan i undantagsfall välja annat färdmedel än allmänna kommunikationer. Ersättning från arbetsgivaren utgår endast då allmänna kommunikationer inte varit möjliga och lämpliga att använda.

Anmärkning

För tjänsteresa utanför församling/samfällighet kan den som har åkningsanslag erhålla reseersättning enligt Bil 14.

Övergångsbestämmelser för präst

1. Arbetstagare som 1999-12-31 har fullmakt behåller rättsverkan av den så länge nuvarande anställning består. Kyrkoherde och komminister behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring (prop. 1998/99:38).

2. Utgår

3. Utgår

4. För sparade semesterdagar enligt AKT utgår inget semesterdagstillägg. För sparade semesterdagar enligt ALFA utgår semesterdagstillägg enligt Svenska kyrkans AB.

Arbetstagare födda 1959 eller tidigare behåller 35 semesterdagar så länge vederbörande kvarstår i den anställning som innehas per 1999-12-31 och som överförs till den nya organisationen 2000-01-01.

Arbetstagare födda 1960–1969 behåller 31 semesterdagar så länge vederbörande kvarstår i den anställning som innehas per 1999-12-31 och som överförs till den nya organisationen 2000-01-01.

Det år arbetstagaren fyller 50 år kvalificerar sig arbetstagaren för 32 semesterdagar.

Arbetstagare födda 1970 eller senare behåller 28 semesterdagar så länge vederbörande kvarstår i den anställning som innehas per 1999-12-31 och som överförs till den nya organisationen 2000-01-01.

Det år arbetstagaren fyller 40 år kvalificerar sig arbetstagaren för 31 semesterdagar. Det år arbetstagaren fyller 50 år kvalificerar sig arbetstagaren för 32 semesterdagar.

5. Beträffande de förmåner, som med stöd av ALFA, reglerats i lokala avtal gäller fr o m 2000-01-01 följande efter förhandling i respektive stift:

Tillsvidareanställd arbetstagare som 1999-12-31 har ett fast lönetillägg behåller det hos nuvarande arbetsgivare som ett fast lönetillägg även efter 2000-01-01 under den tid arbetsuppgiften fullgörs. Dock behålles ej fast lönetillägg för arbete på obekvämt arbetstid.

Anmärkning

Med fast lönetillägg avses tillägg som utgår med samma belopp varje månad t.ex. kallortstillägg, språktillägg och kontraktsprosttillägg.

Särskilda bestämmelser för diakon

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB

1. Anställningsform

§ 4 tillförs:

Diakons tjänstgöring efter vigningen kan vara en introduktionsbefattning för nyvigd diakon. Denna tjänstgöring kan högst uppgå till 18 månader och ger inte någon företrädesrätt enligt 25 § LAS till fortsatt anställning efter detta.

Övriga särskilda bestämmelser

2. Arbetskläder

Till arbetstagare, anställd tillsvidare, som återkommande tjänstgör vid gudstjänster tillhandahålls högtidsdräkt med tillhörande skjortor i erforderlig utsträckning. Denna ingår i den kyrkliga skruden.

Särskilda bestämmelser för församlingspedagog

Handledning för församlingspedagoger

Parterna är överens om att arbetsgivare vid beviljande av handledning bör uppmärksamma församlingspedagogers behov av detta.

Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker

Tillämpningsområde

1. Dessa bestämmelser gäller för kyrkomusiker, vars huvuduppgift är orgelspel vid gudstjänster och övriga kyrkliga handlingar enligt den ordning som gäller för Svenska kyrkan, främjande av kyrkosången, fri musikundervisning med inriktning på Svenska kyrkans musikverksamhet samt vård av de orglar och andra instrument som finns hos församlingarna.
2. För visstidsanställda arbetstagare vars arbetstid understiger 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden gäller endast punkt 4 b–c samt 5 b–c.

Utbildning

3. Organist ska ha avlagt Svenska kyrkans kyrkomusikerexamen, som förste organist på A-nivå eller som organist på lägst B-nivå eller annan utbildning som prövats likvärdig. Kantor ska antingen ha avlagt Svenska kyrkans kyrkomusikerexamen på lägst C-nivå, eller genomgått annan utbildning som prövats likvärdig.

Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker

Anställningsform

4. § 4 tillförs:

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

- a) Har upphört att gälla.

Visstidsanställning

- b) Visstidsanställning för arbetstagare utan föreskriven utbildning övergår inte i tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS och ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning).
- c) arbetstagare vars arbetstid understiger 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får anställas för viss tid.

Arbetstid

5. § 13 mom. 2 och 5 ersätts med följande:

- a) Veckoarbetstiden för heltidsanställd kyrkomusiker utgör 38 timmar och 15 minuter i genomsnitt per vecka under tillämplig beräkningsperiod. Ordinarie arbetstid kan förläggas till sön- och helgdag eller till vardag och helgdag.
- b) Arbetstagaren erhåller i genomsnitt minst två fridugn per vecka, därav minst en sön- eller helgdag per månad. Vid dessa tillfällen ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren erhåller fridugn lördag och söndag – s.k. dubbel Fridugn. Vidare förläggs fridugnen så att arbetstagaren är helt tjänstgöringsfri under minst en av följande helger per år: nyår, påsk, pingst, midsommar, allhelgonahelgen eller jul. Arbetsgivaren ska eftersträva att denna ledighet växlar mellan helgerna.
- c) För deltidsanställd arbetstagare, bör arbetsgivaren eftersträva att arbetstiden koncentreras till färre dagar, för att möjliggöra fler fridagar.
- d) Arbetstiden förläggs enligt något av följande alternativ:

- 1) Schemaläggning 100 % av arbetstiden

Vid schemaläggning 100 % kan arbetsuppgifternas totala volym fastställas med av centrala parter upprättad tidlista som underlag, utifrån de av arbetsgivaren angivna arbetsuppgifterna. Innan fastställande förs förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation. Protokoll avseende sådan förhandling har inte verkan som lokalt kollektivavtal. [Den genomsnittliga veckoarbets-](#)

tiden, vid heltid, är 38 timmar och 15 minuter. Beräkningsperioden följer av bestämmelsen i AB § 13 mom. 6. Vid schemaläggning har arbetstagarerna rätt till flextid enligt Svenska kyrkans AB § 14.

2) Arbetsbeskrivning/instruktion

Vid arbetsbeskrivning/instruktion fastställs arbetsuppgifterna, dess antal och totala volymen enligt tidlistan, i ett lokalt kollektivavtal.

3) Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om annat.

När överenskommelse inte kan träffas om vilket alternativ för arbetstidsförläggning som ska användas gäller schemaläggning 100 % av arbetstiden.

Anmärkning

Inom anställningen avsätts och samlas tid för kompetensutveckling och utvecklingsarbete utifrån riktmärket 100 timmar per heltidsanställd och kalenderår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarerna.

I tidlistan ska semestern beaktas oavsett hur arbetstiden förläggs.

Till kompetensutveckling och utvecklingsarbete räknas enskild och kollektiv fortbildning, organisations-, verksamhets- och arbetslagsutveckling, utvecklingssamtal och liknande aktiviteter. Tid som avsatts för kompetensutveckling och utvecklingsarbete förutsätts användas till detta.

Förhandlingsordning vid oenighet

Om enighet om volymberäkning enligt punkt 1 (schemaläggning) inte uppnås kan lokal part begära centrala parter stöd. Begäran ska ha inkommit till centrala parter innan den lokala förhandlingen avslutas och ska åtföljas av skriftligt underlag till stöd för de lokala parternas uppfattning.

Övriga bestämmelser för kyrkomusiker

Överklagande

6. Församlingens beslut om behörighet enligt 34 kap. 15 § och 15 a § Kyrkoordningen får överklagas hos domkapitlet i enlighet med 58 kap. 1 och 3 §§ kyrkoordningen.

Övergångsbestämmelser

7. För kyrkomusiker med konstitutorial eller fullmakt gäller övergångs bestämmelser från 1990-06-05 bilaga 2.

8. För skolkantor som har fullmakt/konstitutorial eller förordnande som jämföras med konstitutorial, tillkommer det de lokala parterna att överenskomma om eventuellt erforderliga anpassningar med hänsyn till skolkantorernas särskilda arbetsförhållanden.

Arbetskläder

9. Till arbetstagare anställd tillsvidare tillhandahålls skor särskilt anpassade för orgelspel.

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

11. Har utgått.

|

Tidlista för kyrkomusiker

Denna tidlista är ett underlag för tids- och volymberäkning av de av arbetsgivaren angivna arbetsuppgifterna vid instruktion.

Arbetsuppgifterna och tidsåtgången fastställs för tjänsten. Därefter görs en anpassning till vad kyrkomusikern kan utföra med hänsyn tagen till ledigheter.

Uppdatering av instruktion eller schema sker i samband med nyrekrytering och i övrigt vid behov.

Verksamhetsgemensam

I denna tid ingår verksamhetsgemensamma personalsammankomster. Tidsåtgången fastställs utifrån verksamhetens behov. Det är betydelsefullt att deltidsanställda ges tillfälle att delta i personalsammankomster i samma omfattning som heltidsanställda.

Samlat i begreppet "Allmänt" ingår eget övande oavhängigt gudstjänster, tjänstgöring av administrativ art såsom kontakt med allmänhet, medarbetare, media, telefonkontakter, ev. telefontid, sammanträden i t ex kyrkoråd m.m., årsplaneringar, budgetarbete, notvård för instrumentmusikalier, samt av stiftet anordnad fortbildning. Tidsåtgången för detta är 20 % av arbetstiden exklusive förflyttningstid, semester och kompetensutveckling.

I uppgiften instrumentvård ingår att till kyrkorådet anmäla behov av underhåll samt brister, vilka kyrkomusikern inte själv kan åtgärda. Kyrkomusikern ska vid behov själv stämma orglarnas rörverk. Tidsåtgången beräknas i normalfallet till en timme per vecka.

Instruktionen innebär inte något hinder att göra en lokal beräkning av tidsåtgången i de fall orgeln är av enklare slag eller de lokala förhållandena är sådana att endast en av flera kyrkomusiker behöver ta på sig ansvaret för orgelvården.

Detta innebär att även mindre tid, eller ingen tid, upptas i tidlistan för orgelvård. Medför orgelvården krav på förflyttning ska tid för detta läggas in som förflyttningstid. Vård av orglar med många rörverk eller av flera instrument kan kräva mer tid än en timme per vecka. Beräkningen avser tid för alla förekommande instrument.

Gudstjänster och kyrkliga handlingar

Hit förs gudstjänster av olika slag samt verksamheter som har som huvudsakligt syfte att medverka i gudstjänsten.

I nedan angiven tid för kyrkomusikers tjänstgöring vid gudstjänster och kyrkliga handlingar ingår för- och efterarbete samt genomförandet av uppgiften på arbetsplatsen. I den angivna timtiden ingår t ex: samråd med präst om psalmval, liturgi solist- och körmedverkan, inläsning av gudstjänstens texter, tid för val av repertoar (inte körrepertoar), preludier, postludium, eget förberedande och inövande.

Huvudgudstjänst

Hit räknas huvudgudstjänst med eller utan nattvard och särskilda huvudgudstjänster enligt Svenska kyrkohandboken, kapitel 1.

Huvudgudstjänst beräknas från 4 timmar upp till 8 timmar.

Det ger möjlighet för de lokala parterna att anpassa tidsåtgången för musikern till de krav på omfattning och kvalitet som är lämplig.

Kriterier som påverkar timtalet inom intervallet är:

- Kvalitetskriterier kan t ex vara varierande och mer omfattande koralpreludier och postludier, arbete med sång- eller instrumentalsolister eller ensemblermedverkan.
- Andra kriterier kan t ex vara lokalt engagemang i kyrkans musikliv, besöksfrekvens och karaktären av gudstjänsten som "kyrklig storhelg" såsom t ex 1:a advent och Alla Helgons Dag.
- Dubblering av huvudgudstjänst samma dag beräknas till hälften av huvudgudstjänsten. Med dubblering avses i detta moment utförande av i huvudsak samma gudstjänst, samma psalmer, samma musik och med samma präst. Om kyrkomusikern samma dag tjänstgör vid två huvudgudstjänster av olika karaktär så innebär detta inte dubblering.
- Dop och konfirmation som är integrerad i huvudgudstjänst ingår i den ovan angivna tiden. Dop och konfirmation som utföres omedelbart före eller efter huvudgudstjänst räknas således som fristående handlingar.

Övriga gudstjänster

Gudstjänst som veckomässa, helgmålsbön, dopgudstjänst, förbönsgudstjänst, skolgudstjänst och liknande gudstjänster enligt Svenska

kyrkohandboken, kapitel 2 beräknas från 2 timmar upp till 3 timmar. Det högre timtalet förutsätter ett mer omfattande kyrkomusikaliskt inslag.

Gudstjänst vid vårdinrättning beräknas till 2 timmar. Om samma gudstjänst utföres i anslutning till den tidigare, beräknas tidsåtgången till faktisk tid inklusive tid för väntan och förflyttning.

Tidsåtgången beräknas lokalt för gudstjänster och samlingar som temamässa, Taizémässa, missionsgudstjänst, basargudstjänst, fredsgudstjänst, kortare bönestunder såsom t ex veckobön, morgonbön, lunchgudstjänst, psalmkväll och liknande.

Även i de fall då arbetsgivaren bedömer kyrkomusikerns närvaro nödvändig vid minnesstunder i samband med begravningar skall tiden beräknas lokalt.

Musikgudstjänst och konsert

Musikgudstjänst/konsert kan vara av olika karaktär, därför beräknas tidsåtgången lokalt. Tidsåtgången för egenproducerade musikgudstjänster/konserter av större omfattning kan variera mycket, därför beräknas tidsåtgången lokalt. De tider som diskuterats mellan de centrala parterna rör sig från 10 timmar och upp till 60 timmar. Om denna typ av verksamhet inte förekommer årligen bör den inte läggas in i kyrkomusikerns normala arbetsuppgifter utan kräver i så fall speciellt beslut av arbetsgivaren.

Kriterier som påverkar timtalet: Vid beräkning av tidsåtgången får hänsyn tas till bl. a. följande: rekrytering av solister/instrumentalister, repertoarval, programutformning, agenda, översättning, presentation, repetition, annonsering, nyinstudering, svårighetsgrad av musikgudstjänsten/konserten, arrangemangsskrivning, egna kompositioner etc.

Musikgudstjänst/konsert där kyrkomusikern är anordnare, men en annan musiker utför huvuddelen av programmet, beräknas lokalt till ett lägre antal timmar än för egenproducerad musikgudstjänst. Om kyrkomusikern t.ex. har engagerat en solist som ofta anlitas i sådana sammanhang och där kyrkomusikerns arbetsinsats motsvarar samma insats som anges i Svenska kyrkohandboken kapitel 2 görs timberäkningen enligt detta moment.

Kyrkliga handlingar

Detta moment omfattar kyrkliga handlingar som är fristående och inbegriper förrättningar även för den som inte är kyrkobokförd hos arbetsgivaren.

Vid kyrkliga handlingar ingår ackompanjemang åt solister såvida inte ackompanjemanget kräver övning med solist vid separat tillfälle. Vidare ingår kontakter med berörda parter inför de kyrkliga handlingarnas genomförande och utformning.

För kyrkomusiker med särskild kompetens och skicklighet inom delar av verksamhetsområdet, som normalt inte ingår i anställningen, t.ex. solosång, kan arbetsuppgiften vägas in i den individuella och differentierade lönesättningen. Solosång är emellertid ett frivilligt åtagande.

Konfirmation beräknas till 4 timmar. Dop, vigsel och begravning beräknas i normalfallet från 1 timme och upp till 4 timmar.

Undervisning

Kyrkans musikundervisning är central både som ett led i dopundervisningen och med tanke på den framtida rekryteringen till kyrkomusikeryrket.

Kyrkans individuella ("fria") musikundervisning timberäknas med sitt dubbla värde varvid för- och efterarbete ingår i tidsberäkningen.

Till detta avsnitt hör konfirmandundervisning, medverkan i minior- och juniorverksamhet etc., skolprojekt, jul-, påskvandringar, orgelvisningar och därmed jämförbara aktiviteter. Tiden för dessa aktiviteter beräknas lokalt.

Körverksamhet

Körverksamhet kan hänföras antingen till gudstjänst, undervisning eller diakoni. Avgörande är arbetsgivarens huvudsyfte med verksamheten.

Tidsåtgången för en kör beräknas i normalfallet till 230 årstimmar. I årstimtalet ingår rekryteringsarbete, repertoarförnyelse, inköp, egen förberedelse, notvård och katalogisering, tid för kyrkosångshögtider på riks-, stifts- och kontraktsnivå, körstyrelse och övrigt arbete som står i direkt anslutning till verksamheten.

Årstimtalet är beräknat efter en kör med ca 20 aktiva korister och en övningstid på ca 1,5 timme och ca 10 framträdanden per år. Kör med mindre verksamhet beräknas till ett lägre årstimtal. Kör med större verksamhet beräknas till högre årstimtal.

Utvecklingsdokument

Kyrkomusiken i trossamfundet Svenska kyrkan

Syfte

Syftet med detta utvecklingsdokument är att tillhandahålla ett användbart instrument för att underlätta relationen arbetsgivare – arbetstagare och samtidigt inspirera till fortsatt utveckling av kyrkomusiken i församlingslivet. Arbetsgivare och arbetstagare visar med detta dokument, att man gemensamt vill ta ansvar för denna utveckling.

Kyrkomusikens betydelse

Kyrkomusiken i Sverige är i ett internationellt perspektiv av mycket hög standard.

Kyrkomusiken är mycket betydelsefull för många, vilket bl.a. kyrkomusikutredningen 2004 visar, och vänder sig till alla människor.

Kyrkomusiken bidrar därigenom till att kyrkan såväl behåller som nyrekryterar medlemmar, vilket ytterst är en förutsättning för Svenska kyrkans överlevnad.

Kyrkomusikerns roll

Kyrkomusikern har i arbetslaget en särskild kompetens som ska tas tillvara i samarbetet med övriga anställda.

För bästa möjliga utveckling av verksamheten är det av stor vikt att kyrkomusikerna får ägna en så stor del som möjligt av sin tid åt att musicera.

Det är i vår tid viktigt att finna nya gudstjänstformer, och i detta arbete är det mycket betydelsefullt att kyrkomusikern har del och tar del i ansvaret tillsammans med präst och andra medarbetare.

Viktigt är också att kyrkomusikern ges stor delaktighet i utformningen av kyrkliga handlingar och på ett tidigt stadium involveras i förberedelserna, t.ex. vid det första mötet med ett sorgehus.

Kyrkomusikern är som körledare ansvarig för den största frivilliggruppen i kyrkan. I ett allt mer sekulariserat samhälle och med ett oändligt utbud av aktiviteter för barn, ungdomar och vuxna blir det dock på många håll allt svårare att rekrytera sångare till dessa grupper. Detta är ett viktigt församlingsarbete, och kyrkomusikern måste därför i församlingen och arbetslaget ges allt stöd som hon/han behöver i denna

uppgift. Ofta finns det behov av stöd i form av medhjälpare och samverkan med andra personer i arbetslaget, inte minst i stora barnkörgrupper.

