

Kollektivavtalet för Svenska kyrkans 22 000 anställda är klart

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har tecknat nytt kollektivavtal, Svenska kyrkans avtal 12 med Kyrkans akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Vision, Svenska kommunalarbetsgivarförbundet samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund.

- Bilaga 1:* Kyrkans löneavtal 12, *sid. 12*
- Bilaga 2:* Kyrkans allmänna bestämmelser AB 12, *sid. 14*
- Bilaga A:* Tillägg till AB § 13 mom. 9 Ansvarsarbetstid, *sid. 22*
- Bilaga 3:* Protokollsanteckningar, *sid. 24*
- Bilaga P:* Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB 12, *sid. 25*

Handläggare:

Samtliga avtalssekreterare och arbetsgivarkonsulter



Kollektivavtalet för Svenska kyrkans 22 000 anställda är klart

Ett nytt kollektivavtal för Svenska kyrkans 22 000 anställda är klart. Avtalet gäller för perioden den 1 maj 2012 till och med den 31 mars 2013. Löneöversynen är dock densamma som tidigare år, den 1 april. Löneökningssnivån är lägst 2,6 procent förutom för Kommunal där den är 650 kronor, vilket är i nivå med rådande riktmärken på övriga arbetsmarknaden.

En viktig reform i det nya avtalet är att löneskyddet vid förflyttning av arbetstagare av organisatoriska skäl nu har begränsats. Detta är av vikt med tanke på de organisationsförändringar kyrkan står inför med förändringar på chefsnivåer. För arbetsgivarna innebär det besparingar och att de grundläggande principerna för lönesättning i löneavtalet kan följas.

En annan viktig reform gäller arbetstidsregleringen för kyrkomusiker. Från den 1 oktober finns möjlighet att schemalägga 100 procent av arbetstiden med av centrala parter upprättad tidlista som underlag för tjänstens volymberäkning.

Kyrkans löneavtal 12

Grundläggande principer för lönesättning

Grundläggande principer för lönesättning i § 1, Kyrkans löneavtal 12, är helt oförändrade i jämförelse med Kyrkans löneavtal 11. I anslutning till föregående års avtalsförhandlingar tillsatte parterna en arbetsgrupp som hade till uppdrag att under hösten 2011 komma med förslag till ett nytt löneavtal. Arbetsgruppen fortsatte med sitt arbete över årsskiftet och överläggningar fördes även under årets avtalsförhandlingar för att få till stånd ett nytt löneavtal. Det visade sig emellertid inte vara möjligt eftersom det finns olika uppfattningar mellan de fackliga organisationerna i bland annat frågan om detaljeringsgrad i avtalet. Kyrkans akademikerförbund yrkade för sin del på ett eget löneavtal. Parterna är emellertid överens om att även inför nästa avtalsperiod 2013 fortsätta med en ny arbetsgrupp för att få till stånd ett nytt löneavtal.

Lägst lön

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst 17 905 kr per månad (heltidslön) från och med den 1 april 2012. Notera att åldersgränsen i år har ändrats till 18 år. Timlönen för arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst 109 kronor i timmen från och med den 1 april 2012. För arbetstagare under 18 år finns ingen lägsta lönenivå.

Utrymme där arbetstagarorganisation har färre än fem medlemmar

Denna punkt möjliggör för arbetsgivare att avvika från bestämmelserna om utrymme där arbetstagarorganisation har färre än fem medlemmar. Ett exempel: En arbetstagarorganisation har endast två medlemmar hos arbetsgivaren och ingen av dessa uppnår ett godtagbart arbetsresultat enligt de lönesättningskriterier som gäller för arbetsplatsen. I årets avtal bidrar till exempel varje medlem i Kommunal med minst 650 kronor vilket innebär att 1 300 kronor ska fördelas på två medarbetare som inte uppnått ett godtagbart arbetsresultat. I detta fall kan arbetsgivaren då välja att sammanlagt höja lönen med mindre än 1 300 kronor. Ett sådant beslut

måste grundas på genomarbetad lönepolitik och förankrade lönesättningskriterier. Om båda arbetstagarna däremot uppnått ett bra arbetsresultat är regeln inte tillämplig.