Utvecklingsarbete och kompetensutveckling

Utvecklingen inom kyrka och samhälle förutsätter ständigt ny kunskap och kyrkomusikerns vidareutbildning, fortbildning och kompetensutveckling är därför mycket viktig. För att inte stagnera i musikalisk kompetens krävs att en stor del av avsatt tid för kompetensutveckling läggs på musik.

Kyrkomusikern bör ges möjlighet och uppmuntras att profilera sig inom sitt yrkesområde, och församlingarna bör på ett mer medvetet sätt rekrytera rätt musiker efter församlingens behov.

Som körledare är kyrkomusikern ofta ledare för stora körgrupper. Detta måste särskilt uppmärksammas genom utbildning och stöd. Därför är det viktigt att fortbildning även sker i ledarskap och social kompetens. Tid för kompetensutveckling och utvecklingsarbete bör i utvecklings-samtal diskuteras, planeras och utvärderas. I utvecklingssamtalet ska också detta utvecklingsdokument, kopplat till den aktuella situationen i församlingen belysas.

Nyskapande av musik

Kyrkans musik präglas av både tradition och förnyelse. Ansvaret för nyskapande av kyrkomusik ligger bl.a. på den lokala församlingen. Där särskild fallenhet för komponerande och arrangerande finns bör utrymme för nyskapande ges. Detta är förstås en stor rikedom för församlingen, och beställningar av ny kyrkomusik bör uppmuntras både av församlingarna lokalt och av kyrkan i övrigt.

Arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön är i nuläget på de flesta håll inget stort problem. Regelverket är tydligt och lätt att följa. Den psykosociala arbetsmiljön är mer svårhanterlig. Arbetsgivare och arbetstagare måste gemensamt verka för förbättringar inom detta område.

Möjlighet till handledning bör finnas för alla kyrkomusiker.

Rekrytering och anställning

För att rekrytera nya kyrkomusiker krävs nya arbets- och samarbetsformer vad gäller fri musikundervisning. Bl.a. bör möjligheter till församlingsgränsöverskridande samarbete prövas, t.ex. kan en duktig

orgelpedagog, en skicklig gospelkörledare o.s.v. erbjudas uppgifter över församlingsgränserna. Med på många håll vikande kommunala satsningar på musikutbildning för barn och ungdom, blir kyrkans egna insatser på detta område desto viktigare.

I samband med anställning av ny kyrkomusiker måste behörighetsregler upprätthållas och meritvärdering ske på ett tillfredsställande sätt i församlingen.

Vid anställning av nyutbildad organist/kantor utses i normalfallet en ansvarig person för att fullgöra viss handledning.

Handledaren ska om möjligt vara en kyrkomusiker i församlingen eller kontraktet. Villkoren för handledaren måste klarläggas av parterna under avtalsperioden och adekvat utbildning för uppgiften är nödvändig.

Erfarna kyrkomusiker

Det är viktigt för en framgångsrik musikverksamhet att behålla äldre kyrkomusiker med stor erfarenhet och stort kunnande tills de av åldersskäl går i pension. Ett gemensamt partsarbete bör här ske för att hitta intressanta och stimulerande uppgifter för denna grupp av musiker. Som exempel kan nämnas den ovan angivna uppgiften som handledare för nyutbildad kyrkomusiker.

Ekonomi

Kyrkomusiken har hittills överlag haft goda ekonomiska förutsättningar och nödvändiga medel har ställts till förfogande. Antalet kyrkotillhöriga kommer i framtiden att bestämma kyrkans ekonomi och ett troligt minskande medlemstal innebär minskade resurser. Dock är det viktigt med tanke på kyrkomusikens betydelse (se ovan) att sträva efter att behålla resurserna för kyrkomusiken. Medel måste då finnas för körernas verksamhet, inklusive inköp av notmaterial. Likaså måste det finnas pengar till församlingens instrument, akustiska såväl som digitala, både för nyinvesteringar och underhåll. För kyrkans konsertanta verksamhet bör i linje med vad musikutredningen visade hösten 2004 ansvaret i ekonomiskt avseende också tas av samhället i ökande grad.

Faktorer för ett framgångsrikt kyrkomusikaliskt arbete

Det finns många olika faktorer som lett till den mångsidiga och framgångsrika kyrkomusikaliska verksamhet som finns idag. En viktig faktor är att kyrkomusikerna i hög grad delar samma visioner och mål. Bred kompetens, målinriktat arbete med hög kvalitet och ett positivt

arbetsklimat är faktorer som bidrar till ett mångsidigt och framgångsrikt arbete. Dock saknas nästan helt forskningskunskaper om vad som är specifika framgångsfaktorer på det kyrkomusikaliska området. Parterna avser att var för sig och tillsammans verka för att kunskaper om vad som påverkar ett framgångsrikt kyrkomusikaltist arbete utvecklas och förbättras.

Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger

Introduktionsperiod

En arbetsgivare som har anställt en lärare eller förskollärare som har behörighetsgivande examen ska se till att denne, när anställningen påbörjas, får en introduktionsperiod. Detta regleras närmare i skollagen.

Utveckling av verksamheten

Tidsåtgången för olika arbetsuppgifter kan variera avsevärt från individ till individ och även från situation till situation. Faktorer som ska beaktas är antalet elever/gruppdeltagare, deras förkunskaper, undervisningstid och komplexitet, utrustningsmässiga och lokalmässiga förutsättningar och arbetstagarnas erfarenheter.

Parterna är ense om vikten av att skol- och förskoleverksamhet utvecklas. Om arbetsgivaren höjer kvaliteten genom att inrätta lektors- eller förste lärarbefattningar och söker statsbidrag för detta, ska skollagens (SFS 2010:800) regler tillämpas.

Lönesatsning

Löneinstrumentet ska användas för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. Huvudmännen behöver tydligare lyfta fram bra lärare, bra arbetssätt och bra resultat. Centrala parterna är överens om att stimulera de lokala parterna att arbeta för en förbättrad resultatutveckling i alla skolformer och förstärka attraktiviteten och förutsättningarna för läraryrket. Det är ett viktigt ansvarstagande för huvudmännen att lönemässigt ha en fortsatt utveckling för lärare inom den kyrkliga verksamheten för att värna och behålla den kompetens som finns samt att attrahera nya kompetenta medarbetare för lärare.

Särskilda bestämmelser för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB

Arbets tid

§ 13 tillförs:

- a) Den ordinarie arbetstiden får i normalfallet inte överstiga 9 timmar per dag.
- b) Arbetstagare erhåller minst två fridygner i genomsnitt per vecka, därav minst en sammanhängande lördag och söndag per månad. Fridygner förläggs så att arbetstagaren är helt tjänstgöringsfri under minst en av följande helger: nyår, påsk, pingst, midsommar eller jul.

Parterna lokalt kan vid förhandling komma överens om avvikelser från dessa bestämmelser.

Övriga särskilda bestämmelser

Arbetskläder (kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare och krematoriepersonal)

Till arbetstagare, anställd tillsvidare, som återkommande tjänstgör vid gudstjänster och kyrkliga handlingar tillhandahålls mörk klädsel och över- rock/kappa i erforderlig utsträckning.

Parterna lokalt kan vid förhandling komma överens om annat.

Arbetskläder (städare)

Till arbetstagare med städarbetsuppgifter tillhandahålls skyddande arbetskläder.

Säsongsanställd 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.

Särskilda bestämmelser för betingssarbetande kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare m.fl. (löneformulär)

Definitioner

1. Med kyrkvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare avses arbetstagare anställd att svara för skötsel, drift och underhåll av kyrkogård, fastigheter, kyrkor samt biträda vid gudstjänster och kyrkliga handlingar m.m. Arbetstagare är skyldig att utföra både inne- och utearbete.
2. Med församlingssvård/-värdinna avses arbetstagare som vid församlingshem/-gård huvudsakligen svarar för t.ex. uthyrning av lokaler samt serveringsservice, städning, inventarier och tillbehör, uppvärmning och allmän tillsyn av fastigheten. Även vissa utarbeten kan ingå i arbetsuppgifterna.

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB

Arbets tid

3. § 13 mom. 2 ersätts med följande:

Ordinarie arbetstid fastställs i löneformulär och ska för heltidsanställd utgöra 2 000 timmar per år.

Vid fastställandet av årsarbetstiden ska under kalenderåret förekommande arbetsuppgifter medräknas, med undantag för sådana som beräknas infalla under fridygn.

Ordinarie arbetstid ska förläggas mellan kl. 06.00 och 22.00. Dock ska arbetstagare mellan kl. 22.00 och 06.00 utföra erforderligt eldningsarbete samt gårds- och gaturenhållning.

4. Arbetstagare erhåller två fridygn i genomsnitt per vecka, därav minst en sammanhängande lördag och söndag per månad. Fridyggen förläggs så

att arbetstagaren är helt tjänstgöringsfri under minst en av följande helger: nyår, påsk, pingst, midsommar eller jul.

Anmärkningar

1. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan vid lokal förhandling komma överens om avvikelser från dessa bestämmelser.
2. Hinder föreligger ej att förlägga veckovilan t.ex. i början av den ena sjudagarsperioden och i slutet av den andra.

Semester

5. § 27 mom. 15 tillförs:

I löpande semesterlön ska även ingå förekommande schabloniserat tillägg för obekväm arbetstid enligt punkt 7 nedan.

Övertid m.m.

6. § 20 ersätts med:

- a) För extra arbetsuppgifter enligt punkt 10 nedan som arbetstagare beordras utföra utges kompensation med 120 % av 1/165 av månadslönen för heltidsanställd.
- b) För extra arbetsuppgifter enligt punkt 10 nedan som arbetstagare beordras utföra vardagar, mellan kl. 19.00 och 22.00 (ej fridugn, eller dag före söndag och helgdag), utges kompensation med 180 % av 1/165 av månadslönen för heltidsanställd.

Ersättning utges för minst en timme.

- c) För extra arbetsuppgifter enligt punkt 10 nedan som arbetstagare beordras utföra under fridugn, dag före sön- eller helgdag, söndagar och helgdagar eller eljest mellan 22.00 och 06.00 utges kompensation med 240 % av 1/165 av månadslönen för heltidsanställd.

Ersättning utges för minst två timmar.

Anmärkning

För deltidanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Tillägg för obekvämt arbetstid

7. § 21 ersätts med:

7.1 Arbetstagare, som under nedan angivna tider utför ordinarie arbetsupp- gifter enligt punkt 9 nedan, erhåller tillägg för obekvämt arbetstid med belopp som framgår av beloppsbilaga.

Obekvämt arbetstid utgör

- a) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på söndag eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
- b) Tid från kl. 16.00 till kl. 22.00 vardag – ej lördag – närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller Alla Helgons dag.
- c) Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 och från kl. 00.00 till kl. 06.00 vardag.
- d) Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 vardag närmast före lördag

I samband med fastställande av tidsåtgången för ordinarie arbetsuppgifter enligt punkterna 9–13 nedan framräknas tillägget genom att det antal arbetstimmar, som beräknas infalla under ovanstående tider, multipliceras med belopp som framgår av beloppsbilaga. Det framräknade beloppet utbetalas med 1/12 varje månad som ett tillägg till månadslönen.

Anmärkning

Sammanräknad o-tilläggstid per år avrundas till hela timmar.

7.2 Utöver ovan nämnda belopp utges för under nedan angivna tider utförda ordinarie arbetsuppgifter enligt punkt 9 nedan ett extra tillägg för obekvämt arbetstid vid storhelger per fullgjord arbetstimme med belopp som framgår av beloppsbilaga.

Obekväm arbetstid vid storhelger

- a) Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

7.3 För extra arbetsuppgifter enligt punkt 10 nedan utgår ej o-tillägg.

Normalinstruktion

8. Normalinstruktion för kyrkvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare gäller för arbetstagare med upprättat löneformulär dock enbart i den omfattning som följer av formuläret.

Arbetsuppgifter och tidlista

9. Med ordinarie arbetsuppgifter avses de i löneformuläret angivna arbetsuppgifterna.

10. Med extra arbetsuppgifter avses de arbetsuppgifter som inte finns angivna i löneformuläret. Extra arbetsuppgifter omfattas inte av arbetstidslagens bestämmelser om övertid och/eller mertid.

11. Tidsåtgången för ordinarie arbetsuppgifter fastställs med ledning av tidlista för kyrkvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare eller efter uppskattning.

Anmärkning

Angiven tidlista ska jämväl tillämpas vid beräkning av tidsåtgången för sådana arbetsuppgifter, som inte är att hänföra till arbetstagarens ordinarie arbetsuppgifter.

12. Fastställandet av tidsåtgången för ordinarie arbetsuppgifter sker vid förhandlingar. Om endera parten så påkallar, ska gemensam uppmätning ske och tidsåtgången fastställas med ledning av tidlistan. Den av de centrala parterna utarbetade blanketten för fastställande av tidsåtgång ska användas.

Förhandlingsregler vid upprättande av löneformulär

Vid upprättande av löneformulär samt ändringar i eller tillägg till befintliga löneformulär ska "Förhandlingsregler vid upprättande av löneformulär" följas.

Lönebestämmelser m.m. för timavlönad betingsarbetande kyrkvaktmästare och/eller kyrkogårdsvaktmästare

14. Arbetstagare erhåller lön per år som beräknas med tillämpning av löneavtalets bestämmelser.

15. Ordinarie arbetstid ska fastställas i löneformulär.

Vid fastställandet av årsarbetstiden ska under kalenderåret förekommande arbetsuppgifter medräknas, med undantag för sådana som beräknas infalla under fridugn.

Ordinarie arbetstid ska förläggas mellan kl. 06.00 och 22.00. Dock ska arbetstagare mellan kl. 22.00 och 06.00 utföra erforderligt eldningsarbete samt gårds- och gatuhållning.

16. Arbetstagare erhåller minst två fridugn per vecka, därav minst en sammanhängande lördag och söndag per månad. Fridygnen förläggs så att arbetstagaren är helt tjänstgöringsfri under minst en av följande helger: nyår, påsk, pingst, midsommar eller jul.

Anmärkning

Vid de tillfällen då fridugn förläggs till söndag eller helgdag ska eftersträvas att arbetstagare erhåller dubbelfridugn (t.ex. lördag och söndag). Även i övrigt ska eftersträvas att arbetstagare erhåller två fridugn per vecka

17. Antalet semesterdagar beräknas enligt semesterlagen. Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning utges ersättning som för arbetstagare med fast kontant lön. I löpande semesterlön ska även ingå schabloniserat tillägg för obekväm arbetstid beräknat enligt punkt 7.1 ovan.

18.1 För extra arbetsuppgifter enligt punkt 10 ovan som arbetstagare beordras utföra utges kompensation med 120 % av timlönen.

Ersättning utges för minst en timme.

18.2 För extra arbetsuppgifter enligt punkt 10 ovan som arbetstagare beordras utföra vardagar, mellan kl. 19.00 och 22.00 (ej fridugn eller dag före söndag och helgdag) utges kompensation med 180 % av timlönen.

Ersättning utges för minst en timme.

18.3 För extra arbetsuppgifter enligt punkt 10 ovan som arbetstagare beordras utföra under fridugn, dag före sön- eller helgdag, söndagar och helgdagar eller eljest mellan kl. 22.00 och 06.00 utges kompensation med 240 % av timlönen.

Ersättning utges för minst två timmar.

19. Arbetstagare erhåller tillägg för obekväm arbetstid enligt de närmare föreskrifter som gäller för hel- och deltidsanställda arbetstagare enligt punkt 7 ovan.

20. Vad som angivits ovan under övriga specialbestämmelser punkterna 8–13 för hel- och deltidsanställda arbetstagare ska även gälla timavlönade arbetstagare

Förhandlingsregler vid upprättande av löneformulär

Fastställande av antal skötseltillfällen

Förhandlingar förs enligt medbestämmandelagen (MBL) 11–14 §§ och med tillämpning av de tidsfrister som framgår av Kommunalt Huvudavtal (KHA) § 7.

Fastställande av tidsåtgång

Förhandlingar förs under ömsesidig fredsplikt. Kan inte enighet uppnås vid lokala förhandlingar kan förnyade förhandlingar med central medverkan påkallas.

Anmärkningar

I de fall årsarbetstiden i mindre omfattning över- och understiger den för heltidsanställning erforderliga årsarbetstiden gäller följande:

Då årsarbetstiden understiger den för heltidsanställning erforderliga årsarbetstiden, kan arbetsuppgifterna utfyllas till det antal timmar, som anges i punkt 3 i särskilda bestämmelser.

Då årsarbetstiden överstiger den för heltidsanställning erforderliga årsarbetstiden kan arbetstagaren åläggas fullgöra även den överskjutande tiden. Sådan tid ersätts med timlön enligt punkt 6 a i särskilda bestämmelser.

Ändringar i och tillägg till löneformulär

Under avtalsperioden kan efter förhandlingar, med iakttagande av avtalets bestämmelser, ändringar i och tillägg till löneformulär göras om någon av följande förutsättningar är uppfyllda.

1. Omläggning av arbetsområde.
2. Arbetsuppgifter har tillkommit eller bortfallit.

Anmärkning

Justering görs enbart avseende de förändringar som har inträffat.

3. Byte av tjänsteinnehavare.
4. De ekonomiska förutsättningarna för verksamheten har förändrats.

Anmärkningar

1. Förhandlingar som upptas med stöd av punkt 3 i särskilda bestämmelser förs med centrala parter medverkan.
2. Undertecknande av löneformulär kan göras av de lokala parterna.

Betingsarbetande kyrkvaktmästare,
kyrkogårdsvaktmästare m.fl.
(löneformulär) – beloppsbilaga

	t.o.m. 17-03-31	fr.o.m. 17-04-01	t.o.m. 18-04-01	fr.o.m. 19-04-01
1. Tillägg för obekväm arbetstid (punkt 7.1) kronor per timme	45:80 kr	46:80 kr	47:70 kr	48:80 kr
2. Tillägg för obekväm arbetstid (punkt 7.2) kronor per timme	54:40 kr	55:60 kr	55:60 kr	58:00 kr

Normalinstruktion för kyrkvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare

Normalinstruktion tillämpas för betingsarbetande kyrkvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare. Det åligger arbetstagare att i den omfattning det föreskrivits i löneformulär svara för de arbetsuppgifter som framgår nedan. Arbetsuppgifterna ska i förekommande fall utföras med beaktande av Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS.

1. Regelbundet återkommande städning och storstädning utförs i den omfattning arbetsgivaren föreskriver och enligt gällande arbetsinstruktioner i tidlista. Vid städningen tas hänsyn till de särskilda inventarier som kan finnas i församlingens vård. När storstädning sker, kan putsning av ljuskronor, kandelabrar, andra prydnadsföremål av metall samt kyrksilver m.m. tillkomma. Speciellt ömtåliga textilier och inventarier behandlas endast enligt anvisningar i varje särskilt fall.

2. För gravgrävning och återfyllning gäller att arbetstagaren svarar för alla de arbetsuppgifter som hänger samman med detta, inklusive klädande av grav i den omfattning som arbetsgivaren bestämmer. Gällande arbetsmiljöbestämmelser och begravningslagstiftning ska följas.

3–11. Det yttre arbetsområdet på kyrkogården och vid övriga fastigheter som är fastställt i löneformulär enligt skötselstandard ska hållas fria från papper, löv och annat avfall och hållas i prydligt skick. Gångar och planer ska hållas fria från gräs och ogräs, gräskanter kantskäras och kantklippas. Gräsmattor, häckar och buskar ska klippas och rensas vid behov. Befintliga planteringar ska skötas på bästa sätt med hänsyn till växtbeståndet. Grusgångar och grusplaner krattas enligt anvisningar. Vattning utförs i mån av behov. Papperskorgar och sopbehållare töms. På vintern utförs erforderlig snörenhållning och sandning. Istappar från byggnader ska tas bort.

12. Skötsel av gravar berör endast sådana för vilka arbetsgivaren åtagit sig vården och underhållet. I arbetsuppgifterna ingår putsning, renhållning, klippning, krattning, vattning, vintertäckning m.m. i den omfattning som fastställts i löneformulär.

Beträffande gravarna i övrigt ska arbetstagaren lämna uppgift till arbetsgivaren om gravar som vansköts.

13. Vid gudstjänster och kyrkliga handlingar eller annars när byggnaderna används åligger det arbetstagaren bl.a. att lämna allmänheten erforderlig hjälp och anvisningar, anslå psalmnummer, vara tillgänglig för och efter önskemål biträda tjänstgörande präst, se till att friskt dricksvatten finns på därför avsedda platser.

Vaktmästaren ska vid behov vara behjälplig med att flytta kistan från bisättningslokalen till den lokal där begravningen ska äga rum. I mån av behov ska arbetstagaren även utföra andra praktiska arbetsuppgifter, medverka vid kollektupptagning m.m.

Arbetstagaren ska byta om till mörk klädsel om arbetsgivaren kräver det. Klockringning utförs i samband med gudstjänst, annan andaktsstund, på lördags- och helgdagsaftnar samt vid dödsfall och begravning enligt de anvisningar som lämnas av arbetsgivaren och på sätt som framgår av skriftliga instruktioner. I förekommande fall ska tornluckor öppnas och stängas på lämpliga tider.

14. För arbete med fastighetsskötsel gäller att vaktmästaren skaffar sig god kännedom om fastigheten och funktionen på samtliga installationer inom arbetsplatsen samt ha tillgång till byggnadens samtliga drift- och skötselinstruktioner samt ritningar som tillhör fastigheten/fastigheterna.

Med allmän tillsyn över fastigheterna avses de arbetsuppgifter som hänger samman med inspektion, övervakning och kontroll av fastigheterna. Såväl inom- som utomhus ska god ordning råda.

I arbetsmomentet ingår bl.a. allmän tillsyn, el-, vvs- och ventilationsarbeten.

15. Övriga arbetsuppgifter avser sådana arbetsuppgifter som till sin karaktär är vaktmästarsysslor, men som inte kan hänföras till de olika momenten. Dessa arbetsuppgifter kan komma ifråga med viss periodicitet eller en gång årligen, t.ex. att sätta ut och ta in parksoffor, sätta upp och ta ner julgranar och björkar.

I arbetsmomentet ingår vidare att utföra erforderligt arbete i samband med lokalupplåtelse för särskilt ändamål, t.ex. sammanträden och konserter, samt ombesörja övriga arbetsuppgifter för tillsyn, underhåll, skötsel och service samt följa arbetsledningens anvisningar.

I övrigt ska arbetstagaren fullgöra de arbetsuppgifter som åläggs av överordnad.

Tidlista för kyrkvaktmästare och kyrkogårdsvaktmästare

Allmänt

Samtliga tider som anges i tidlistan omfattar de förutsättningar som anges under respektive moment.

Arbetsgivaren fastställer med iakttagande av Svenska kyrkans AB, bilaga P Särskilda bestämmelser för betingsarbetande kyrkvaktmästare, kyrkogårds- vaktmästare m.fl. (löneformulär), vilka arbetsuppgifter arbetstagaren ska utföra och i förekommande fall hur många gånger per år en viss arbetsupp- gift ska utföras. Befattningsrelaterad utbildning avser bl.a. kompetensutveckling för att arbetstagaren ska klara av nya arbetsuppgifter. Tidsberäkning för dessa arbetsuppgifter fastställs under punkt 14 nedan.

Gångtid och transporter inom arbetsområdet samt bortforsling av avfall till uppsamlingsställe inom eller i nära anslutning till arbetsområdet ingår i de tider som anges i tidlistan. Likaså ingår i de angivna tiderna att hålla maskiner, material och redskap i vårdat skick.

De angivna frekvenserna för arbetsuppgifterna är avsedda som vägledning. Klimatiska förhållanden, jordarter m.fl. faktorer har givetvis beaktats. Arbetsuppgifterna ska utföras i enlighet med Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS.

1 Städning

Tidsåtgång för städning fastställs uppskattningsvis eller enligt särskild tidlista (se underbilaga B).

Anmärkning

Löneformulär ska innehålla uppgift om byggnaders storlek (yta) även om uppskattad tidsåtgång används.

2 Gravgrävning

Vid beräkning av tidsåtgång för gravgrävning ska det genomsnittliga antalet gravöppningar per år under de senaste fem åren vara normerande.

2.1 Kistgravar

Förutsättningar

I angivna tider ingår alla förekommande arbeten i samband med gravöppning, återfyllning och iordningställande av grav efter gravöppning. Undantaget arbete är sprängningsarbete, onormal vattenlänsning samt återmontering av gravöverbyggnad såsom ramar, staket eller större gravvårdar.

I tidlistan angivna tider avser endast den tid som ska ingå i löneformuläret. I de fall gravgrävning inräknas i två löneformulär erhåller medhjälpare i normalfallet 50 % av nedan angivna tider.

Vid maskinell grävning förutsätts att arbetet ska utföras med mindre grävmaskin.

Arbetet ska utföras med beaktande av begravningslagstiftningen, arbetsmiljöbestämmelser och eventuellt lokalt reglemente för begravningsverksamheten.

Tidsåtgång maskinell gravgrävning

Gravdjup	Lättgrävd mark	Svårgrävd mark
Enkelt	8,0 tim per grav	9,0 tim per grav
Dubbelt	9,0 tim per grav	10,0 tim per grav
Tredubbelt	Tidsåtgång fastställs i samband med upprättande av löneformulär	

I de fall återfyllning sker manuellt utgår ett tidstillägg på 1,0 timme per grav.

Definitioner

Vid maskinell gravgrävning avses med svårgrävd mark: Mark med stor jord- sten, rinnsand, torrskorpelera, våt lera, pinnmo eller liknande.

Tidsåtgång manuell gravgrävning

Gravdjup	Lättgrävd mark	Svårgrävd mark
Enkelt	11,0 tim per grav	12,0 tim per grav
Dubbelt	13,0 tim per grav	14,0 tim per grav

Definitioner

Vid manuell gravgrävning avses med svårgrävd mark torrskorpelera, våt lera och pinnmo.

2.1.1 Tjältiningsutrustning

För de gravar som beräknas bli grävda med tjältiningsutrustning utgår tidstillägg på lägst 1,0 timme per grav.

2.1.2 Snöröjning i samband med gravgrävning

För gravar som grävs under vinterperioden utgår tidstillägg för den totala snöröjningstiden.

2.1.3 Sprängningsarbeten och gravöverbyggnader

Vid sprängningsarbete, onormal vattenlänsning samt återmontering av gravöverbyggnader, såsom gravramar, staket eller stora gravvårdar, utgår tillägg som fastställs i varje särskilt fall.

2.2 Gravgrävning, gravsättning av urna och aska i minneslund

Förutsättningar

I angivna tider ingår alla förekommande arbeten i samband med gravöppning, återfyllning och iordningsställande av grav.

I tiden för urngravgrävning ingår även tid för grävning i tjälad mark. I tiden för gravgrävning i minneslund ingår gravsättning av aska.

Tidsåtgång, grävning av urngrav eller för aska i minneslund

	Tid per grav
Gravgrävning av urngrav	1,3 tim per grav
Gravgrävning i minneslund	0,8 tim per grav

3 Skötsel av grösytor

3.1 Slåtter med gräsröjare och lie

Förutsättningar

I angivna tider ingår alla arbeten som sammanhänger med slåtter med gräsröjare eller slåtter med lie inklusive uppsamling.

Frekvens: 1–3 ggr /år

Tidsåtgång

	Tid per 100 m2
Slåtter med lie/gräsröjare	0,60 tim per gång

3.2 Gräsklippning med maskin

Förutsättningar

I angivna tider ingår alla förekommande arbeten som sammanhänger med gräsklippning med motorgräsklippare inklusive eventuell uppsamling.

Uppmättningsanvisning

Vid beräkning av tid för klippning av gräsytor mellan gravar inmäts gravfältets hela gräsyta.

Frekvens: 10–23 gånger per år.

Tidsåtgång vid motorgräsklippning

	Tid per 100 m2
Motorgräsklippare 40–60 cm	0,21 tim per gång
Åkbar motorgräsklippare 90–120 cm (gravkvarter)	0,11 tim per gång
Åkbar motorgräsklippare 90–120 cm (stora friytor)	0,07 tim per gång

Anmärkningar

1. Ovan angivna tider för gräsklippning med motorgräsklippare (40–60 cm) förutsätts att tillgång till gräsröjare finns. Om så inte är fallet ska angiven tid per 100 m2 och gång höjas till 0,23.

2. I de fall maskiner med annan arbetsbredd än ovan angivna används vid gräsklippning av friytor fastställs tidsåtgången i samband med upprättande av löneformulär.

3.3 Gödsling och kalkning

Tidsåtgång

	Tid per 100 m2
Spridning av granulerad kalk eller gödsel	0,06 tim/100 m2 per gång

4 Kantskärning och kantslippning av gräskant

4.1 Kantskärning

Förutsättningar

I angivna tider ingår alla arbetsuppgifter som förekommer i samband med kantskärning av gräskant mot grus- eller buskageyta.

Frekvens: 1–2 ggr/år.

Tidsåtgång, manuell kantskärning

	Tid per 100 längdmeter
Kantskärning 1 gång per år	2,9 tim
Kantskärning 2 gånger per år	4,0 tim

Tidsåtgång, kantskärning med maskin

	Tid per 100 längdmeter
Kantskärning 1 gång per år	1,3 tim
Kantskärning 2 gånger per år	1,8 tim

Anmärkning

Om kantskärning utförs med aggregat monterat på åkbar maskin fastställs tiden i samband med upprättande av löneformuläret.

4.2 Kantklippning

Förutsättningar

I angivna tider ingår alla förekommande arbeten i samband med kantklippning.

Frekvens: 2–5 ggr/år

Tidsåtgång, manuell kantklippning

	Tid per 100 längdmeter
Kantklippning med kantsax	1,5 tim per gång

Tidsåtgång, kantklippning med maskin

	Tid per 100 längdmeter
Kantklippning med putsmaskin	0,60 tim per gång

5 Skötsel av häckar m.m.

Häckar indelas i klippta häckar och friväxande häckar.

5.1 Skötsel av klippta häckar

Med klippta häckar avses både lövbärande häckar och barrhäckar som klippas i bestämd höjd och bredd varje år samt inramningshäckar som kan ha en annan klippningsfrekvens.

Uppmätning

Vid bestämning av klipp höjd adderas halva häckbredden till häckens uppmätta höjd.

5.1.1 Inramnings-/infattningshäckar

Avser häckar som omsluter gravplatsen upp till 0,5 m höjd.

Förutsättningar

I angivna tider ingår klippning av häck, rensning av häckbädd, kantskärning mot gräsyta, borttagning av vildskott och vid behov kompletterande plantering.

Tidsåtgång

Klippning av häck	Tid per 100 längdmeter
10–15 cm bred	8,5 tim per år
15–25 cm bred	9,7 tim per år
> 25– cm bred	11,0 tim per år

5.1.2 Övriga klippta häckar

Förutsättningar

I angivna tider ingår samtliga arbetsuppgifter som sammanhänger med klippning av häckens topp och sidor inklusive efterjustering av årsskott.

Tidsåtgång

	Tid per 100 längdmeter	
	manuellt	maskinellt
Klippta häckar		
50–90 cm klipphöjd	6,4	5,6 tim per år
90–125 cm klipphöjd	7,8	6,8 tim per år
125–170 cm klipphöjd	9,1	8,0 tim per år
170– > cm klipphöjd	Fastställs i samband med upprättande av löneformulär	

Anmärkning

Vid klippning av barrhäckar utan efterklippning av årsskott reduceras tiderna med 30 %.

6 Vegetationsarbeten

Förutsättningar

Vegetationsarbeten innefattar borttagning av torra grenar i trädkronor och fristående buskar, beskärning av årsskott på lindar, uppstamning av nya träd samt andra åtgärder som erfordras för att hålla träd- och buskagebestånd i vårdat skick. Friväxande häckar gallras och beskärs vid behov.

Tidsåtgång

Fastställs lokalt i samband med upprättande av löneformulär.

7 Skötsel av planteringar

Förutsättningar

I angivna tider ingår samtliga förekommande arbetsuppgifter som sammanhänger med putsning och rensning av rabatter och häckbäddar.

7.1 Putsning och rensning av rosrabatter och annuella rabatter

Frekvens: Läst 10 ggr/år

Tidsåtgång

	Tid per 100 m²
Puts och rensning	2,0 tim per gång

7.2 Putsning och rensning av häckbäddar, buskage och perenna rabatter

Uppmättningsanvisning

Endast den yta som rensas ska inmätas.

Frekvens: 2–6 ggr/år

Tidsåtgång

	Tid per 100 m ²
Puts och rensning	2,0 tim per gång

7.3 Övrig skötsel av planteringar

Förutsättningar

I angivna tider ingår samtliga förekommande arbetsuppgifter avseende övrig skötsel av planteringar med undantag för planterings- och bevattningsarbete. Höst- och vårgrävning av planteringsytor omfattar även kantskärning.

Tidsåtgång

	Tid per 100 m ²
Grävning	3,5 tim per gång
Grävning, gödsling, krattning och klippning av rosabatt	1,0 tim per gång
Vintertäckning av rabatt	5,0 tim per gång

8 Lövpupptagning, räfsning, sopning och renhållning

8.1 Lövpupptagning, räfsning, sopning

Förutsättningar

I angivna tider ingår samtliga med lövpupptagning, räfsning och sopning förenade arbetsuppgifter. I arbetstiden ingår vidare bortforsling av skräp och avfall till en plats som är belägen upp till 100 m från arbetsområdets yttergräns.

Tidsåtgång vid manuellt arbete

	Tid per 100 m²
Gräsytor, sonderklippning av löv (mulching)	0,36 tim per år
Gräsytor, friytor med 0–4 träd/1000 m ²	0,55 tim per år
Gräsytor, friytor med 5–flera träd/1000 m ²	0,77 tim per år
Gräs-/grussytor, gravkvarter med 0–4 träd/1000 m ²	1,10 tim per år
Gräs-/grussytor, gravkvarter med 5–> träd/1000 m ²	1,54 tim per år
Grussytor, löst grus eller singel, stenmjöl med 0–4 träd/1000 m ²	0,44 tim per år
Grussytor, löst grus eller singel, stenmjöl med 5–> träd/1000 m ²	0,62 tim per år
Hårdgjorda ytor, plattor eller asfalt 0–4 träd/1000 m ²	0,36 tim per år
Hårdgjorda ytor, plattor eller asfalt 5–> träd/1000 m ²	0,51 tim per år

Anmärkning

Vid sonderklippning utförs inte hopsamling och borttransport.

8.1.1 Tidsreducering vid maskinanvändning

	Reduceringsfaktor
Vid arbete med mindre ryggburna eller hjulförsedda lövblåsare eller lövsugare reduceras tiden ovan med	15 %
Vid användning av gräsklippare med lövuppsamlare reduceras tiden ovan med	35–50 %
Vid användning av traktordragen lövuppsamlare reduceras tiden ovan med	50 %

Anmärkningar

1. För särskild bortforsling till plats belägen på större avstånd än 100 m från arbetsområdets yttergräns utgår tillägg med 0,10 tim/100 m² och år.
2. Hänsyn ska även tas till träd som finns i anslutning till det uppmätta området.

8.2 Vårstädning och allmän renhållning

Med vårstädning och allmän renhållning avses den uppröjning och städning av arbetsområdet som sker dels under våren och dels kontinuerligt för att hålla arbetsområdet i prydligt och vårdat skick. Hopsamling av skräp och avfall inom hela det angivna arbetsområdet.

Förutsättningar

I angivna tider ingår samtliga med vårstädning och allmän renhållning förenade arbetsuppgifter. Räfsning, uppsamling och bortforsling av skräp, granris och kransar på samtliga angivna ytor inom arbetsområdet. I angivna tider ingår även borttagning av fröansamlingar från träd, nedblåsta grenar m.m.

Uppmättningsanvisningar

Vid uppmätning för vårstädning, allmän renhållning och lövupptagning ska hela arbetsområdet (med undantag för byggnader) som berörs av arbetsuppgifterna mätas in. Beträffande hårdgjorda ytor fastställs frekvensen vid upprättandet av löneformuläret.

Tidsåtgång

	Tid per 100 m²
Gräsytor, (friytor) grusplaner och grusgångar	0,33 tim per år
Gräsytor med gravplatser	0,66 tim per år
Grusytor med löst grus, stenmjöl	0,20 tim per år
Hårdgjorda ytor, plattor eller asfalt. (I tiden ingår borttagning av sandningssand)	0,30 tim per gång
D:o maskinellt	0,15 tim per gång

8.3 Tömning av uppsamlingskärl

Tidsåtgång

	Tid per år
Per styck	4,0 tim

Tid för kompostering fastställs i samband med upprättandet av löneformuläret.

9 Skyffling av grusytor

Förutsättningar

I angivna tider ingår samtliga arbetsuppgifter som förekommer i samband med skyfflingen.

Frekvenser anpassas efter grusytans standard och mängden av ogräs.

Frekvens: 2–6 ggr/år

Tidsåtgång

	Tid per 100 m2 med skyffeljärn	Tid per 100 m2 med motoraggregat
Skyffling av grusytor	0,50 tim	0,10 tim per gång

10 Prydnadskrattning av grusytor

Förutsättningar

I angivna tider ingår samtliga arbetsuppgifter som förekommer med prydadskrattningen.

Frekvens enligt den standard som arbetsgivaren bestämmer.

Tidsåtgång vid prydadskrattning

	Tid per 100 m2
Manuell prydadskrattning	0,10 tim per gång (dock lägst 20 minuter per gång)

Anmärkning

Vid maskinell prydadskrattning fastställs tidsåtgången i samband med upprättande av löneformulär.

11 Snöröjning och sandning

Förutsättningar

I snöröjningen, manuell eller maskinell, ingår snörenhållning, erforderlig sandning, borttagning av istappar som kan nås från marken.

Uppmättningsanvisning

Vid uppmätning medräknas enbart den yta som vintertid alltid måste hållas ren från snö, t.ex. väg till kyrkoingången.

Frekvens vid behov.

11.1 Manuell snöröjning

Zonindelningen baseras på SMHI:s rapport avseende medelsnödjupet i Sverige den 15 januari åren 1950–1980, se zonindelningen i underbilaga C.

Tidsåtgång

	Tid per 100 m2
Snöröjning i zon 1	12 tim per år
Snöröjning i zon 2	16 tim per år
Snöröjning i zon 3	20 tim per år
Snöröjning i zon 4	25 tim per år
Snöröjning i zon 5	30 tim per år

11.1.1 Tidsreducering vid maskinanvändning

När snöröjning sker med olika typer av maskiner reduceras tiden ovan med följande.