För att förtydliga hur bestämmelsen får användas har ett par meningar lagts till anmärkningen till p. 4. ”Individuell och differentierad lönesättning ska tillämpas för enskilda arbetstagare. Det innebär att arbetstagarens prestationer ska bedömas efter samma kriterier som övriga arbetstagare.”

Löneökningstrymmets reglering

Redan i Kyrkans löneavtal 08 infördes en skrivning om att oaktat hur utrymmet är reglerat, det vill säga antingen genom procent eller krontal, ska lönesättning genomföras konsekvent och utifrån arbetsgivarens handlingsplan. Om arbetsgivaren till exempel har två lika presterande vaktmästare, en organiserad i Kommunal och en i Vision, ska inte den som är medlem i Vision behandlas annorlunda för att insamlingsmodellen för Visions medlemmar är i procent istället för krontal.

P. 7 i § 2 har nu på ett tydligare sätt än tidigare klargjort detta synsätt genom att det nu står följande ”Oavsett hur löneökningstrymmet är reglerat i avtalet, i kronor eller procent, ska arbetsgivarens lönesättning genomföras konsekvent utifrån lönepolitik och kända lönekriterier i enlighet med § 1 i löneavtalet”.

I årets avtal är skillnaden, vid en viss given lönenivå, mellan procentberäkning och krontalsberäkning av utrymmet betydligt mindre än i tidigare avtal.

Löneutrymme

Löneöversynsutrymmet för medlemmar i Kyrkans akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråds lokala organisationer, Vision samt för Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund beräknas för år 2012 av lägst 2,6 procent av summan för den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare.

Löneöversynsutrymmet för medlemmar i Kommunal beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör för år 2012 lägst 650 kronor av summan av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare.

Utrymmet bildar det underlag som parterna har till sitt förfogande för individuell fördelning vid årets löneöversyn. Några individuella garantier om lägst lönehöjning finns inte.

Retroaktiv lön även för sjuk- eller föräldralediga

Det förra löneavtalet gällde till och med den 30 april 2012. Parterna är emellertid överens om att löneöversynen för 2012 ska vara den 1 april. Arbetsgivarna är därför skyldiga att utbetala retroaktiv lön från och med den 1 april. För de arbetstagare som är sjuk- eller föräldralediga gör Försäkringskassan inte motsvarande retroaktiva höjning av den sjukpenningsgrundande inkomsten (SGI). Hur detta ska hanteras är inte reglerat i kyrkans avtal. Arbetsgivarorganisationen rekommenderar att arbetsgivarna betalar den mellanskillnad avseende SGI-nivåer som uppkommer mellan den 1 april och datum för lokal överenskommelse om de nya lönerna.

Kyrkans AB 12

Eftersom det är ett ettårigt avtal har få förändringar gjorts i de allmänna bestämmelserna. Dock har några viktigare ändringar gjorts beträffande reglerna för provanställning och visstidsanställningar.

Samtliga särskilda ersättningar, obekväm arbetstid, beredskap, förskjuten arbetstid och färdtidsersättning har höjts med 2,6 procent Observera att höjningarna sker från och med den 1 juni 2012.

Provanställning

Kollektivavtalets bestämmelser om provanställning ersätter 6 § LAS, vilket innebär att 6 och 31 §§ LAS inte gäller. Detta medför bland annat att reglerna om besked, underrättelse och varsel inte gäller samt att provanställningen inte har kunnat avbrytas före provotidens utgång om inte grund för avskedande enligt 18 § LAS finns.

I regeln om provanställning i AB 12 införs nu en möjlighet att provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Detta gäller både för arbetsgivaren och arbetstagaren. Dessutom tillförs regeln också ett förtydligande om anställningen inte ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut. Då ska besked om detta lämnas senast vid provotidens utgång. Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren så snart som möjligt bör meddela arbetstagaren om denne kan räkna med fortsatt anställning eller inte. Observera att en provanställning som fortsätter efter den bestämda provotidens slut övergår till att bli en tillsvidareanställning.

Tidsbegränsad anställning

Enligt LAS har en arbetstagare under en femårsperiod kunnat vara anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning sammanlagt två år och som vikarie i sammanlagt två år utan att anställningen övergått till en tillsvidareanställning.

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs nu i AB 12 följande: "Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning".