	Reduceringsfaktor
Vid arbete med lätt snöslunga 8–15 hkr reduceras tiden med:	35 %
Sker snöröjningen med traktor:	
med schaktblad eller snöslunga >80 cm <150 cm reduceras tiden med upp till	65 %
med schaktblad eller snöslunga 150 cm eller större reduceras tiden med upp till	80 %

11.2 Manuell sandning

Manuell sandning av uppmätta ytor utan samband med snöröjning.

Tidsåtgång

	Tid per 100 m2
Samtliga zoner	1,0 tim

12 Skötsel av gravplatser

Med skötsel av gravplatser avses vården av de gravplatser som huvudmannen för begravningsverksamheten mot avgift har åtagit sig att sköta och underhålla.

12.1 Skötsel av gravplats i sammanhängande gräsmatta

I angivna tider för skötseln av gravrabatt ingår upptagning av växterna, höstbearbetning och komplettering av jord.

Förutsättningar

I angivna tider ingår vårstädning, luckring av rabatt, skötsel, beskärning och putsning av växter, kupning av rosor, plockning av vissna blommor, borttagning av vasblommor och renhållning.

Uppmätningssanvisning

För fastställande av tidsåtgång uppmäts gravrabattyta.

Frekvenser bestäms till 8–24 ggr per år med utgångspunkt från aktuell klimatzon och standard enligt skötselavtal som angivits av arbetsgivaren. Vid tätplantering på gravrabatt reduceras sköselfrekvens enligt överenskommelse.

Tidsåtgång

	Tid per skötseltillfälle
Gravrabattyta upp till 0,5 m2	0,05 tim
Gravrabattyta 0,5– 1,0 m2	0,10 tim

Anmärkningar

1. Om gravrabattyta är större än 1,0 m2 fastställs tid vid upprättande av löneformuläret.
2. Om gravplatsen är försedd med planteringslåda fastställs särskild frekvens vid upprättande av löneformuläret.
3. Vid formklippta buskar fastställs tidsåtgången i samband med upprättande av formulär.

12.2 Skötsel av gravplats

Med detta avses skötsel av grav med gräs- eller grusyta och som är helt omsluten av upphöjd stenram, av häck eller av annan inhägnad.

12.2.1 Skötsel av gravplats exklusive gravrabatt

Förutsättningar

I angivna tider ingår vårstädning, renhållning, ogräsrensning samt eventuellt prydnadskrattning av gravplatsyta.

Uppmätningssanvisning

I de fall skötsel av häck anses belasta gravrättsinnehavaren inräknas även denna med hjälp av punkt 5.1.1.

Frekvenser bestäms med utgångspunkt från aktuell klimatzon samt med beaktande av den standard som anges i skötselavtalet (8–24 gånger per år).

Tidsåtgång

Gravplatsyta	Tidsåtgång per skötseltillfälle
–3,1 m ²	0,03 tim
3,2–6,2 m ²	0,06 tim
6,3–9,3 m ²	0,10 tim
9,4–12,5 m ²	0,13 tim
12,6–15,6 m ²	0,17 tim
15,7–18,7 m ²	0,20 tim
18,8–21,8 m ²	0,24 tim
21,9–25,0 m ²	0,27 tim

12.2.2 Skötsel av rabatt inom gravplats

Tidsåtgång

Se punkt 12.1

12.3 Plantering av gravplats

Förutsättningar

I angiven tid ingår gödning, vårbearbetning, plantering och första vattnings vid planteringen. Blommor och lökar förutsätts levererade till arbetsområdet.

Tidsåtgång

	Tid per planta eller lök
Plantering, vår- och sommarblommor	0,03 tim
Plantering av lökar	0,02 tim

12.4 Bevattnings av gravrabatter

Förutsättningar

Tiden avser manuell bevattnings och omfattar hantering av slang och kannor inklusive gångtider.

Tidsåtgång

	Tid per gravplats
Bevattnings av gravrabatter	0,30 tim per år

Anmärkning

Lokala förutsättningar kan innebära att andra tidsvärden kan ges.

12.5 Byte av jord i gravrabatt

Förutsättningar

I angiven tid ingår uppgrävning av jord i rabatt samt borttransport, hämtning av ny jord samt påfyllning och planering.

Tidsåtgång

	Tid per gravplats
Byte av jord i gravrabatt	0,20 tim per gång

12.6 Utläggning av granris och kransar

Förutsättningar

I angiven tid förutsätts att granris och kransar levereras till arbetsområdet.

Tidsåtgång

	Tid per krans
Utläggning av krans	0,04 tim per år
Utläggning av granris	0,08 tim per år

13 Tjänstgöring vid gudstjänster m.m.

Förutsättningar

I angivna tider ingår att ställa i ordning altare, torka av silver och ljusstakar, göra i ordning nattvardssilver eller doptillbehör, byta blommor, dekorationer och antependier. Angivna tider för huvudgudstjänst omfattar i förekommande fall dop och nattvard.

Vid fastställande av antalet återkommande gudstjänster tillämpas en genomsnittsberäkning av antalet gudstjänster per år, baserad på den senaste femårsperioden.

Tidsåtgång

	Tid per gudstjänst (motsvarande)
Huvudgudstjänst med nattvard	3,00 tim
Huvudgudstjänst utan nattvard	2,50 tim
Särskilda/övriga gudstjänster	1,00–4,00 tim
Helgmålsbön med helgmålsringning	1,00 tim
Helgmålsringning (manuell)	1,00 tim
Annan ringning	0,50 tim
Begravning på vardag inkl enklare städning	3,50 tim
Begravning på vardag	2,50 tim
Gravsättning av urna på vardag inkl bärning av urna (fristående)	1,50 tim
Vigsel (fristående)	2,00 tim
Dop (fristående)	1,50 tim

Anmärkning

Då ringning sker två timmar före gudstjänsten ökas tidsvärdet med 1,0 timme.

14 Fastighetsskötsel och allmän tillsyn

Med fastighetsskötsel och allmän tillsyn avses skötsel, funktionskontroll, tillsyn och enklare reparationer på fastigheter, installationer och fastighetsrelaterad utrustning inom arbetsområdet. Exempel på arbetsuppgifter som ingår i vaktmästares åtaganden listas (Underbilaga A).

Tidsåtgång

Omfattning och innehåll i momentet fastighetsskötsel och allmän tillsyn är helt kopplat till respektive objekt och kompetensutveckling. För att kunna fastställa en normaltid för dessa arbeten behöver en objekthanpassad drift- och underhållsinstruktion upprättas. I en sådan fastställs vilka moment som ska utföras och med vilken frekvens. En detaljerad arbetsinstruktion måste upprättas lokalt och anpassas till det specifika arbetsområdet. Frekvens och tidsåtgång för dessa arbetsuppgifter varierar mycket beroende bl.a. på fastighetens storlek, typ, mängden och typen av installationer, ålder och skick m.m. samt hur församlingens/samfällighetens fastighetsförvaltning är organiserad. Tidsåtgången fastställs vid upprättande av löneformulär, dock lägst 60 timmar per år och gäller endast arbetstagare med fast kontant lön. För arbetstagare vars årsarbetstid understiger 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden överenskommes tidsåtgången vid lokal förhandling.

15 Övriga arbetsuppgifter

Vid uppmätning antecknas eventuella övriga arbetsuppgifter som förekommer. Tidsåtgång för dessa fastställs i samband med upprättande av löneformulär.

Fastighetsskötsel och allmän tillsyn – underbilaga A

Allmän tillsyn

Vaktmästaren ska:

- ha en kontinuerlig tillsyn av byggnadens samtliga ytor, installationer, inventarier m.m. med syfte att upptäcka och avhjälpa brister och fel
- justera dörrar, fönster, dörrstängare samt byta tätningslister vid behov
- tillse att erforderlig service utförs på brandsläckningsutrustning
- justera och serva byggnadens låssystem
- sköta montering av väggfasta inventarier, beslag, pappershållare etc.
- utföra mindre målnings- och reparationsarbeten
- ha tillgång till byggnadens samtliga drift och skötselinstruktioner samt ha samtliga ritningar tillgängliga
- utföra minst en rensning av takrännor och stuprör under vår och höst. Utföra justering och byte av trasiga takpannor
- utföra mindre reparationer av byggnadens inventarier. Vid behov, t.ex. lagning av trasiga stolar etc.
- övervaka och sköta larmanläggningar avseende drift, brand och inbrott enligt instruktion
- utföra service och tillsyn av ringningsanläggningar för kyrkklockor
- se till att snö och is på tak ej utgör rasrisk
- låsning, upplåsning och öppning av dörrar på lämpliga tider
- kontrollera att kranar, dörrar och fönster är stängda
- tända och släcka belysning
- sköta affischering inom och utom arbetsområdet
- städa i mindre omfattning inom arbetsområdet
- ha hand om visning av lokaler, gravplatser och andra kontakter med besökare.

Anmärkning

I tidsåtgången ingår inte att öppna och stänga kyrkan på bestämda tider, utanför vad som betraktas som normal arbetstid.

El-arbeten

Vaktmästaren ska:

- byta trasiga ljuskällor etc (glödlampor, lysrör, glimtändare, säkringar)
- sköta felsökning och avhjälpa smärre fel vid driftstörningar
- reparera trasiga lösa sladdar till apparater, lampor etc.
- ställa in års- och tidur för ventilation, värme, belysning m.m.
Kontrollera inställningar av ur vid varje kvartal
- kontrollera nödbelysning veckovis
- hålla apparatrum och undercentraler rena från smuts och skräp.

Anmärkning

OBS! Installation i byggnadens starkströmsnät får endast utföras av behörig personal.

VVS-arbeten

Vaktmästaren ska:

- byta packningar och utföra mindre reparationer av armaturer, wc-stolar m.m.
- utföra mindre rensningsarbeten av avloppsledningar
- lufta värmesystem
- fylla på vatten till värmesystem
- beställa bränsle för uppvärmning
- ha kännedom om värmekällans funktioner, utföra felsökning och enklare justering vid driftstopp
- kontrollera reglerutrustning samt att temperaturen i byggnaden är optimalt inställd
- se till att utvändiga rensbrunnar och dräneringsledningar töms och rensas regelbundet
- vid driftstopp utföra felsökning och avhjälpa fel
- läsa av mätare för värme, el och vatten och föra journal över mätvärden.

Ventilationsarbeten

Vaktmästaren ska:

- ha kännedom om ventilationsanläggningens funktion och drift
- vid driftstopp utföra felsökning och åtgärda fel
- se till att tidsstyrning för ventilation överensstämmer med verksamhetens tider

- byta filter c:a 2 ggr/år, smörjning, rengöring och justering av spjäll, motorer, kilrep m.m. i anläggningen
- om servicen sköts av extern servicefirma, kontrollera filter mellan serviceintervallerna
- bistå och kontrollera serviceföretag och entreprenörer vid fastighetsarbeten samt medverka vid myndighets- och övriga besiktningar
- se till att ventilationsdon och apparater hålles rena från damm och smuts.

1.1 Tidlista för regelbundet återkommande städning samt storstädning – underbilaga B

Allmänna förutsättningar: Se normalinstruktion.

Särskilda förutsättningar: Städning av i tidlistan angivna lokaltyper. Städningen utförs enligt normalinstruktion för städning avseende motsvarande lokaltyper.

	Tid i min/m ² golvyta och gång		
	Regelbundet återkommande städning	Alt 1	Alt 2
Arkiv och förråd	0,366	9,9	
Entré 15 m ² eller mindre	0,429	8,8	
Entréhall större än 15 m ²	0,335	7,5	
Kapprum större än 10 m ²	0,462	8,8	
Kapprum 10 m ² eller mindre	0,596	10,0	
Kontorsrum och sakristia	0,538	19,0	
Korridorer utan gångmattor	0,225	6,7	
Korridorer med gångmattor	0,362	6,7	
Kök och pentry	0,847	16,5	
Omklädningsrum	0,536	17,6	
Passage	0,581	15,1	
Sammanträdesrum och kyrkorum	0,436	10,7	
Toalett med en wc-stol och utan tvättställ	2,610	23,0	41,5
Toalett med en wc-stol och med tvättställ	2,900	32,8	48,0
Toalett med två wc-stolar och tvättställ	2,810	28,7	41,5
Toalettavdelningar med eller utan urinoar	1,027	–	19,5
Trappor, trappans bredd 1,5 m eller mindre	0,656	9,4	
Trappor, trappans bredd över 1,5 m	0,400	7,8	
Vindfång och vapenhus	1,265	15,5	

Ovanstående tider avser golvgrupp I (linoleum, gummi, parkett, fernissat eller kokt linoljebehandlat trä, mosaik, massa, tarkett, klinker, sintrade plattor, kalksten, marmor och plastgolv).

Till tiderna ovan görs följande tillägg:

	Regelbundet återkommande städning	Storstädning	
		Alt 1	Alt 2
Vid golvgrupp II (betong och natursten)	0,100	0,93	0,93
Vid golvgrupp III (korkparkett, obehandlade trägolv eller golv, som är sträva och klabbiga eller efter behandling med mineralolja)	0,140	1,44	0,93

Anmärkningar

1. Om under golvgrupp II och III upptagna golv behandlas så, att glatt yta uppstår, hänförs de till grupp I och om något golv i grupp I genom stark nedslitning eller olämplig behandling blivit påtagligt svårstädat, kan det hänföras till någon av de andra grupperna.
2. Ovanstående tider för regelbundet återkommande städning gäller städministräerna, vars sammanlagda golvyta är över 300 m² och där städning sker i en omgång. För städministräerna med en yta över 300 m², som måste städas i två omgångar, samt städministräerna med en yta på 200–300 m², görs ett tillägg av 7 %. Är städministräernas yta mindre än 200 m², görs ett tillägg av 15 %.
3. Regelbunden städning ochorstädning utförs på sätt som framgår av punkterna 2 och 3 i normalinstruktionen med följande bestämmelser beträffande tillämpningen av ovanstående tider.
 - a) Storstädning Alt 1 omfattar rengöring av golv, inredning och samtliga inventarier, damning av väggar från golv till tak (intill högst 4,5 m höjd) samt tvättning av eventuella kakelytor och golvpaneler liksom tvättning av väggytor på toaletter och lokaler av liknande karaktär.
 - b) För toaletter och toalettavdelningar förutsätts som regelorstädning enligt Alt 2 innefattande rengöring av golv, inredning och samtliga inventarier samt tvättning av väggar från golv till tak.
 - c) Storstädning Alt 1 innefattar inte uttagning och piskning av gångmattor, rengöring av ljuskronor eller nedtagning av annan armatur på över 3,5 m höjd, tvättning av fönsterbågar på över 3,5 m höjd, putsning av kyrksilver eller andra prydnadsföremål av metall, putsning av fönster samt tvätt av gardiner eller andra textilier.

Särskilda arbetsuppgifter

Polishbehandling av golv: 0,45 min/m² och gång.

1.2 Tillägg till tidlista och normalinstruktioner för städning – underbilaga B

Tider för städning av lokaler med heltäckande mjuka mattor.

För regelmässig städning av lokaler med heltäckande mjuka mattor ska nedan angivna tider gälla. Tiderna har räknats fram med utgångspunkt från avtalets tidlistor för daglig städning varifrån de däri ingående tiderna för golvbehandling dragits samt därefter de golvbehandlingstider som ska gälla vid dammsugning respektive grovdammsugning av heltäckande mjuka mattor lagts till. Avgörande vid tillämpningen av tidsvärdena i bilagorna blir den typ (dammsugning och grovdammsugning respektive dammsugning enbart) och frekvens av golvbehandling som ska gälla i varje enskilt fall.

Bortsett från den dammsugningsfrekvens som fastställs i varje enskilt fall, ska i övrigt den i avtalet angivna normalinstruktionen gälla.

Med dammsugning avses att hela mattan ska dammsugas.

Med grovdammsugning avses att mattan dammsugs där synlig smuts, finns, företrädesvis i gånglinjer.

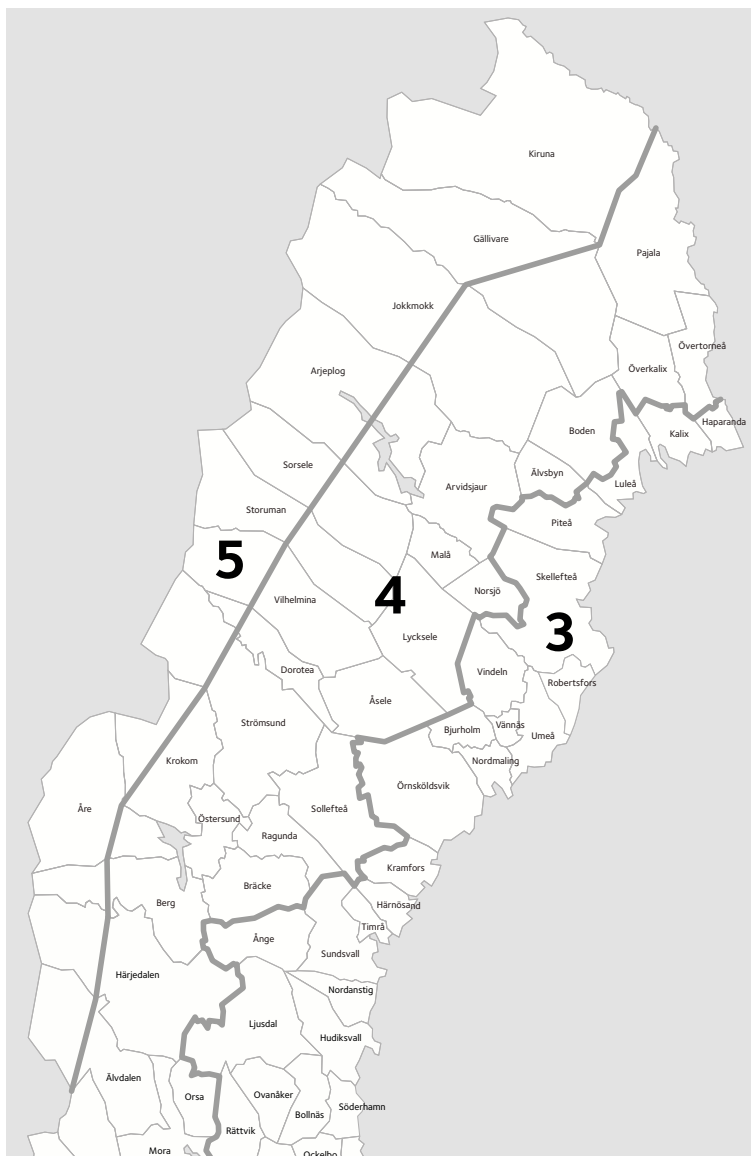
Vid storstädning av rum med heltäckande mjuka mattor ska tidlista och normalinstruktioner gälla med den ändringen att golvbehandling utförs som dammsugning.