Ett viktigt undantag finns i anmärkningen p. 2 som möjliggör längre perioder av allmän visstidsanställning respektive vikariatsanställning än tre år under en femårsperiod. Anmärkningen lyder "Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader. Arbetsgivaren ska underrätta berörda arbetstagarorganisation om åtgärden, innan beslut fattas, med möjlighet att påkalla förhandling enligt § 12 MBL inom en vecka".

Notera att överenskommelse om sexmånadersperioder träffas direkt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren men också att arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om åtgärden innan beslut fattas. Denna möjlighet att förlänga visstidsanställning utan att den övergår till en tillsvidareanställning kan vara positiv både för arbetsgivare och arbetstagare. Den kan till exempel användas om ett projektarbete blir mer omfattande än från början beräknats och arbetsgivaren därför har behov av att förlänga allmän visstidsanställning med en eller flera sexmånadersperioder.

Observera att detta moment gäller från och med den 1 oktober 2012. För visstidsanställning som påbörjas efter 30 september tillämpas den nya regeln.

Ansvarsarbetstid

En ny möjlighet att reglera arbetstiden har lagts till som ett nytt moment 9 till § 13 Arbetstid.

Ansvarsarbetstid innebär att arbetsgivare och arbetstagare har möjlighet att komma överens om att anpassa arbetstiden efter verksamhetens krav men också efter arbetstagarens egna behov. Observera att det ska ske i en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare och gäller för arbetstagare som är medlemmar i Vision, samt för medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund.

Överenskommelsen är frivillig för båda parter och provas årligen i samband med löneöversynen. Den omfattar 40 timmar per helgfri vecka eller 38 timmar och 15 minuter i genomsnitt per vecka och innebär då att arbetsskyldighet finns på lätthelgdagar. Ersättning för övertid, obekväm arbetstid och beredskap ersätts med fast månadstillägg som baseras på de senaste 24 månadernas särskilda ersättningar uppräknat med 10 procent. Arbetstiden följs upp regelbundet av chef/arbetsledare, dels i förhållande till verksamhetsmål och arbetsbelastning och dels i förhållande till arbetstidsregler i lag och avtal. Arbetstidslagens regler ska följas. Överenskommelsen kan sägas upp av endera parten med en månads uppsägningstid. Regler finns också hur återgång till reglerad arbetstid ska ske.

Ansvarsarbetstid kan vara bra att tillämpa om speciella förhållanden beträffande arbetstid finns för någon eller några enstaka arbetstagare på en arbetsplats. Det kan vara mer ändamålsenligt att träffa enskilda överenskommelser med dessa arbetstagare än att träffa ett lokalt kollektivavtal om till exempel årsarbetstid eller annat för samtliga arbetstagare.

Församlingsarbetstid

Ytterligare ett nytt moment har tillförts § 13 Arbetstid. Diakoner och församlingspedagoger kan träffa överenskommelse med arbetsgivaren om församlingsarbetstid enligt Särskilda bestämmelser för diakon och församlingspedagog. Detta moment gäller enbart under denna avtalsperiod. Momentet gäller för medlemmar i Kyrkans akademikerförbund, Vision, Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund samt för Lärarförbundets och Lärarnas riksförbunds medlemmar.

Församlingsarbetstiden kommenteras närmare i avsnittet Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB.

Semester

I AB 11 möjliggjordes för lokala parter att i ett lokalt kollektivavtal komma överens om fler semesterdagar än 27, 31 respektive 32. Nu införs en möjlighet att istället för att träffa lokalt kollektivavtal träffa överenskommelse direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare om fler semesterdagar än vad som anges i mom. 5. Notera dock att det inte gäller för Kommunals medlemmar.

Efterbehandlingar med mera

Detta moment har till sin innebörd inte förändrats utan det har skett en språklig förenkling. Nu lyder det: 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

Arbetsgivare kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård.

Notera att det nu förtydligats att det krävs remiss från läkare vid olika typer av efterbehandlingar.

Uppsägningstid

Hittills har det inte varit möjligt att avsluta en visstidsanställning i förtid vare sig för arbetstagare eller arbetsgivare. Dock har arbetsgivaren kunnat avsluta en visstidsanställning om det funnits grund för avskedande.

Nu införs i AB 12 en regel om att både arbetstagare och arbetsgivare kan säga upp en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än tre månader. För att arbetsgivaren ska kunna säga upp en arbetstagare krävs saklig grund. Detta innebär att arbetsgivaren nu inte behöver vara orolig att erbjuda allmän visstidsanställning i till exempel 1,5 år om arbetsuppgifterna av någon anledning kommer att minska eller rent av upphöra under perioden eftersom arbetsbrist är saklig grund för uppsägning.

Protokollsanteckningar

Protokollsanteckningarna har ändrat dels beträffande övertidsarbete och dels beträffande lön vid förflyttning.

Övertidsarbete

I p. 12 anges att vissa yrkesgrupper är undantagna från övertidsersättning. I p. 13 anges att arbetsgivare och arbetstagare i det enskilda anställningsavtalet kan komma överens om rätt till övertidsersättning. Kanslichef eller motsvarande och kyrkoherde är då alltid undantagna från rätten till övertidsersättning enligt § 20, AB 12.

I och med att kyrkoherden, efter ändringar i kyrkoordningen den 1 januari 2010, leder all verksamhet i en församling respektive i en pastoratssamfällighet har kanslichefen i vissa fall fått en annorlunda roll. Detta motiverar en ändring i p. 13 med innebörd att kanslichef vid nyanställning kan avtala om rätt till övertidsersättning. Den nya regeln har förts in som sista mening i p. 13.

Lön vid förflyttning på grund av organisatoriska skäl

Enligt tidigare gällande regel ska arbetstagare inte vidkännas någon försämring av löneförmåner vid förflyttning av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom. Än så länge har denna regel inte betytt så mycket för de kyrkliga arbetsgivarna. De förslag till förändringar i den lokala kyrkliga organisationen som strukturutredningen har lagt fram kommer sannolikt att förändra den saken om utredningens förslag vinner gehör på kommande kyrkomöte. Ett exempel är förslaget att flerpastoratssamfälligheter ska upphöra vilket kan leda till färre tjänster för till exempel kyrkoherdar. En kyrkoherde som vid indelningsändring erbjudits tjänst som komminister har hittills behållit sin kyrkoherdelön så länge som anställningen varat. Förutom att det medfört en ekonomisk belastning för arbetsgivaren har lönen inte stått i samklang med löneavtalets grundläggande principer för lönesättning. Det lönepolitiska arbetet hos arbetsgivaren har därmed försvårats.

Den nya regeln beträffande lön vid förflyttning på grund av organisatoriska skäl innebär en tidsmässig begränsning av förmånerna. I första hand gäller att arbetsgivare och arbetstagare bör träffa avtal om lön och övriga anställningsvillkor inför omorganisationen, men om detta inte låter sig göras gäller följande:

Till och med det år då arbetstagaren fyller 55 år och förflyttas till en annan anställning utanför anställningsavtalet med lägre lön erhåller denne ett lönetillägg i 60 månader. Detta lönetillägg utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen i den nya befattningen. Under den tiden behandlas arbetstagaren på samma sätt som alla andra arbetstagare vid löneöversynsförhandling men vid beräkningen av löneutrymmet medräknas den nya lägre fasta kontanta lönen.

Från och med det år då arbetstagaren fyller 56 år sker ingen försämring av löneförmånerna. Dock medräknas endast 80 procent av den fasta kontanta lönen vid beräkning av löneutrymmet vid löneöversynsförhandling.

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

Observera att denna regel gäller vid organisationsförändringar från och med den 1 januari 2014.

Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning

De särskilda bestämmelserna för lägerverksamhet med övernattning blir kvar i kollektivavtalet. Flera fackliga organisationer hade yrkat på att dessa bestämmelser skulle upphöra och att ersättning vid läger ska utges enligt de vanliga reglerna i AB 12. Arbetsgivarorganisationens medlemmar har ett fortsatt intresse av att behålla lägerbilagan särskilt som ganska omfattande förändringar till det bättre både för arbetsgivare och arbetstagare genomfördes 2008. Ersättningen höjs nu med 7 procent till 535 kronor för varje tjänstgöringsdygn från och med den 1 april 2012.