Lokaltyp	Tid enligt 1:1	Tidsåtgång min/m2 och gång vid dammsugning av heltäckningsmatta				Storstädning min/m2 alt 1
		1 ggn/v	2 ggn/v	3 ggn/v	6 ggn/v	
1	2	3	4	5	6	7
Entré 15 m2 eller mindre	0,429	0,470	0,497	0,524	0,605	5,6
Entréhall större än 15 m2	0,335	0,355	0,382	0,409	0,490	4,3
Kapprum större än 10 m2	0,462	0,282	0,309	0,336	0,417	7,5
Kapprum 10 m2 eller mindre	0,596	0,431	0,458	0,485	0,566	8,7
Kontorsrum eller sakristia	0,538	0,563	0,590	0,617	0,698	15,8
Korridor	0,225	0,206	0,233	0,260	0,341	5,4
Passage	0,581	0,257	0,284	0,311	0,392	11,9
Sammanträdesrum och kyrkrum	0,436	0,491	0,518	0,545	0,626	7,5
Trappa, bredd 1,5 m eller mindre	0,656	0,445	0,472	0,499	0,580	6,2
Trappa, bredd över 1,5 m	0,400	0,289	0,316	0,343	0,424	4,6

Anmärkning

Vid regelbundet återkommande städning av utrymmen med heltäckande mattor som städas högst 1 gång per vecka ska tidsåtgång enligt ovan fastställas enligt kolumn 6.

Zonindelning vid snöröjning – underbilaga C







Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Inledande bestämmelser

MOM. 1 För anställning med uppehåll (ferier) gäller följande.

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

Verksamhetsår är den tidsperiod om 12 månader, som förflyter från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren är arbetsskyldig.

Uppehåll, vinter- och sommaruppehåll, är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren inte är arbetsskyldig.

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

Lönebestämmelser

MOM. 2 En arbetstagare som har anställning med uppehåll får under arbetsår och vinteruppehåll lön eller lön under ledighet på sätt som framgår av detta avtal.

Vid anställning med uppehåll i stället för anställning med semester ska lön, lön under ledighet och uppehållslön beräknas enligt reglerna i denna bestämmelse.

Löneberäkning ska göras på grundval av överenskommen lön för anställning med semester, varvid lönebeloppet multipliceras med tillämplig uppehållslönefaktor enligt följande tabell.

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241–247	0,77
248–254	0,79
255–261	0,81
262–268	0,83
269–275	0,85
276–282	0,88
283–289	0,90
290–296	0,92
297–303	0,94
304–310	0,96
311–317	0,98

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktorn med 0,03.

Efter överenskommelse kan löneberäkning göras på grundval av lönebeloppet som är fast kontant lön för anställning med uppehåll.

Anmärkning

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt § 20 mom. 4, fyllnadslön.

Beräkning av uppehållslön

MOM. 3 Under sommaruppehåll ska uppehållslön utges beräknad på sätt som anges i mom. 5, i stället för lön eller lön under ledighet.

MOM. 4 Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet behåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller att arbetstagaren behåller 20 % av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning.

Anmärkning

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.

MOM. 5 Uppehållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön samt beräknas på sätt som anges nedan. I uppehållslönen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet.

- a) Till arbetstagare, som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan avlöningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlöngrundande, beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön.
- b) För annan arbetstagare beräknas uppehållslönen genom jämförelse mellan antalet kalenderdagar enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet.
 - Tid under vilken arbetstagaren arbetat inklusive mellanliggande fridagar.
 - Tid under vilken arbetstagaren varit frånvarande på grund av ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlöngrundande.
 - Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.
 - Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt mom. 7.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen, ska denna lön uppräknas med 12,96% och inbegriper då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt § 27 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämfställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

- c) Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Även

vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på detta sätt.

Anmärkningar

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
2. För deltidсанställd arbetstagare med under arbetsåret förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

MOM. 6 För en arbetstagare, som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt mom. 5.

MOM. 7 För arbetstagare, som

- a) slutar under vinteruppehållet och som varit anställd från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs sista anställningsdagen till den 31 december,
- b) börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut, fastställs första anställningsdagen till den 1 januari.

Anmärkning

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagaren ska återgå i arbete efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tid till och med den 31 december.

MOM. 8 Övergår arbetstagare från anställning med uppehåll till anställning med semester eller omvänt hos samma arbetsgivare, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

Utbetalning av uppehållslön

MOM. 9 Upehållslön bör fördelas jämnt på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret

lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast möjligt.

Semesterbestämmelser

MOM. 10 Upphållslönen får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/avtalet och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön har inte rätt att spara semesterdagar.

Upphållslönetillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönetillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2012-04-01 utges semesterlönetillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kronor per månad.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.

Upphållslönetillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt mom. 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

Anmärkning

För en arbetstagare som omfattas av mom. 5 punkt a) är jämförelsetalet 1.

Upphållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

$$5,21 \% \times (a - b)$$

- a = det belopp, fastställt enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen ska understiga för att uppehållslönetillägg ska utges, och
- b = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönetillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

Övriga bestämmelser

MOM. 11 För arbetstagare som har anställning med uppehåll och inte är lärare anställd inom utbildningsväsendet ska

- a) vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt Socialförsäkringsbalken (SFB), inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,
- b) vid ledighet med arbetstidsberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt SFB, ledighetens omfattning beräknas enligt § 17 mom. 3. Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt SFB.

MOM. 12 När tid för företrädesrätt till återanställning enligt LAS tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

Svenska kyrkans avtal 20

Svenska kyrkans avtal 20 – Skogsavtalet

Svenska kyrkans avtal 20 – Skogsavtalet

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2020-11-01 – 2023-03-31

Parter Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

§ 1 Giltighet och omfattning

Mellan parterna har upptagits förhandlingar om nytt kollektivavtal att gälla fr.o.m. 2020-11-01 till och med 2023-03-31. Avtalet äger giltighet och tillämpning på skogsarbetare hos stiftens egendomsförvaltning inom Svenska kyrkan som är medlem i GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch. Avtalet ska även tillämpas på annan arbetstagare hos nämnda arbetsgivare som anställts för skogsarbete.

§ 2 Lön

Parterna träffar överenskommelse om att för reglering av lön och allmänna anställningsvillkor tillämpa Svenska kyrkans AB (Allmänna Bestämmelser) och Svenska kyrkans löneavtal 2020 – GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch, Bilaga 1.

Tillägg till Svenska kyrkans AB

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB framgår av bilaga 2 - 4.

Lokala parter kan avtala om särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB, som bedöms som nödvändiga. Avtalet mellan GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och Gröna Arbetsgivare ska ligga till grund för sådana överenskommelser.

§ 3 Särskild Ersättning

Med anledning av viss tidsutdräkt för avtalsförhandlingarna 2020 och överenskommelse om senarelagd revisionstidpunkt har parterna enats om att utge särskild ersättning, s.k. Julgåva.

Utbetalning avser ett belopp om 1500 kronor.

Utbetalning bör utges i samband med december månads löneutbetalning 2020. Om sådan utbetalning inte kan ske bör arbetsgivare undersöka förutsättning för en extra utbetalning före 24 december 2020.

§ 4 Särskilda Angelägenheter

- a) Det åligger arbetsgivarparten att tillse att statistikuppgifter rörande arbetstagare på avtalsområdet rapporteras noggrant på enligt uppställda rutiner och att inrapporteringen utgör grunden för ett användbart statistikutbyte parterna emellan.
- b) Parterna är överens om att, såvida inte annan gällande dokumentation föreläggs framför part, att Bilaga 4, punkten 9 avser att KHA 94, från 1999-12-01 utgör gällande förhandlingsordning m.m. mellan parterna.
- c) För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren bör värdera eventuellt behov av vaccination, t.ex. TBE.

Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

§ 5 Övriga avtal

Övriga mellan parterna gällande kollektivavtal framgår av bilaga 5.

§ 6 Förhandlingar om ändringar i lagstiftning

Parterna är införstådda med att ändringar i lagstiftningen kan innebära att förhandlingar om ändringar i avtalet under avtalsperioden kan bli aktuella.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller överenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2020-11-01 – 2023-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig.

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.

§ 8 Ikraftträdande

Uppgårelsen är preliminär i avvaktan på att respektive parts beslutande organ godkänner den.

§ 9 Avslutande

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

För GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Madelene Engman

Magnus Lindberg

Svenska kyrkans löneavtal 20 – GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch

Detta avtal gäller för arbetstagare som normalt arbetar inom sådana yrken och verksamheter som regleras i kollektivavtalet mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch, nedan kallad endast GS.

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

Utgångspunkter för lönesättningen

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad som påverkar lönen. Oavsett hur löneökningsutrymmet är reglerat i löneavtalet, i kronor eller procent, ska arbetsgivarens lönesättning

genomföras konsekvent utifrån en känd lönepolitik och kända lönekriterier.

Arbetsstagarens lön påverkas av:

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

För att kunna bedöma hur arbetsstagare bidragit till måluppfyllelse finns följande eller andra lokalt fastställda lönekriterier. Lönekriterierna ligger till grund för att bedömningen av hur arbetsstagaren utfört sitt arbete:

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

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

Om arbetsstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen. Vid lönesättning av nyanställd oprövad arbetsstagare är det viktigt att både arbetsgivarens befintliga lönebild och omvärldens lönebild ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

Lönerevisionsprocessen

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

Följande aktörer har viktiga roller i lönerevisionsprocessen:

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

Steg 1 Förberedelser och överläggning

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

- Kompetensutveckling
- Nyrekrytering
- Lönerelationerna inom organisationen och gentemot omvärlden
- Lönekartläggning

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

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

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

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Steg 2 Utvecklingssamtal

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

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

Kompetensutvecklingsplanen dokumenteras skriftligt, chef och arbetstagare skriver under planen.

Steg 3 Utvärderingssamtal

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

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

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

Steg 4 Löneförhandling mellan arbetsgivare och GS

Arbetsgivaren kallar den lokala arbetstagarorganisationen till lönerevisionsförhandling. Arbetstagarparten ska underrätta arbetsgivaren om vilka medlemmar som löneförhandlingen kommer att avse.

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

Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal.

Steg 5 Resultatsamtal

Efter att löneförhandlingen genomförts meddelar chefen muntligen varje arbetstagare resultatet.

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

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

Steg 6 Utvärdering/Avstämning – sista steget

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

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

§ 2 Lönerevision

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

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

22 960 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2020-11-01)

23 420 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2021-04-01)

23 864 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2022-04-01)

Timlön enligt AB 13 § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska lägst uppgå till ovan belopp delat med 165

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

3. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

Anmärkningar

1. Hela eller del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder..
2. Sjuk- och föräldraledig omfattas av lönerevisionen.
3. Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet.

4. Utrymme

För år 2020 beräknas inget utrymme. Varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som detta avtal omfattar (se inledning) får generellt lönepåslag om 400 kronor.

Utrymmet för år 2021 utgör lägst 640 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som detta avtal omfattar.

Utrymmet för år 2022 utgör lägst 500 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som omfattas av detta avtal.

För 2021 och 2022 ska 50 % av löneutrymmet fördelas generellt och 50 % fördelas i lokala förhandlingar. Vid fördelningen av utrymmet har parterna även att iaktta intentionerna PU-avtalet.

Förekommande premielön ingår i beräkningsunderlaget till den del som avser beräkningsmånaden.

Lönerevision omfattar tillsvidareanställda och säsongsanställda d.v.s. samma grupper av arbetstagare som i tidigare överenskommelser.

Vid oenighet om fördelning av löneutrymmet kan lokal part begära central förhandling.

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

Anmärkningar

1. Med lönerevisionstillfället menas tidpunkten för överläggningen mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation

2. För säsonganställd arbetstagare ska utrymmet enligt ovan beräknas på lönesumman vid senaste anställningsmånaden föregående säsong.

§ 3 Ferie-/ungdomslön

I fall arbetsgivare avser att anställa person som inte fyllt 19 år för arbetsuppgifter som detta löneavtal omfattar ska den föreslagna lönen lägst följa nedanstående uppgivna lön, om inte lokala parter enas om annat:

Lön för ungdomar kan lägst utgöra:

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

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 17,18 respektive 19 år ska lönebeloppet ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt respektive ny ålder. Lägstalönerna gäller för heltidsanställda, för deltidsanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

§ 4 Förhandlingsordning

1. Lokal förhandling

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

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

2. Central förhandling

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

3. Skiljenämnd

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

Anmärkning

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

§ 5 Övriga förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Anmärkningar

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför enligt § 1 ovan.
2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande lönerevisionsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i de fall som framgår av § 4 punkt 2.

§ 6 Fredsplikt

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

§ 7 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om befattningssystem för församlingar – BSKS 19. Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

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

§ 8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

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

§ 9 Retroaktiv lön

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

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

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

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare – tillägg till § 13

§ 13 tillförs

Arbets tid

Med arbetstid förstås tiden från det arbetet påbörjas på arbetsplatsen och till dess det avslutas.

Vid manuella och motormanuella arbeten inkluderas i arbetstiden gång med redskap till och från arbetsplatsen.

I arbetstiden inräknas även tid, då arbetstagaren står till arbetsledningens förfogande, men som inte kan utnyttjas på grund av mörker eller otjänlig väderlek.

Med arbetsplats avses plats för pågående arbeten. Vid maskinarbeten är arbetsplatsen på eller invid maskinen. Vid manuella och motormanuella arbeten räknas som arbetsplats jämväl utrymme för skötsel av redskap samt materialupplag, uppställningsplats för transportmedel eller liknande.

Arbets tidens förläggning

Arbetstiden ska normalt förläggas på femdagarsvecka (måndag-fredag) i regel med början tidigast kl. 06.30 och med slut senast kl. 17.00. Lokalt kan avtalas om annan tidsförläggning.

Lokala parter kan komma överens om andra skiftsformer än dagtid och kontinuerligt/respektive intermittent treskiftsarbete.

Särskilda bestämmelser Skogsavtalet – tillhandahållande av personalutrymmen m.m.

Personalutrymmen

Arbetsgivaren ska tillhandahålla personalutrymmen i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter och anvisningar.

Utrymme för anvisad övernattning förutsätts innehålla sådan tidsenlig standard som krävs för personlig hygien, matlagning och torkning av kläder.

Skyddsutrustning och sjukvårdsmaterial

Arbetsmiljölagens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller.

Vid olycks- och sjukdomsfall görs anmälan snarast möjligt till arbetsledningen.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla förbandslåda tillgänglig på därför lämpliga platser.

Arbetsgivaren har att tillhandahålla samtliga arbetstagare den avtalsenliga personliga skyddsutrustningen som med hänsyn till arbetets art erfordras. Sådan skyddsutrustning är arbetsgivarens egendom och ska därför återlämnas vid utbyte eller när anställningen upphör. Utbyte sker när utrustningen är försliten.

Med avtalsenlig personlig skyddsutrustning avses:

Första förband

Godkänd skyddshjälm med godkända hörselkåpor och visir

Arbetsglasögon

Skyddshandskar

Skyddsskor och eller skyddsstövlar

Skogsblus med signalfärg

Skogsbyxa med benskydd

Ryggskydd och eller regnställ

Maskinföraroverall

Knäskydd

Tvättning och lagning av skyddsutrustning

Arbetsgivaren ansvarar för tvättning och lagning av tillhandahållen skyddsutrustning i den omfattning som motiveras av oljenedsmuttningsgraden i det enskilda fallet i enlighet med föreskriften om oljor (AFS 1986:13)

Arbetstagare ansvarar för att aktuella skyddskläder inlämnas och hämtas vid angivna platser och tidpunkt inom driftsenheten. Därvid bör eftersträvas att ingen förorsakas extra kostnader.

Annan tvätt och lagning än den som avses i första stycket ovan åvilar arbetstagaren.

Särskilda bestämmelser Skogsavtalet – anlitande av entreprenörer

Anlitande av entreprenörer

I stället för vad som föreskrivs i MBL § 38 om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet vid anlitande av entreprenörer gäller följande:

Arbetsgivaren ska årligen tillställa förhandlingsombud eller om sådant saknas berörd avdelningsombudsman en förteckning över de entreprenörer/underentreprenörer som redan anlitas eller som avses komma att anlitas under året.

De företagsuppgifter som ska lämnas framgår av underbilaga till detta dokument. Uppgifterna kan lämnas i bilagd blankett eller i digital form (excel).

Vid förändring eller utökning av entreprenadverksamheten ska arbetsgivaren, senast två veckor innan detta sker, informera om den tilltänkta förändringen.

Undantagsvis kan speciella situationer uppstå när andra entreprenörer tillfälligt kan behöva anlitas med kort varsel. I sådana fall informerar arbetsgivaren snarast den fackliga företrädaren.

Om GS begär förhandling med anledning av informationen har arbetsgivaren att avvakta med den tilltänkta åtgärden till dess förhandlingsskyldigheten fullgjorts.

Beträffande dessa förhandlingar gäller i övrigt vad som föreskrivs i förhandlingsordningen samt i tillämpliga delar vad som föreskrivs i MBL:s regler om förhandlingar m.m. vid anlitande av entreprenörer.

Övriga gällande avtal omfattande GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch

1. Personalpolitiskt utvecklingsavtal
2. Bilersättningsavtal (BIL 14)-med ändringar gällande från och med den 4 december 2020
3. Traktamentsavtal (TRAKT 18)-med ändringar gällande från och med den 4 december 2020
4. Kollektivavtal för krigs- och beredskapsfrågor (KB)
5. Avtal om korrigering av preliminär lön m.m.
6. Överenskommelse rörande vissa frågor i samband med sommartid
7. KAP-KL Svenska kyrkan inkl avtal om övergångsregler gäller till och med 2017-12-31. TPA 18 Svenska kyrkan inkl avtal om övergångsregler gäller fr o m 2018-01-01.
8. Omställningsavtal för Svenska kyrkan
9. Avtal om förhandlingsordning, KHA, se förhandlingsprotokoll
10. Överenskommelse angående arbetsgivarens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter i dess lydelse per 2000-07-05 eller senare lydelse.

Korrigerig av preliminar lön m.m

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, företrätt av Svenska Kommunförbundet, å ena sidan samt

Svenska kommunalarbetsareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen KTK och till KTK anslutna organisationer samt SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer å den andra sidan.

§ 1

Parterna konstaterar att inom det kommunala avtalsområdet lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden ofta beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagarens frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktats. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkande omständigheter under perioden är kända.

I anslutning här till avtalar parterna, att följande bestämmelser skall gälla.

§ 2 Preliminär lön

1. Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt skall utgå för avräkningsperioden är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från då inestående avlöningsförmåner (korrigerig av preliminärlön) eller att återbetala.
2. Om korrigerig av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades meddelar arbetsgivaren inom ytterligare en månad därefter arbetstagaren om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning skall ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.
3. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om hur återbetalning av skulden skall ske underrättas arbetstagaren i skriftligt

återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till förhandling därom. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke kan sådan oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling. Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

4. Har arbetsgivaren inte iakttagit vad som sägs i mom. 2 och 3 ovan, skall fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

§ 3 Förhandlingsordning m.m. vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare i annat fall än som avses i § 1 första stycket erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivaren arbetstagaren om förhållandet. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivaren vill kräva sådan, underrättas arbetstagaren i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagaren mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i KHA och MBL.

§ 4

Denna överenskommelse gäller mellan de centrala parterna tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

Parterna är ense om att rekommendera, att vad ovan i §§ 1-3 överenskommit skall antagas som lokalt kollektivavtal med samma giltighetstid som den centrala överenskommelsen.

Parterna är därvid ense om att lokalt kollektivavtal skall anses ha kommit till stånd genom att personalorganet/motsvarande beslutar att anta bestämmelserna i §§ 1-3 ovan och tillställer arbetstagarorganisationen, som begär det, protokollsutdrag över beslutet. Parterna förutsätter att lokalt kollektivavtal träder i kraft först sedan de administrativa rutinerna anpassats till vad i §§ 1-3 sägs, dock senast 1982-03-01.