Särskilda bestämmelser för präst

En fråga som aktualiserades redan under de förra avtalsförhandlingarna var frågan om hur prästerna ska kompenseras för arbete på lätthelgdagar. Lätthelgdag enligt kollektivavtalet är då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

I årets avtal har kompensationen för arbete på lätthelgdag fått en ny utformning. Det gamla avtalets kompensation för arbete på lätthelgdag gav tio fridagar per kalenderår oavsett på hur många lätthelgdagar prästen hade ordinarie arbetstid. Den nya regeln är ingen schablon som tidigare utan rätt till kompensationen finns om ordinarie arbetstid är förlagd till lätthelgdag. Det nya avtalet innebär tydligare regler och medför ingen arbetstidsförkortning jämfört med tidigare. Det blir istället en tydlig kompensation för ordinarie arbetstid på lätthelgdag för varje enskild präst och dennes individuella arbetstid.

Parterna är överens om att den nya regeln tillämpas redan från och med innevarande år. Det innebär således att kompensation för arbete på lätthelgdagar under 2012 ska vara 15 dagar om arbete utförs på samtliga lätthelgdagar.

Syftet med fridagar som kompensation för ordinarie arbetstid på lätthelgdagar är att den årliga arbetstiden ska bli ungefär lika lång oavsett om arbetstagaren har ordinarie arbetstid på lätthelgdagar eller inte. Skillnaden mellan tidsmåttan motsvarar den arbetstid som representeras av helgdagar som infaller på måndag till lördag samt överenskomna helgdagsaftnar. Dessa är sammanlagt i genomsnitt 15 dagar per år räknat över en 28-årsperiod. Parterna är nu överens om att arbetstidsmåttet för präster ska jämföras med övriga arbetstagare. Grundregeln i AB 12 är att den som har ordinarie arbetstid på samtliga lätthelgdagar har 38 timmar och 15 minuter i veckoarbetstid när kompensationen ges i tid varje arbetsvecka.

Prästernas särskilda bestämmelser innebär att de har 40 timmar per vecka som ordinarie arbetstid, arbetsskyldighet på alla lätthelgdagar, men rätt till extra fridagar beroende på hur många lätthelgdagar som de haft ordinarie arbetstid på.

Praktiskt ska fridagsförläggningen hanteras genom att varje präst tillgodoräknas 15 extra fridagar per år. För varje ledig lätthelgdag förbrukas en av de extra fridagarna. Kompensation för arbete på lätthelgdagar sker nu på ett för arbetsgivaren mer kontrollerat sätt genom att prästen vare sig blir över- eller underkompenserad beträffande arbetstid såsom ofta var fallet tidigare med 10 dagars schablon.

Det är viktigt att lägga två ordinarie fridagar i genomsnitt per vecka och planera verksamheten så att ordinarie arbetstid om så önskas kan läggas ut på lätthelgdag. Kompensation för arbete på lätthelgdagar i form av extra fridagar ska förläggas jämnt under året.

Följande regler är oförändrade. Den arbetstagare som inte tjänstgjort hela året får fridagar i proportion till anställningstid. Det sammanlagda antalet fridagar i följd får vara högst fyra om arbetsgivaren inte medger annat och fridag kan bara tas ut som ledig tid.

Avtalets praktiska tillämpning kan också förklaras enligt följande. Präster är arbetsskyldiga alla lätthelgdagar. Om en präst har ordinarie arbetstid förlagd till en lätthelgdag ska det kompenseras med en annan ledig dag, en så kallad extra fridag. Den präst som inte har haft ordinarie arbetstid förlagd till en lätthelgdag, har inte rätt till motsvarande extra fridag. Det innebär att de 15 extra fridagarna ska reduceras i proportion till hur många lätthelgdagar som prästen varit ledig.

Särskilda bestämmelser för diakon

Arbetsgivare och diakon kan träffa överenskommelse om att samma regel för kompensation för arbete på lätthelgdagar som gäller för präster även ska gälla för diakon. Observera att en sådan överenskommelse är frivillig för både arbetsgivare och arbetstagare. Det kan finnas anledning för en arbetsgivare att träffa överenskommelse med diakon för det fall att diakonen arbetar tillsammans med prästen i ett arbetslag.

Regeln gäller för medlemmar i Kyrkans akademikerförbund, Vision, Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund samt för medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

Regeln gäller under avtalsperioden fram till och med den 31 mars 2013. Utvärdering ska ske med början i januari 2013.

Särskilda bestämmelser för församlingspedagog

Utöver möjligheten för diakoner att tillämpa samma regler för kompensation för arbete på lätthelgdag som gäller för präster ska denna regel även gälla för församlingspedagoger. Av det skälet har särskilda bestämmelser för församlingspedagog förts in i kollektivavtalet.

Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker

Sedan avtalsförhandlingarna 2005 har parterna utrett förutsättningarna för en reformerad arbetstidsreglering för kyrkomusiker. Målsättningen för arbetsgivarorganisationen har varit att hitta nya vägar för effektivt arbetstidsutnyttjande och modernisera gamla strukturer som varit oförändrade sedan länge.

I 2008 års kollektivavtal genomfördes vissa förändringar. Fördelningen mellan schemalagd arbetstid och förtroendearbetstid kunde styras utifrån verksam-

hetens krav och arbetstagarnas behov och behövde inte alltid vara 70 procent och 30 procent. Reformen 2008 har inte lett till någon nämnvärd förändring varför arbetsgivarorganisationen fortsatt att verka för 100 procent schemaläggning.

Efter intensivt arbete har nu parterna kommit överens om tre olika alternativ för arbetstidens förläggning för kyrkomusiker.

Observera att de nya reglerna gäller från och med den 1 oktober 2012. Fram till dess gäller Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker i Kyrkans avtal 11 som centralt kollektivavtal.

1. Schemaläggning 100 procent av arbetstiden

Vid schemaläggning 100 procent fastställs arbetsuppgifternas totala volym med tidlistan som underlag, utifrån de av arbetsgivaren angivna arbetsuppgifterna. Innan schemat fastställs förs en förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation. Protokoll från sådan förhandling har inte verkan som lokalt kollektivavtal. Vid schemaläggning har arbetsgivaren rätt till flextid enligt § 14, AB 12.

Det innebär att schemaläggning med förtroendearbetstid utgår ur det centrala kollektivavtalet och istället gäller 100 procent schemaläggning med tidlistan som beräkningsunderlag för att fastställa volymen. Tidsåtgången för att genomföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren fastställt ges i tidlistan.

Vid mindre förändringar av arbetsuppgifterna krävs ingen ny förhandling med lokal arbetstagarorganisation.

De centrala parterna är överens om att före den 1 oktober tillhandahålla en tidlista med anvisningar samt reviderade Partsgemensamma kommentarer till avtal för kyrkomusiker.

Notera att arbetstagaren har rätt till flextid enligt § 14, AB 12. Den rätten är individuell för kyrkomusikern och innebär inte att arbetsgivaren måste träffa kollektivavtal om att tillämpa flextid för övriga arbetstagare.

2. Arbetsbeskrivning/instruktion

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

Arbetsuppgifterna fastställs och tidsberäknas enligt tidlistan som anger den totala volymen. När arbetsuppgifterna ska utföras är inte i förväg fastställt utan är beroende av verksamheten.

3. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om annat

Det är även möjligt för arbetsgivaren att med lokal arbetstagarorganisation träffa överenskommelse om annat för kyrkomusikerns arbetstidsförläggning. Det kan exempelvis vara oreglerad arbetstid.

Förhandlingsordning vid oenighet

När överenskommelse inte kan träffas om vilket alternativ för arbetstidsförläggning som ska användas gäller schemaläggning 100 procent av arbetstiden. Det är arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen som upprättar schemat. Uppnås inte enighet vid schemaläggningen kan centrala parter medverkan påkallas beträffande volymberäkningen. Kvarstår oenigheten efter centrala parter medverkan fastställs volymberäkningen med bindande verkan av de centrala parterna. Centrala parter kan påkalla biträde av medlare.

Vid övergången till schemaläggning 100 procent utges 1 200 kronor som fast lönetillägg så länge som schemaläggning används. Vid nyanställning kan schemaläggning 100 procent tillämpas utan att fast lönetillägg behöver utges.

De arbetsgivare som för närvarande tillämpar 70 procent schemaläggning och 30 procent förtroendearbets tid eller annan fördelning av arbetstiden kan fortsätta med det även efter den 1 oktober eller välja att gå över till 100 procent schemaläggning.