Det lokala kollektivavtalet skall tillämpas för sådan preliminär och felaktigt gjord utbetalning av lön m.m., som skett fr.o.m. avtalets ikraftträdande.

§ 5

Denna överenskommelse gäller inte Sveriges läkarförbund i avvaktan på att LOK 81 träffas med nämnda organisation.

§ 6

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Claes Stråth
Justeras

Ulf Perbeck

Svenska Kommunförbundet

Landstingsförbundet

Ola Bengtson
Svenska
Kommunalarbetareförbundet

B Hansson
KTK och till KTK anslutna
organisationer

Jan Sjölin
SACO/SR-K och till SACO/SR-K anslutna organisationer

Björn Rosengren

Lars Rydell

TPA 18 Svenska kyrkan

Kollektivavtal om tjänstepension

mellan

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

och

Svenska Kommunalarbetsförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund.

Förkortningar och definitioner

Svenska kyrkans AB	Svenska kyrkans avtal, Allmänna bestämmelser, Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för anställda inom Svenska kyrkan
AGS-KL	Avtalsgruppssjukförsäkring
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL-KL	Tjänstegruppplivförsäkring
IBB	Med inkomstbasbeloppet i pensionsavtalet avses det inkomstbasbelopp som för varje år fastställs enligt 58 kap 26 och 27 §§ Socialförsäkringsbalken.
PBB	Med prisbasbeloppet i pensionsavtalet avses det prisbasbelopp som för varje år fastställs enligt 2 Kap 6 och 7 §§ Socialförsäkringsbalken.
FörL	Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584)
IL	Inkomstskattelagen (SFS 1999:1229)
SFB	Socialförsäkringsbalken (SFS 2010:110)
LRA	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
KHA	Kommunalt huvudavtal
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Pensionsavtal för anställda i Svenska kyrkan

§ 1 Arbetsgivare vilka är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Svenska kyrkan på nationell nivå och till trossamfundet Svenska Kyrkan närstående organisation som är av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare och som lämnat fullmakt till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation att träffa kollektivavtal ska tillämpa detta avtal.

Ovanstående arbetsgivare ska vara medlemmar i Kyrkans pensionskassa.

Förmåner

§ 2 Pensionsavtalet omfattar

Ålderspension se §§ 10-18

Efterlevandeskydd se §§ 19-22

Återbetalningsskydd

Pension till efterlevande

RisKFörsäkringar

Premiebefrielseförsäkring se § 23

§ 3 Övriga avtalsförsäkringar

Arbetsgivare vilka omfattas av detta avtal ska enligt Svenska kyrkans avtal om lön och allmänna anställningsvillkor teckna avtalsförsäkringarna AGS-KL, TFA-KL samt TGL-KL.

Anslutning till pensionsavtalet

§ 4 Anslutning

Arbetsgivare vilka omfattas av detta avtal ska vara medlemmar hos Kyrkans pensionskassa. Medlemskapet ska gälla senast från och med det datum som arbetsgivaren blev bunden av detta pensionsavtal.

§ 5 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna avsättning av pensionspremie eller de uppgifter som behövs för beräkning av särskild avtals-

pension. Lämnas inte sådana uppgifter kan arbetsgivaren besluta att avsättning av pensionspremie eller utbetalning av särskild avtalspension ska minskas i skälighets omfattning.

Om arbetstagaren genom att lämna oriktiga uppgifter inte fullgör sin uppgiftsskyldighet eller på annat sätt orsakar att för hög pensionspremie avsätts, kan detta belopp avräknas på kommande avsättningar av pensionspremier.

Om arbetstagaren genom att lämna oriktiga uppgifter inte fullgör sin uppgiftsskyldighet eller på annat sätt orsakar att för hög särskild avtalspension utbetalas, kan detta belopp avräknas på kommande betalningar av särskild avtalspension.

Ovanstående gäller under förutsättning att arbetstagaren insett eller borde ha insett att till arbetsgivaren lämnade uppgifter var oriktiga. Arbetsgivaren kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

Innan en arbetsgivare fattar beslut på grund av att arbetstagaren inte uppfyllt sin uppgiftsskyldighet ska Pensionsnämnden höras.

Omfattning

§ 6 Omfattning

Pensionsavtalet omfattar alla arbetstagare födda 1959 eller senare hos arbetsgivare vilka tillämpar pensionsavtalet.

Med arbetstagare förstås den som omfattas av Svenska kyrkans avtal om lön och allmänna anställningsvillkor för anställda.

Efter det att arbetstagaren har avgått från anställningen gäller pensionsavtalet för honom eller henne under tid som särskild avtalspension betalas ut, samt avseende utbetalning av pension i övrigt.

En arbetstagare omfattas av de ändringar av bestämmelserna som parterna träffar överenskommelse om. Detta gäller även en före detta arbetstagare i de delar som rör utbetalning av pension.

§ 7 Undantag från pensionsavtalet

En arbetstagare kan undantas från detta avtal efter godkännande av Pensionsnämnden.

För arbetstagare som undantagits från att omfattas av detta avtal gäller inte garantibestämmelse enligt punkt 12 eller avtalets övergångsbestämmelser.

Finansiering av förmåner

§ 8 Arbetsgivaren betalar premien för respektive förmån i detta avtal i enlighet med de instruktioner som meddelas av Kyrkans pensionskassa. Instruktionerna ska vara godkända av Pensionsnämnden.

Pensionsgrundande lön

§ 9 En arbetstagares pensionsgrundande lön beräknas per kalenderår och begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp (IBB).

Den pensionsgrundande lönen är de avlöningsförmåner i anställningen som arbetsgivaren har betalat ut till arbetstagaren enligt Svenska kyrkans AB § 15 och tillhörande särskilda bestämmelser eller motsvarande förmåner enligt lokala bestämmelser.

Mellan en arbetsgivare och en arbetstagare får träffas avtal om att den pensionsgrundande lönen även omfattar annan avlöningsförmån.

Under ledighet till följd av sjukdom, graviditetspenning, olycksfall eller arbetsskada, ledighet enligt FörL. eller ledighet utan rätt till förmåner på grund av fackligt förtroendeuppdrag, ingår i den pensionsgrundande lönen även det lönebortfall som uppkommit på grund av ledigheten. För en arbetstagare med timlön beräknas lönebortfallet till den lön som han eller hon enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta att pensionsgrundande lön ska beräknas även vid annan ledighet än i stycket ovan.

I den pensionsgrundande lönen ingår inte kostnadsersättningar (skattefria eller skattepliktiga).

Ålderspension

§ 10 Intjänande av ålderspension

Intjänande av ålderspension sker genom att arbetsgivaren så länge anställningen består betalar premie för ålderspensionsförsäkring i Kyrkans pensionskassa.

Arbetstagaren är förmånstagare till en s.k. traditionell ålderspensionsförsäkring med garanti, utan återbetalningsskydd, i Kyrkans pensionskassa.

Arbetstagaren kan välja återbetalningsskydd för sin ålderspension (se § 19).

Arbetsgivaren är försäkringstagare. I fråga om rätten till försäkringsförmån anses varje arbetstagare som försäkringstagare.

§ 11 Pensionspremie

Premie beräknas i procent på arbetstagarens pensionsgrundande lön enligt § 9 och är 4,5 procent på den pensionsgrundande lönen upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp.

Premien är 30 procent på de delar av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp, intill dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Därefter är premien 4,5 procent på hela den pensionsgrundande lönen.

En arbetstagare tillgodoses premie endast om den för kalenderåret är högre än 1,0 procent av samma års inkomstbasbelopp. Då arbetstagaren inte ska tillgodoses pensionspremie betalar arbetsgivaren ut motsvarande belopp direkt till arbetstagaren i form av ersättning som inte är pensionsgrundande.

Från och med den tidpunkt då arbetstagaren får rätt till

- partiell sjuk- eller aktivitetsersättning utifrån nedsatt arbetsförmåga i anställningen, eller
- partiell livränta enligt SFB i minst motsvarande grad som arbetstagaren till följd av arbetsskada får sin arbetsförmåga i anställningen nedsatt,

ska gränsvärdet 7,5 inkomstbasbelopp bestämmas i proportion till sysselsättningsgraden med hänsyn tagen till sjuk- eller aktivitetsersättningens eller livräntans omfattning.

Gränsvärdet 7,5 inkomstbasbelopp ska, för en arbetstagare med en överenskommen fast kontant lön som överstiger 62,5 procent av inkomstbasbeloppet, bestämmas i proportion till anställningstidens längd i dagar under den period för vilken pensionspremie beräknas. Vid beräkningen ska inte medräknas ledighet som inte är pensionsgrundande.

§ 12 Övergångsbestämmelse

Övergångsbestämmelsen gäller för arbetstagare som är eller har varit anställda i Svenska kyrkan senast den 31 december 2017. Bestämmelsen innebär en garanti i form av ett procentuellt värde av vad KAP-KL Svenska kyrkan skulle ha givit vid pensioneringstillfället, jämfört med

ålderspension enligt Kollektivavtal om tjänstepension. Garantins storlek framgår av nedanstående tabell.

Garantin träder in om arbetstagare vid pensioneringstillfället hade varit berättigad till en förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL Svenska kyrkan. Beräkning av pensionsutfyllnad enligt garantin sker tidigast när arbetstagaren är 61 år. En engångsavsättning görs till arbetstagarens premiebestämda ålderspensionsförsäkring för att säkerställa att garantin uppfylls.

Vid beräkningen ska bortses från eventuell pension från lönevaxling och/eller kompletterande premier, där arbetstagaren avstått annat värde.

Ålder 2018	Födda år	Garantinivå
55-59	1959-1963	95 %
50-54	1964-1968	90 %
45-49	1969-1973	85 %
40-44	1974-1978	80 %

En arbetstagare som har fått del av garantin och som genom en senare anställning omfattas av Kollektivavtal om tjänstepension, tillgodoräknas pensionspremie om 4,5 procent på hela den pensionsgrundande lönen.

§ 13 Kompletterande premier

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare kan med arbetstagarorganisation komma överens om att premierna till ålderspensionen ska kunna kompletteras med ytterligare premie. Sådan överenskommelse kan även träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Sådana överenskomna premier ska betalas in till arbetstagarens ålderspensionsförsäkring i Kyrkans pensionskassa.

§ 14 Lönevaxling

Arbetstagare och arbetsgivare kan komma överens om lönevaxling till ålderspension. Lönevaxling sker enligt partsgemensamma centrala riktlinjer.

§ 15 Pensionspremie vid samtida parallella anställningar

För arbetstagare som under samma anställningsperiod innehar mer än en anställning inom pensionsavtalets tillämpningsområde beräknas pensionsgrundande lön och premie som om anställningarna hade utgjort en anställning. Kostnaden fördelas proportionellt mellan arbetsgivarna.

§ 16 Betalning av pensionspremie

En arbetstagares pensionspremie betalas varje kalenderår av arbetsgivaren till Kyrkans pensionskassa.

Pensionspremien för ett kalenderår betalas preliminärt i enlighet med Kyrkans pensionskassas stadgar. Den slutliga pensionspremien för ett kalenderår ska betalas av arbetsgivaren senast den 31 mars följande år.

§ 17 Utbetalning m.m.

Arbetstagaren ansöker om utbetalning av ålderspension hos Kyrkans pensionskassa. Arbetstagaren har rätt att få pensionen utbetald senast tre månader efter det att Kyrkans pensionskassa tagit emot ansökan.

Pensionen betalas ut månadsvis. Utbetalning pågår längst till och med den månad då arbetstagaren avlider. Pensionen kan tidigast börja utbetalas från 61 års ålder.

Pensionen betalas ut livsvarigt och beräknas lika oavsett kön. Om arbetstagaren så önskar kan pensionen betalas ut, helt eller delvis, under en begränsad tid om minst fem år.

Den premiebestämda pensionen omräknas enligt Kyrkans pensionskassas regelverk.

Om utbetalning inte påbörjats eller ansökan om sådan utbetalning inte inkommit till Kyrkans pensionskassa vid den tidpunkt arbetstagaren uppnått i 32 a § LAS angiven ålder plus tolv månader, påbörjas utbetalning vid denna tidpunkt. Utbetalning påbörjas dock inte så länge arbetstagaren har en aktiv anställning i Svenska kyrkan eller om arbetstagaren meddelat Kyrkans pensionskassa att utbetalningen ska göras senare.¹

Om pensionens månadsbelopp inte uppgår till 0,2 procent av prisbasbeloppet (PBB) kan Kyrkans pensionskassa besluta att betala ut pensionen som en engångsersättning².

§ 18 Återköp

Om återköpsvärdet för försäkringen motsvarar högst det belopp som framgår av bestämmelserna om återköp i IL kan arbetstagare få ett engångsbelopp utbetalt, dock tidigast från 61 år.

1 Stycket infört efter revidering av avtal 2020-07-01

2 Stycket infört efter revidering av avtal 2021-01-01

Efterlevandeskydd

§ 19 Återbetalningsskydd

Arbetstagaren kan välja återbetalningsskydd för sin ålderspensionsförsäkring. Återbetalningsskydd innebär att värdet av ålderspensionen betalas ut till förmånstagare enligt § 19 mom. 2 vid arbetstagarens dödsfall.

Även den som har rätt till premiebefrielseförsäkring utan att vara anställd kan välja bort eller till återbetalningsskydd. Gjort val av återbetalningsskyddet anmäls till Kyrkans pensionskassa. Anmält val gäller tills nytt val sker.

Återbetalningsskyddet kvarstår även efter det att ålderspensionen börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Om det då valts bort kan det inte återinföras.

Inträffar dödsfall innan ålderspensionen börjat utbetalas till arbetstagaren, utbetalas värdet av ålderspensionen till förmånstagare under fem år.

Inträffar dödsfall efter det att livsvarig ålderspension börjat utbetalas till arbetstagaren fortsätter utbetalningarna som återbetalningsskydd till förmånstagare och upphör senast 20 år efter det att ålderspensionen börjat betalas ut.

Vid dödsfall efter det att tidsbegränsad ålderspension har börjat betalas ut till arbetstagaren, fortsätter utbetalningarna till förmånstagare under längst så lång tid som återstår av den avtalade tiden för utbetalning av ålderspensionen.

Förmånstagare kan överenskomma med Kyrkans pensionskassa om annan utbetalningstid, om Pensionskassans försäkringsvillkor tillåter detta.

Mom. 1 Hälsoprövning m.m.

Om återbetalningsskydd väljs senare än vid första möjliga valtillfälle eller mer än tolv månader efter en familjehändelse krävs hälsodeklaration. Med familjehändelse avses när arbetstagaren gifter sig, blir sambo, får eller adopterar barn.

Återbetalningsskyddet omfattar normalt hela det pensionskapital som tjänats in i premiebestämd ålderspension. Arbetstagare som lider av allvarlig sjukdom beviljas dock återbetalningsskyddet enbart avseende premier som tjänas in från och med månaden efter valet av återbetalningsskydd.

Mom. 2 Förmånstagare till återbetalningsskyddet

Generellt förordnande

Förmånstagare till ålderspensionens återbetalningsskydd är, om inte annat skriftligen anmälts till Kyrkans pensionskassa, i första hand arbetstagarens make/maka eller sambo och i andra hand arbetstagarens arvsberättigade barn i lika delar. Med make/maka jämställs även partner enligt lagen (1994:1117) om registrerat partnerskap.

Förordnande till förmån för make/maka gäller även om det pågår mål om äktenskapsskillnad mellan makarna. Förordnande till förmån för registrerad partner gäller även om det pågår mål om upplösning av registrerat partnerskap.

Med sambo avses ogift person, som under äktenskapsliknande förhållanden eller under förhållanden som liknar registrerat partnerskap, vid dödsfallet stadigvarande sammanbott med ogift försäkrad förutsatt att de

- har eller har haft eller väntar barn tillsammans
- eller
- tidigare har varit gifta med varandra eller levt samman i registrerat partnerskap
- eller i vart fall
- stadigvarande sammanbott sedan minst sex månader.

Särskilt förordnande

Arbetstagaren kan skriftligen anmäla annat förmånstagarförordnande. Sådant förordnande kan endast omfatta följande personer

- a) make/maka/registrerad partner eller tidigare make/maka/registrerad partner
- b) sambo eller tidigare sambo
- c) barn/styvbarn/fosterbarn till arbetstagaren eller till någon person enligt a) eller b).

Finns det flera barn vilka är förmånstagare fördelas pensionen i lika delar, om inte annat följer av särskilt förordnande.

Saknas förmånstagare görs ingen utbetalning.

Avstående från pension

Förmånstagare kan skriftligt till försäkringsgivaren förklara sig avstå från sin rätt som förmånstagare till pension från försäkringen.

Ett avstående kan inte villkoras och avser alla framtida utbetalningar av pension. Har ett avstående gjorts och det senare kommer att saknas förmånstagare, inträder åter den som tidigare gjort avstående.

§ 20 Pension till efterlevande

En arbetstagares efterlevande har enligt dessa bestämmelser rätt till

- pension till efterlevande vuxen, och
- pension till efterlevande barn

Mom. 1 Giltighet

En arbetstagares efterlevande har rätt till pension till efterlevande om arbetstagaren avlider

- a) under tid då han eller hon är anställd,
- b) under tid då han eller hon får ersättning från av arbetsgivaren tecknad AGS-KL eller får arbetsskadelivränta som samordnas med sjuk- eller aktivitetsersättning,

Anmärkning

Rätten till pension till efterlevande gäller också om arbetstagaren avlider under tid då han eller hon är sjuk utan att vara anställd, men vid fortsatt sjukdom skulle fått ersättning från av arbetsgivaren tecknad AGS-KL.

- c) under tid då han eller hon får särskild avtalspension, eller
- d) inom sex månader efter det att arbetstagarens anställning upphört

En arbetstagares efterlevande har inte rätt till pension till efterlevande enligt punkt b) – d) om arbetstagaren vid tidpunkten för dödsfallet har en

annan anställning med pensionsrätt och genom denna anställning har rätt till pensionsförmån.

§ 21 Pension till efterlevande vuxen

Pension till efterlevande vuxen betalas ut till arbetstagarens make, om han eller hon stadigvarande bodde tillsammans med arbetstagaren vid tidpunkten för dödsfallet, och

- a) då stadigvarande bodde tillsammans med barn under tolv år, som någon eller båda makarna hade vårdnaden om, eller
- b) utan avbrott bott tillsammans med arbetstagaren sedan minst fem år före tidpunkten för dödsfallet.

Med efterlevande make jämställs registrerad partner enligt lagen (1994:1117) om registrerat partnerskap.

Med efterlevande make jämställs också den ogifta person som stadigvarande bodde tillsammans med den ogifte arbetstagaren vid hans eller hennes död, och

- c) som tidigare varit gift eller registrerad partner med arbetstagaren, eller
- d) har eller har haft barn, eller då väntade barn med arbetstagaren.

Mom. 1 En efterlevande vuxen har inte längre rätt till pension till efterlevande om han eller hon

- a) gifter sig eller registrerar partnerskap, eller
- b) stadigvarande bor tillsammans med någon, som den efterlevande har varit gift eller registrerad med, eller har haft barn med.

Mom. 2 Beräkning av pension till efterlevande vuxen görs med de procent av pensionsunderlaget enligt KAP-KL Svenska kyrkan vid beräkningstidpunkten som anges i tabellen nedan.

Pensionsunderlag uttryckt i IBB	Högst 20	Mer än 20 och högst 30
Pensionsnivå	15,0 %	7,5 %

Mom. 3 Pension till efterlevande vuxen betalas ut längst i fem år.

Mom. 4 Avseende kompletterande änkepension hänvisas till KAP-KL Svenska kyrkan Övergångsbestämmelserna punkten 9.

§ 22 Pension till efterlevande barn

Pension till efterlevande barn betalas ut till arbetstagarens barn eller adoptivbarn till och med den månaden innan barnet fyller 18 år.

Rätten till pension till efterlevande barn gäller även för den tid då barnet har rätt till barnpension enligt SFB.

Rätten till pension till efterlevande barn har även utländska barn som arbetstagaren med socialnämndens medgivande tagit emot i sitt hem i Sverige för vård och fostran i adoptionssyfte.

Mom. 1 Beräkning av pension till efterlevande barn görs med de i procent av pensionsunderlaget enligt KAP-KL Svenska kyrkan vid beräkningstidpunkten som anges i tabellen nedan.

Pensionsunderlag uttryckt i IBB	Högst 7,5	Mer än 7,5 och högst 20	Mer än 20 och högst 30
Pensionsnivå	10 %	28 %	14 %

Mom. 2 Om det finns flera barn med rätt till pension till efterlevande barn skall pensionen räknas upp genom att pensionsbeloppet multipliceras med nedan angivna faktorer.

Antal barn	2	3	4	5 eller fler
Faktor	1,4	1,6	1,8	2,0

Det uppräknade pensionsbeloppet ska fördelas lika mellan barnen.

Mom. 3 Om ett efterlevande barn till en arbetstagare framställer anspråk på pension till efterlevande barn först efter det att sådan pension börjat betalas ut, ska redan utbetalda pensionsbelopp inte omfördelas mellan barnen.

Premiebefrielseförsäkring

§ 23 Arbetsgivaren tecknar en premiebefrielseförsäkring som tillförsäkrar arbetstagarens pensionspremier i enlighet med de mellan de centrala parterna överenskomna villkoren för sådan försäkring.

Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension

§ 24 Mellan en arbetsgivare och en arbetstagare får överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension träffas. Sådan överenskommelse kan gälla

- a) den särskilda avtalspensionens omfattning,
- b) den tidpunkt från vilken särskild avtalspension ska betalas ut,
- c) vilken pensionsnivå i procent av underlaget för särskild avtalspension som ska gälla under tid med särskild avtalspension,
- d) om pensionspremie ska tillgodoräknas arbetstagaren under den tid då särskild avtalspension betalas ut, och
- e) om samordning ska göras med förvärvsinkomst under tid med särskild avtalspension.

Pensionsnivå i procent av underlaget enligt punkt c ovan ska överenskommas med beaktande av de begränsningar som följer av 28 kap. 8 § och 58 kap.11 § IL i den del som innebär att pensionen under de fem första åren betalas ut med samma belopp vid varje utbetalningstillfälle eller med stigande belopp.

Om en arbetstagare har hel särskild avtalspension och därefter beviljas hel sjukersättning, ska den avtalade pensionsnivån för särskild avtalspension som avser de inkomstdelar som ersätts av sjukersättningen, från samma tidpunkt sänkas till tio procent. Om arbetstagaren beviljas partiell sjukersättning ska den avtalade pensionsnivån för särskild avtalspension jämkas i förhållande till ersättningens omfattning.

Underlag för särskild avtalspension beräknas som ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner i anställningen hos arbetsgivaren enligt punkt 5 (Pensionsgrundande lön) som föregår året före avgångsåret,

uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret. För en arbetstagare som inte har varit anställd minst tre hela kalenderår träffas överenskommelse om vilket underlag som ska tillämpas.

Särskild avtalspension kan betalas ut längst in till dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Särskild avtalspension betalas i vart fall ut till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år eller den tidigare kalendermånad då intjänad pension hos arbetsgivaren börjar betalas ut. Om inte arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om annat upphör partiell särskild avtalspension om sysselsättningsgraden i anställningen ändras eller anställningen upphör på arbetstagarens initiativ.

Anmärkning:

I § 24 anges att särskild avtalspension i vart fall betalas ut till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år. Parterna är överens om att denna ålder fortlöpande ska justeras så att den följer den tidpunkt då sjukersättning kan lämnas enligt SFB.

Information, värdebesked m.m.

§ 25 Parterna är överens om att inom ramen för Kyrkans pensionskassas verksamhet verka för god information om Pensionsavtalet.

Informationen ska innehålla bland annat pensionsgrundande lön, inbetald pensionspremie och värdet av intjänade avlöningsförmåner som arbetstagaren tjänat in hos arbetsgivare inom Svenska kyrkan.

Utformning av värdebesked ska godkännas av Pensionsnämnden.

Garantibestämmelser

§ 26 Garanti

Garanti enligt detta pensionsavtal innebär att arbetstagare eller dess efterlevande ska hållas skadeslösa om arbetsgivare inte fullföljt sina skyldigheter enligt detta avtal.

Arbetstagaren ska då tillgodoräknas premier och andra förmåner i samma utsträckning som om arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter enligt detta avtal.

§ 27 Garantifond

De centrala parterna är överens om att införa en garantifond, helst i Kyrkans pensionskassa för att finansiera garantin i punkten ovan.

Tolkning, tvister m.m.

§ 28 Pensionsnämnd

En särskild nämnd – Pensionsnämnden – ska svara för tolkningen av de bestämmelser och villkor som gäller för Pensionsavtalet samt fylla de funktioner i övrigt som framgår av avtalets bestämmelser. Nämnden ska i övrigt vara rådgivande till Pensionskassan.

Pensionsnämnden har att besluta i frågor som hänskjuts till nämnden och som rör bl.a.

- försäkringsfall av prejudicerande betydelse
- tolkning av pensionsavtalet
- tillämpningsregler av väsentlig betydelse och som rör arbetsgivare och arbetstagare
- att pröva ärenden om undantag från skyldighet att ansluta anställd till pensionsavtalet

Arbetsgivare, arbetstagare, avtalsslutande parter eller Kyrkans pensionskassa kan begära att frågor som angår dem tas upp till behandling i Pensionsnämnden.

Pensionsnämnden består av sex ledamöter.

Till Pensionsnämnden utser Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation tre ledamöter och arbetstagarorganisationerna, tre ledamöter. För varje ledamot ska en ersättare utses i samma ordning.

En av representanterna för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation i Pensionsnämnden utses till ordförande.

Pensionsnämnden fattar beslut endast om samtliga ledamöter och ersättare för frånvarande ledamöter är eniga om beslutet.

Pensionsnämnden ersätter den partsammansatta pensionsgruppen för KAP-KL Svenska kyrkan och övertar dess uppgifter.

§ 29 Tvister

Tvister om tolkning eller tillämpning av bestämmelserna i pensionsavtalet handläggs, med de undantag som framgår av stycket nedan, i den ordning som föreskrivs i KHA. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

Önskar en part fullfölja tvisten efter det att förhandlingsskyldigheten är fullgjord gäller följande. Parten ska inom fyra månader räknat från den dag förhandlingen avslutats, hänskjuta tvisten till skiljenämnden som anges i § 30 för slutligt avgörande.

En part som inte fullföljer tvisten inom föreskriven tid förlorar sådan rätt.

Om parten så begär det ska tvisten i stället handläggas enligt LRA. De kollektivavtalslutande parterna förordar att tvist i första hand bör hänskjutas till skiljenämnd.

§ 30 Skiljenämnd

Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare för dessa utses i samma ordning som gäller för Pensionsnämnden. Ordförande och ersättare utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

Före avgörandet i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i Pensionsnämnden. Motsvarande bör också gälla inför domstolsbehandling.

De centrala parterna i detta avtal svarar var och en för sina kostnader som följer av skiljenämnds förfarandet. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan.

§ 31 Fredsplikt

Under tid då pensionsavtalet gäller ska ändringar och tillägg till pensionsavtalets bestämmelser förhandlas under fredsplikt.

Generalklausul

§ 32 Om förutsättningarna för detta avtal ändras väsentligt genom ändringar i socialförsäkringsbalken, arbetsrättslagarna eller andra lagar eller förordningar som har påverkan på pensionsavtalet, ska – utan hinder av avtalets bestämmelser om giltighet och uppsägningar – förhandlingar kunna upptas om sådana ändringar av pensionsavtalet, som direkt föranleds av de ändrade förutsättningarna.

§ 33 I pensionsavtalet har parterna genomfört ett antal förändringar. Förändringarna är omfattande såväl materiellt, redaktionellt som tekniskt och är i vissa fall komplicerade. Parterna är överens om att förhandlingar ska kunna tas upp om effekten av en genomförd förändring väsentligt avviker från den gemensamma partsavsikten.

Giltighetstid och uppsägning

§ 34 Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 januari 2018.

Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre månader före årsskiftet. Med uppsägningen följer ett förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet upphör endast för de parter som uppsägningen gäller. Har en part sagt upp avtalet har annan part enligt 29 § MBL rätt att säga upp avtalet till samma tidpunkt. För sådan uppsägning gäller en minsta uppsägningstid av två kalendermånader.

Avtalet kan tidigast upphöra den 1 januari 2022.

Bilersättningsavtal – BIL 14

Överenskommelse och förhandlingsprotokoll

Parter

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Vision, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt Svenska Kommunalarbetareförbundet.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal om ersättning för användandet av egen bil i tjänsten, att gälla fr.o.m. 2014-01-01. Avtalet revideras med kompletterande lydelse fr.o.m. 2020-12-04. Till avtalet hör även bestämmelserna i Bilaga 1. Avtalet ersätter Bilersättningsavtal – BIA.

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under den tid avtalet gäller.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning av detta avtal och av överenskommelsen ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt Huvudavtal (KHA).

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 5 Bilavtal träffade med stöd av BIA

Bilavtal som träffats med stöd av BIA äger fortsatt giltighet och ersätts enligt BIL 14.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Detta avtal – BIL 14 – avlöser BIA den 1 januari 2014 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Vid protokollet
Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Cecilia Herm

För Vision
Carl Eos

För Lärarförbundet För Lärarnas
Riksförbund
Ingrid Lindgren Andréén Per-Olof Sorsell

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)
Bror Holm Vibeke Hammarström

För Svenska Kommunalarbetsareförbundet
Maria Hansson

För Akademikerförbundet SSR och Akavia jämte nedan förtecknade förbund

Akavia, Sveriges Arkitekter, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna (Na), SRAT, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Vårdförbundet.

Nadia Larsson Anna Westling

Bilaga 1

Bilersättningsavtal – Bil 14

§ 1 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift utges ersättning enligt detta avtal till arbetstagare som använder egen bil i tjänsten efter arbetsgivarens godkännande.

§ 2 Kombinerad fast ersättning och körlängdersättning för bil

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en fast del och en rörlig del. Sådan överenskommelse förutsätter överenskommelse om att använda egen bil i det dagliga arbetet.

§ 3 Självriskeliminering

Vid användning av privat bil i tjänsten betalar arbetsgivaren självrisken vid utnyttjande av vagnskadegaranti eller vagnskadeförsäkring.

§ 4 Ersättning för parkerings- och trängselavgift

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas eller om arbetstagaren ålägges att betala trängselavgift får arbetstagaren tillbaka erlagd avgift.

§ 5 Kilometerersättning

Ersättning utges med 3,40 kronor per kilometer.

§ 6 Preskription

Anspråk på bilersättning vid tjänsteresa som lämnas senare än sex månader efter genomförd resa ger inte rätt till ersättning.

Traktamentsavtal – TRAKT 18

Överenskommelse och förhandlingsprotokoll

Parter

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation å ena sidan samt

Vision, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt Svenska Kommunalarbetareförbundet.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar avtal om ändringar till detta kollektivavtal, att gälla fr.o.m den 1 januari 2021, nedan kallat avtalet. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor.

- a) Avtal om traktamente (bilaga 1).
- b) Redogörelse för traktamentsavtalet (bilaga 2).

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelser om under den tid avtalet gäller.

Parterna är överens om att för det fall att skattereglerna för traktamentsbelopp förändras ska gemensam information tas fram som underlag till berörda parter lokalt.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt huvudavtal (KHA).

§ 4 Giltighet och uppsägning

Denna överenskommelse, ersätter tidigare versioner av TRAKT 18 och gäller från och med ovan nämnda datum tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Säger central part upp detta kollektivavtal upphör lokalt kollektivavtal att gälla vid samma tidpunkt om inte annat överenskomms mellan centrala parter.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Vid protokollet
Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Cecilia Herm

För Svenska Kommunalarbetsareförbundet
Maria Hansson

För Vision
Carl Eos

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)
Bror Holm Vibeke Hammarström

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd
Ingrid Lindgren Andrén Per-Olof Sorsell

För Akademikerförbundet SSR och Akavia, jämte nedan förtecknade förbund

Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna (NA), SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Vårdförbundet.

Nadia Larsson Anna Westling

Bilaga 1

Avtal om traktamente – TRAKT 18

§ 1. Vissa definitioner

Förrättning

tjänstgöring som arbetstagare beordrats fullgöra på annat ställe än tjänstestället.

Flerdygnsförrättning

förrättning som medför övernattning utom bostaden.

Tjänsteställe

enligt definition i inkomstskattelagen.

Vanliga verksamhetsorten

enligt definition i inkomstskattelagen.

Tjänsteresa

av förrättning direkt föranledd resa.

§ 2. Traktamenten m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser som anges i inkomstskattelagen och med Skatteverkets vid var tidpunkt gällande schablonbelopp

Traktamenten kan reduceras enligt de principer som anges i inkomstskattelagen.

Beloppen för traktamenten vid tjänsteresa i Sverige enligt detta avtal förändras vid samma tidpunkt som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader enligt inkomstskattelagen ändras.

Anmärkning

Det är endast ökningen av levnadskostnaderna som ska beaktas. Exempel på ökade levnadskostnader är utgift för logi, ökad kostnad för mat och dryck samt diverse små-utgifter såsom telefonsamtal och tidningar

§ 3. Utlandsresor

Parterna är överens om att arbetsgivaren vid utlandsresor bör tillämpa bestämmelserna i inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar i tillämpliga delar.

§ 4. Lokalt kollektivavtal

Lokalt kollektivavtal som träffas på grundval av TRAKT 18 ska ansluta till inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar för avdrag för ökade levnadskostnader m.m.

Bilaga 2

TRAKT 18 Redogörelse för traktamentsavtalet

Bakgrund

Vid förhandlingarna om TRAKT 91 kom parterna överens om att de traktamenten som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet skulle följa de principer som anges i skattelagstiftningen. Traktamentsbeloppen vid inrikes tjänsteresa fastställdes också till samma belopp som det då gällande högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen. 1994 kompletterades avtalet med en överenskommelse som innebär att traktamentsersättningen enligt TRAKT utgår med samma belopp som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader vid tjänsteresa enligt skattelagstiftningen.

Vid förhandlingar om ett nytt kollektivavtal gjordes justeringar i avtalet för att åstadkomma en automatisk följsamhet till kommande förändringar av Skatteverkets schablonbelopp. Samtidigt gjordes viss redigering. Dessa ändringar har inte inneburit någon materiell förändring av avtalet.

Parterna noterade att eventuellt kommande beloppsjusteringar i enlighet med avtalets beräkningsprincip (§ 2) kan göras utan att nya förhandlingar behöver upptas.

Skillnaden mellan traktamente och lön

Traktamentsersättningar som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet är ingen löneförmån utan avsikten är att traktamentet ska täcka de eventuella merkostnader som en arbetstagare kan ha haft under en tjänsteresa.

Huvudregeln enligt inkomstskattelagen är att alla ersättningar och förmåner som en arbetsgivare utger till en arbetstagare är skattepliktiga, såvida det inte särskilt reglerats att just den förmånen är skattefri.

Enligt inkomstskattelagen (1999:1229) 12 kap 1 § får en skattskyldig dock minska den beskattningsbara inkomsten med vissa utgifter.

Ökade levnadsomkostnader vid tjänsteresor är avdragsgilla om de uppkommit i samband med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten och inte överstiger ett maximibelopp vid inrikes resa eller ett normalbelopp vid utrikes resa. Maximibelopp och normalbelopp

fastställs av Skatteverket enligt de principer som anges i inkomstskattelagen. Det innebär att ersättningar betalas ut endast vid förrättning som medfört övernattnings utanför verksamhetsorten.

Om traktamenten eller andra ersättningar som arbetsgivaren betalar överstiger det högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen ska den överskjutande delen behandlas som lön.

För att en ersättning inte ska beskattas krävs att alla förutsättningar för skattefrihet enligt skattelagstiftningen uppfylls. Det innebär att olika former av lokalt överenskomna ersättningar som ibland betalas till arbetstagare i samband med att de gjort endagsresor alltid ska behandlas som lön även om ersättningen kallas för "traktamente".

Definitioner

Vissa begrepp som används i kollektivavtalet definieras i inkomstskattelagen.

Tjänsteställe

Enligt 12 kapitlet 8 § inkomstskattelagen är tjänstestället den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under flyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där den skattskyldige hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.

Vanliga verksamhetsorten

Enligt 12 kapitlet 7 § inkomstskattelagen är vanlig verksamhetsort ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe.

Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad.

Minskat traktamente om arbetstagaren fått fria måltider

I samband med resor i arbetet kan kostnaderna för måltider bli högre än då arbetstagaren vistas på hemorten. För att täcka eventuella merkostnader får arbetstagaren traktamente. Traktamentet är en schablonersättning. Därför behöver arbetstagaren inte styrka sina utgifter.

Om en eller flera måltider under tjänsteresan bekostas av annan än arbetstagaren ska traktamentet reduceras. Ett exempel på detta är när ändamålet med resan är ett studiebesök och värden för studiebesöket

bjuder på lunch. Ett annat exempel är när arbetstagare reser till en annan ort för att gå på en kurs för vilken arbetsgivaren betalar en avgift som även inkluderar måltider och logi. I båda dessa fall har arbetstagaren sluppit utgifter för en eller flera måltider.

Enligt § 2 i kollektivavtalet ska traktamentet minskas enligt de principer som anges i 12 kapitlet 17 § inkomstskattelagen. Dessa finns närmare utvecklade i Skatteverkets föreskrifter och meddelanden. Där anges bl.a. att traktamentet alltid ska minskas om någon annan än den skattskyldige (arbetstagaren) betalat måltiden. Enligt Skatteverkets anvisningar är en måltid som arbetsgivaren betalar också skattepliktig (kostförmån). Det spelar ingen roll om måltiden erhålls på den vanliga arbetsplatsen eller i samband med en tjänsteresa inom eller utom riket. Det finns dock vissa undantag. Dessa redovisas i nedanstående tabell.

	Reducering av traktamente	Kostförmån (beskattningsbara inkomsten ökas)
Kost i samband med tjänsteresa	ja	ja
Obligatorisk hotellfrukost	ja	nej
Obligatorisk kost på allmänna kommunikationsmedel	nej	nej
Extern representation	ja	nej
Måltid – Bjuden av affärskontakt	ja	nej
Intern representation	ja	nej

Nattschablon Om arbetstagaren inte kan styrka sina logikostnader kan arbetsgivaren betala ut nattschablon enligt Skatteverkets schablonbelopp.