Arbetsgrupper

Under avtalsperioden ska olika arbetsgrupper tillsättas med uppdrag att utreda och bereda frågor inför nästa avtalsrörelse. Arbetsgrupperna ska utarbeta förslag till nytt löneavtal för 2013, bearbeta arbetstidsfrågor som berör förskollärare samt utvärdera de nya reglerna om ansvarsarbets tid och församlingsarbets tid.

Avtal för utlandsanställda

Kollektivavtalet för utlandsanställda gällde också till och med den 30 april. Förhandlingar har genomförts under våren med ambition att kunna träffa avtal före sommaren. På grund av svårlösta frågor beträffande försäkringar och pensionsavtal har detta inte varit möjligt. Förhandlingarna fortsätter i mitten av augusti. Det gamla avtalet löper vidare med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Ändringar och ny text

Ändringar i avtalen samt helt ny text redovisas i bilagor.

Förteckning över Observera utgivna 2012

- Nr 1 Internränta 2011, januari
- Nr 2 Nu blir det enklare att anmäla arbetsskador, januari
- Nr 3 Anmäl sjukdom AGS-KL och arbetsskada TFA-KL på AFA Försäkrings kundwebb, januari
- Nr 4 Skattereduktion för gåvor till ideella organisationer, januari
- Nr 5 Förändringar vid anmälan till utbildningar inom Ekonomi, januari
- Nr 6 Avtal om bilersättning (BIA), januari
- Nr 7 Tillsyn över begravningsverksamheten begränsas till färre antal länsstyrelser, februari
- Nr 8 Ändringar i begravningslagen – ”Några begravningsfrågor” samt förslag om enhetlig begravningsavgift 2015, februari
- Nr 9 SPAR-registret – hjälp i gravbokshanteringen, februari
- Nr 10 Deklarationsanvisningar för blankett Inkomstdeklaration 3, mars
- Nr 11 Budgetförutsättningar 2013, april
- Nr 12 Nytt ramavtal med Posten Logistik AB, april
- Nr 13 Standard för trädinventering, april
- Nr 14 Nationella nivåns utbud för kapitalförvaltning, maj
- Nr 15 Gravsättning av icke-folkbokförda, juni
- Nr 16 Kulturarvslyftet 2012–2014, juni
- Nr 17 Nya anvisningar för kontroll av gravstenar, juni
- Nr 18 Åtgärdsprogram för särskilt skyddsvärda träd i kulturlandskapet, juni
- Nr 19 Återbetalning av premier för AGS-KL och avgiftsbefrielse avseende 2007 och 2008 samt reviderade Personalomkostnader för 2013, juni
- Nr 20 Förbättrade villkor för TFA-KL, juni
- Nr 21 Kollektivavtalet för Svenska kyrkans 22 000 anställda är klart, juni

Ändringar i Löneavtalet

§ 2

p.2 Den fasta kontanta lönen för arbetstagaren som fyllt **18 år** ska uppgå till lägst

t.o.m. 2012-03-31	17 255	kr/mån
fr.o.m. 2012-04-01	17 905	kr/mån

Timlön enligt AB 12 § 16 mom. 2 för
arbetstagare som fyllt **18 år** ska uppgå
till lägst

t.o.m. 2012-03-31	105	kr/tim
fr.o.m. 2012-04-01	109	kr/tim

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

p.4

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

Anmärkning

Bestämmelsen innebär då att utrymmet utgör ett riktmärke. **Individuell och
differentierad lönesättning ska tillämpas för enskild arbetstagare. Det innebär att
arbetstagarens prestationer ska bedömas efter samma kriterier som övriga arbetstagare.**

p. 5. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

Anmärkningar

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

2. Vid löneöversyn uppmärksammas arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk-
eller föräldraledighet.

p.7

**Oavsett hur löneökningstrymmet är reglerat i avtalet, i kronor eller procent, ska arbets-
givarens lönesättning genomföras konsekvent utifrån lönepolitik och kända lönekriterier i
enlighet med § 1 i löneavtalet.**

p. 11 Löneöversyn för Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråds lokala
organisationer, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade
förbund

Utrymmet för 2012 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av **lägst 2,6 %** av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

p. 12 Löneöversyn Kommunal 2012

Utrymmet för år 2012 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör **lägst 650 kronor** för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Kyrkans allmänna bestämmelser AB – 12

Ändringar i AB

§ 4 Anställningsform

Mom.2. 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser. Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om arbetsgivaren finner det nödvändigt på grund av särskilda omständigheter. Arbetstagare med provanställning anställs för viss tid. **Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. 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.**

Innan beslut fattas om provanställning ska förhandling enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ske.