Observera att nattschablon utbetalas endast för nätter som arbetstagaren övernattat på annan plats än bostaden. Tidig avresa (före kl. 06.00) eller sen återkomst (efter kl. 00.00) berättigar inte till nattractamente. I dessa fall har ju arbetstagaren inte haft några extrakostnader för övernattnig.

Tjänsteresa till utlandet

Vid utlandsresor bör arbetsgivaren tillämpa Skatteverkets bestämmelser i tillämpliga delar. Det innebär att arbetsgivaren bör, om det inte finns anledning till annan bedömning, utbetala traktamentsersättning med det belopp för respektive land som anges i Skatteverkets allmänna råd om normalbelopp för ökade levnadskostnader i utlandet vid tjänsteresa,

tillfälligt arbete och dubbel bosättning. Ett exempel på omständigheter som medför att det kan finnas anledning att frågå den rekommenderade ersättningsnivån är när resan ingår i ett "paket-arrangemang" som inkluderar även måltider.

För att arbetsgivaren ska kunna betala ut traktamenten vid tjänsteresa till utlandet måste det även här vara fråga om en tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten. Om den anställda uppehåller sig i flera länder under samma dag kan traktamente betalas ut med normalbeloppet för det land där den längsta tiden av dagen (06.00–24.00) har tillbringats. Här bortses från restid m.m. med flyg och båt. Om den anställda vistats största delen av tjänsteresetiden i Sverige under avrese- eller hemkomstdagen, motsvaras skattefri ersättning av maximibeloppet för inrikes resa.

För logikostnader gäller samma regler som vid inrikes tjänsteresa, nämligen faktisk logikostnad eller, om logikostnaden inte kan visas, 50 procent av normalbeloppet (dagtraktamentet) per natt för det land där natten tillbringas.

Normalbeloppen för respektive land fastställs av Skatteverket. Beloppen framgår av Skatteverkets allmänna råd som bl.a. finns på Skatteverkets hemsida.

Reseräkning

Numera finns inte några överenskommelser mellan parterna eller andra regleringar rörande reseräkning. Det kan dock vara lämpligt att ange vilka regler som ska gälla för reseräkningar.

Enligt praxis ska arbetstagare ange ersättningsanspråk med anledning av förrättning i reseräkning. Reseräkningen ska innehålla de uppgifter som behövs för att kunna bedöma vilka ersättningar som ska utbetalas. Exempel på sådana uppgifter är resans ändamål, tid för avresa och återkomst och färdmedel.

Reseräkning bör avlämnas snarast efter det att en förrättning avslutats. Med "snarast" avses normalt inom en månad. Anledningen till att reseräkning ska lämnas utan onödigt dröjsmål är att arbetsgivaren ska ha en rimlig möjlighet att kontrollera uppgifterna i reseräkningen.

Traktamentsbelopp utges enligt Skatteverkets schablon vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten

Natt 00.00–06.00 avser logi	Halv dag	Hel dag 06.00–24.00
mer än 1 timme av tiden ovan. Traktamente utges inte då arbetsgivaren bekostat logi.	Om resan börjar kl. 12:00 eller senare räknas avresedagen som en halv dag. Detsamma gäller för hemkomstdagen om resan avslutas kl. 19:00 eller tidigare.	mer än 18 timmar eller påbörjats före kl. 12.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl. 19.00 (hemresedag)

Se förhandlingsprotokoll, § 2. Parterna är överens om att för det fall att skattereglerna för traktamentsbelopp förändras ska gemensam information tas fram som underlag till berörda parter lokalt.

KHA 94 – Kommunalt Huvudavtal

KHA 94 - Kommunalt Huvudavtal i lydelse fr.o.m. 1999-12-01

Kapitel 1

Förhandling om upprättande av kollektivavtal

- § 1 Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal skall föras som förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation (central förhandling), om någon av dessa parter begär det.
- § 2 Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 1 får förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling) inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.
- § 3 Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.
- § 4 Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskomsten avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kapitel 2

Primär förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

- § 5 Om förhandling enligt 11 § MBL eller 38 § första stycket MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation.
- § 6 Har vid lokal förhandling som avses i 11, 12, 14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandling förts, skall vad parterna därvid enats om ej ha verkan av kollektivavtal, om inte

sådan verkan uttryckligen fastslagits i särskild handling, som under-tecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart.

- § 7** Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall skriftligen vara den enhet hos arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.
- § 8** Information enligt 19 § MBL i fråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan som omnämnts i 5 § ovan.

Kapitel 3 Förhandling i rättstvist

- § 9** I sådan rättstvist, som skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.
- Även om kollektivavtal upphört att gälla skall bestämmelserna i detta kapitel iakttagas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning

Om handläggning av vissa tvister föreskrivs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA).

- § 10** Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).
- § 11** I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer skall detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till vederbörande arbetsgivarorganisation.
- § 12** Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i 35 § MBL "omedelbart" påkalla förhandling skall anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast

inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, skall anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

§ 13 I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL skall där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

§ 14 Kan uppkommen tvist ej lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall av vederbörande centrala part göras hos motparten inom fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

§ 15 Tvist får upptagas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense därom.

§ 16 Talan får inte väckas av part, med mindre han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan skall väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§ 17 Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

§ 18 Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptagas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

Kapitel 4 Protokoll m.m.

§ 19 Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna.

Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

§ 20 Förhandling skall anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke skall förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Kapitel 5 Stridsåtgärder

§ 21 Varsel om stridsåtgärd skall innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

§ 22 Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträandet

inhämta yttrande från medlaren(arna) i fråga om medlarens(arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 23 Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad i behörig ordning av part i detta avtal.

§ 24 Stridsåtgärd får vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningen i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

§ 25 Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§ 26 Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

§ 27 Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§ 28 Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom av tal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA).

- § 29** Från stridsåtgärder bör undantas dels förvaltningschef och arbetstagare med förvaltningschefs ställning dels arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

Kapitel 6 Samhällsfarliga konflikter

- § 30** Med samhällsfarliga stridsåtgärder avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undanta vårdområdet. Uttrycket "fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår" har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

- § 31** Part som bedömer en stridsåtgärd vara samhällsfarlig enligt § 30 ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Värgrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 32 nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

- § 32** Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser arbetsgivarorganisationerna gemensamt tre ledamöter, Svenska kommunalarbetsareföbunden, SACO - organisationerna samfällt och TCO - OF:s förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

- § 33** Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, skall varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärd längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§ 34 Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig skall nämnden i sitt beslut hemställa att parterna skall undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

Kapitel 7 Tvister om huvudavtalet

§ 35 Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 27 inte heller 34 § MBL.

Svenska kyrkans avtal 20

Svenska kyrkans avtal 20 – förhandlingsprotokoll

Svenska kyrkans avtal 20 – förhandlingsprotokoll

Förhandlingsprotokoll utan bilagor

2020-12-04

Protokoll: Den 4 december 2020

Ärende: Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för anställda inom Svenska kyrkan under perioden 2020-11-01 – 2023-03-31

Parter: För arbetsgivaren
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao)

För arbetstagarparterna
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia – med förtecknade förbund, Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA), samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal – Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – för arbetstagarare anställda inom trosamfundet Svenska kyrkan. Till avtalet hör bestämmelser enligt följande.

Bilaga 1 Avtalsvårdsgrupp

Bilaga 2 Svenska kyrkans löneavtal 20 (Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal))

Bilaga 3 Svenska kyrkans löneavtal 20 (Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA) och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd)

Bilaga 4 Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser – AB 20 – med följande underbilagor:
A. Ansvarsarbetstid
B. Årsarbetstid
C. Vissa tabeller
D. Anställning i personalpool

Bilagorna A, B, C och D är ej med i dokumentet

Bilaga 5 Protokollsanteckningar

Bilaga 6 Bilaga P, Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB, endast ändringar i (fetstil):

- a) Lägerverksamhet med övernattning (ej med i dokumentet, ändring finns med i ersättningsbilaga)**
- b) Personalutveckling/kompetensutveckling
- c) Anlitande av bemanningsföretag
- d) Präst
- e) Diakon
- f) Församlingspedagog
- g) Kyrkomusiker**
- h) Tidlista för kyrkomusiker**
- i) Utvecklingsdokument
- j) Lärare, forskollärare och fritidspedagoger**
- k) Kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal
- l) Betingsarbetande kyrko- och eller kyrkogårdsvaktmästare samt normalinstruktion och tidlista (löneformulär).
- m) Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

Ändringar i ovanstående bestämmelser jämfört med Svenska kyrkans avtal 17 finns i bilagorna – 2 - 6 till detta förhandlingsprotokoll.

§ 2 Särskild ersättning

Med anledning av viss tidsutdräkt för avtalsförhandlingarna 2020 och överenskommelse om senarelagd revisionstidpunkt har parterna enats om att utge särskild ersättning, s.k. Julgåva.

Utbetalning avser ett belopp om 1500 kronor.

Utbetalning bör utges i samband med december månads löneutbetalning 2020. Om sådan utbetalning inte kan ske bör arbetsgivare undersöka förutsättning för en extra utbetalning före 24 december 2020.

§ 3 Lönerevision 2020 – Svenska kommunalarbetsförbundet (Kommunal) – Avräkning på lön i visst fall

Arbetstagare som inte omfattas av Löneavtal Kommunal (Bilaga 2) och som av misstag erhållit generellt lönepåslag får sin lönerevision reviderad

från den 1 april 2021, varvid redan erhållen lön ska avräknas från löneökning per revision den 1 april 2021.

§ 4 Arbetsgrupp Praktikant – Svenska kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att reglera s.k. praktikant. Syftet är att stimulera unga vuxna att välja ett arbete inom Svenska kyrkans område. Förutsättning för detta är att parterna i arbetsgrupp klargör och enas om vilka villkor och kvalifikationer som ska uppfyllas för att kunna nyttja regeln. Arbetsgruppens målsättning är att senast den 28 februari 2021 kunna sammanfatta gruppens diskussion i ett förslag. I sådant fall träffar parterna avtal om införande av regeln senast en vecka efter nämnda datum.

Delar som överenskommelsen ska innehålla:

- Avtalsperiod
- Lön
- Anställningens längd och omfattning
- Anställningsform
- Åldersgrupp
- Introduktion och utbildningsinsatser
- Begränsningar för anställning såsom tidigare erfarenhet/utbildning
- Handedare alternativt ansvarig hos arbetsgivaren
- Anställningsform efter praktiken

§ 5 Partsgemensamma arbetsgrupper

1) Arbetsgrupp – partsgemensamt arbete avseende omställning m.m.

Parterna på Svenska kyrkans kollektivavtalsområde inrättar en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska arbeta med att undersöka, utreda och diskutera förnyelse av omställningsavtal. Parterna kan även ta upp angränsande frågor, exempelvis anpassning av uppsägningsregler i samband med arbetsbrist, individuell kompetensutveckling, turordningsfrågor, lönetillägg vid omplacering samt uppsägningstider.

Former för arbetssätt, representation och möteschema fastställs mellan parterna i samband med att arbetet inleds.

Parterna är överens om att arbetsgruppen bör arbeta enligt en ambition att enas kring ett förslag för ett nytt regelverk för omställning m.m. Resultatet av gruppens arbete föreläggs parterna senast den 31 december 2021.

2) Avtalsvårdsgrupp/samrådsgrupp – AVG

I syfte att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte och plattform för diskussion i avtals- och arbetsmiljöfrågor är parterna överens om att föra vissa frågor till AVG. Dessa frågor och formerna för arbetet i AVG anges enligt bilaga 1. Arbetet i arbetsgruppen pågår under avtalsperioden.

§ 6 Särskild insats inför revision 2021

Under avtalsförhandlingarna 2020 har Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia särskilt uttryckt oro och angelägenhet för att utvecklingen av löneprocesserna inte har en framstående ställning parterna emellan. Arbetsgivarparten har samma uppfattning i detta avseende varför frågan utgör en av de första och mest angelägna att starta i det gemensamma avtalsvårdsarbetet. Mot den bakgrunden förutsätter SKAO och nu nämnda parter att det avsätts tid för att inventera vilka informations- och stödbehov som kan finnas inför revisionen den 1 april 2021. En sådan dialog behöver vara genomförd senast den 15 januari i syfte att enas om formerna för informationen för kommande lönerevision.

§ 7 Ändringar i lagstiftning

Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftningen kan förhandlingar påkallas.

§ 8 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. Kvarstående övriga bestämmelser i kollektivavtalet ligger kvar oförändrade.

§ 9 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 10 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 Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för anställda inom Svenska kyrkan för perioden 2020-11-01 t.o.m. 2023-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

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

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.

§ 11 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet
Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Cecilia Herm

För Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal)
Maria Hansson

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 Universitetsläraresförbund, Vårdförbundet
Nadia Larsson Anna Westling
Akademikerförbundet SSR Akavia

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)
Bror Holm Vibeke Hammarström

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd
Ingrid Lindgren Andrén Per-Olof Sorsell
Lärarförbundet Lärarnas Riksförbund

Avtalsvårdsgrupp Svenska kyrkan

Avtalsvårdsgrupp Svenska kyrkan – AVG, Avtalsperioden 2020-11-01 – 2023-03-31

I såväl avtalsförhandlingarna 2016, 2017 och 2020 har framförts yrkanden från parterna som under förhandlingarna inte lett till ändrade kollektivavtalsregleringar. Det finns ett behov och en önskan parterna emellan om att föra en dialog mellan arbetsgivar- och arbetstagarföreträdarna vid sidan av regelrätta avtalsförhandlingar. En del av dessa frågor handlar om arbetsmiljöfrågor.

Parternas erfarenheter är goda av att föra en sådan dialog i en Avtalsvårdsgrupp – AVG. AVG kan därmed förhoppningsvis möta den önskan om dialog i de frågor parterna önskar föra. Dessa samtal kan dessutom föras under lugnare former, under fredsplikt och frågorna behöver inte belasta de centrala avtalsförhandlingarna utan kan hanteras i en annan ordning. Parterna är överens om att formen för dialogen parterna emellan inte är en förhandling. Parterna är också överens om att dialogen ska föras i konstruktiva former och i god anda för att tillsammans uppnå bästa resultat. Syftet med AVG är således att utanför centrala kollektivavtalsförhandlingarna ha ett forum för partsgemensamma frågor och på så sätt koncentrera kollektivavtalsförhandlingarna till frågor av ren villkorskaraktär.

Till AVG förs frågor som rör kollektivavtal och/eller frågor om arbetsmiljö.

Vad gäller partsgemensamma arbetsgrupper anges dessa särskilt i förhandlingsprotokollet.

För frågor rörande kollektivavtal ansvarar förhandlingschefen eller biträdande förhandlingschefen och för arbetsmiljöfrågor ansvarar chefen för Utvecklingsenheten vid Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Arbetet i AVG gäller under avtalsperioden och kan förnyas om parterna önskar det. AVG sammanträder minst två gånger per termin. Finns ett uttalat behov till ett extra sammanträde kan ett sådant sättas ut. Frågor kan också uppkomma under avtalsperioden som lämpligen bör lyftas till AVG.

Sammankallande är arbetsgivarorganisationen som också ansvarar för att kallelse med förslag på dagordning skickas ut till parterna om möjligt minst tre veckor innan sammanträdet. Varje part är själv ansvarig att lyfta de frågor som ska tas upp på dagordningen. Varje part är också ansvarig att ta fram eventuellt underlag för de frågor som ska behandlas. De ytter-

ligare förslag på frågor som ska tas upp på dagordningen och eventuella underlag ska ha kommit in till arbetsgivarorganisationen senast två veckor före sammanträdet. Slutlig dagordning skickas ut av arbetsgivarorganisationen en vecka före sammanträdet. Sammanträdet kan genomföras gemensamt med samtliga parter eller delas upp beroende på frågornas karaktär och innehåll.

Vid sammanträdet representeras varje arbetstagarorganisation av maximalt två personer. Arbetsgivarorganisationen kan representeras av upp till fyra personer.

Uppnås inte förväntat resultat i AVG kan parterna i stället välja att lyfta frågan som ett yrkande i kommande centrala avtalsförhandlingar.

Avtalsfrågor

1. Utredda parternas förhandlingsordning

Exempelvis fatalietider, medbestämmande, tvisteärenden.

2. Översyn, undersökning och utredning om ändrad modell för ersättningar och tillägg

Exempelvis beredskap/jour – behov av förläggning, ersättning och ev. återhämtning – lönetillägg/löneutfyllnad vid omplacering – konsekvenser av regleringen av övriga ersättningar. Utredda möjligheter till enskilda överenskommelser som möjliggör ett flexibelt och längre arbetsliv.

3. Arbetstidens förläggning

Exempelvis – olika arbetstidsmodeller, flextidsmodeller, årsarbetsavtal, beräkningsperioder, återhämtning.

4. Lön och lönesättningsprinciper

Exempelvis samma grundläggande lönesättningsprinciper, grundläggande krav på löneavtalets innehåll, omfattning och förhandlingsordning.

5. Gemensam partsgemensam skrift om hur vi ser på att arbeta i Svenska kyrkan

Skao vill diskutera att förutsättningarna för att skapa ett "nytt" häfte/samling av skrivelser och foga nuvarande policydokument, pamflett, partsgemensamma viljeyttringar m.m. till ett sådant dokument. Skao vill att "av-

talsboken” ska innehålla de överenskommelser parterna emellan som reglerar medarbetarnas anställningsvillkor, ersättningar och löner.

6. AB § 28 mom 11, s 79

Ny punkt rätt vid ledighet med bibehållen lön för tio samtal med psykolog eller annan terapeut. Inskrives som egen punkt.

7. Personalutveckling/kompetensutveckling

KyrkAs yrkande sidan 2 – 3 samt protokollsanteckning 29.

8. Miljömål s 3--4 i KyrkAs avtalsyrkanden

9. Ett längre arbetsliv

Se över möjligheten att införa en kollektivavtalad rättighet att gå ner i arbetstid från till exempel 65 år.

Arbetsmiljöfrågor

1. Arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet

Akademikerförbundet SSR/Akavia vill diskutera vad vi som centrala parter kan göra för att underlätta för lokala parter mer aktivt kan arbeta med psykosocial arbetsmiljö. Att vi som centrala parter diskuterar vad vi kan göra för att uppmuntra lokala arbetsgivare att öka mångfalden och jämställdheten.

2. Gränssättning arbete – fritid

3. Att organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete bedrivs systematiskt på varje arbetsplats med formulerade mål för minskning av sjuktalen och förbättring av medarbetarnas arbetsmiljö

4. Att man på varje arbetsplats finner praktiska metoder för att åskådliggöra arbetsinnehåll och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag

5. Förutsättningarna för ett hållbart chefskap

Akademikerförbundet SSR/Akavia vill diskutera vilket stöd det finns för chefer inom Svenska kyrkan både med inriktning på deras arbetssituation men även stöd till cheferna som ska leda till ett hållbart ledarskap.

6. Systematiskt hållbarhetsarbete

Akademikerförbundet SSR/Akavia vill diskutera möjligheterna till enskilda överenskommelser men även att hjälpa lokala parter med att ta

fram modeller m.m. för att bedriva ett systematiskt hållbarhetsarbete utifrån ett helhetstänk om ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Vision

Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Box 157, 101 23 Stockholm
arbetsgivare@svenskakyrkan.se

Art. nr. 1048, ISBN ISBN: 978-91-527-0122-5