Mom. 5. (gäller från och med 2012-10-01)

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande:

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

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

2) Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om åtgärden, innan beslut fattas, med möjlighet att påkalla förhandling enligt § 12 MBL inom en vecka.

§ 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.³⁴

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 10 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) kan en **beräkningsperiod** omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

g) kan en arbetstagares dygnsvila vid enstaka planerat tillfälle understiga 11 timmar under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 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 11 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.³⁵

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 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 6 f).

Anmärkning

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 bilaga A till AB 12

Anmärkning

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

Församlingsarbetstid

Mom. 10 Diakoner och församlingspedagoger kan träffa överenskommelse med arbetsgivaren om församlingsarbetstid enligt särskilda bestämmelser för diakon och församlingspedagog. Dessa bestämmelser gäller under avtalsperioden.

Anmärkning

Momentet gäller för medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA), Vision, Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund samt för medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

§ 18 Uppehållsanställning

Semesterbestämmelser

Mom. 10 Uppehållslönen 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.

Uppehållslönetillägg 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.

Uppehållslönetillägget 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.

Uppehållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsatts 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 uppehållsansställningen ska understiga för att uppehållslönetillägg ska utges, och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsansställningen.

Anmärkning

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönetillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsansställningen 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.

§ 21 Obekväm arbetstid

Mom. 1

	T.o.m 2012-05-31	Fr.o.m. 2012-06-01
A	97:10	99:60
B	48:50	49:80
C	39:30	40:30
D	19:60	20:10

§ 22 Beredskap

Mom. 2

	T.o.m 2012-05-31	Fr.o.m. 2012-06-01
Högst 150 tim	15:70	16:10
Därutöver	31:10	31:90

§ 23 Förskjuten arbetstid

Mom. 2

	Fridag	Övrig
T.o.m. 2012-05-31	72:50	36:20
Fr.o.m. 2012-06-01	74:40	37:10

§ 24 Färdtid

Mom. 2

	Fridag	Övrig
T.o.m. 2012-05-31	59:50	119:10
Fr.o.m. 2012-06-01	61:10	122:20

§ 27 Semester

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

40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

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

Anmärkning

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

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. 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 semesterlönetillägg enligt följande.

Från och med 2012-04-01 utges semesterlönetillägg 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.

Semesterlönertillägg utges för varje betald semesterdag av årssemesteren, 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 semesterlönertillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

Semesterlönertillägg för uttagna betalda semesterdagar, beräknade enligt mom. 7, utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemesteren som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönertillägg 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 16b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12,96 % av semesterlönunderlaget 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.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (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 128:00 kr** ersättning enligt följande.

Arbetstagare som under intjänandeåret	Ersättning för varje semesterlöngrundande timme		
	Grundbelopp kr/tim		Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
	t.o.m. 12-03-31	Fr.o.m. 12-04-01	
Är under 40 år	15:00	15:40	0,96 % *)
fyller 40–49 år	15:00	15:40	2,88 %
fyller 50 år eller mer	15:00	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.

§ 28 Sjukdom 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. 1a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

§ 29 Föräldraledighet

Mom.1 En arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg under högst 150 kalenderdagar med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, beräknat per första kalenderdagen vid ledighetens början.

Anmärkning

1. Arbetstagare som är anställd för säsongarbete **eller annan visstidsanställning (inklusive provanställning)** och som har varit anställd hos arbetsgivaren under sammanlagt 365 kalenderdagar under de senaste 24 månaderna före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg
2. För barn födda senast 2011-06-30 gäller AB i dess lydelse 2011-03-31.

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

§ 33 Uppsägningstid

Mom. 8 För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än 3 månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

När arbetsgivaren avslutar en tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att saklig grund ska föreligga. Gäller inte vid provanställning.

Tillägg till AB § 13 Mom. 9 Ansvarsarbetstid

Överenskommelse om Ansvarsarbetstid kan träffas enligt bilaga A

Bilaga A – Arbetstid

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 göras 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 finns som underbilaga till denna överenskommelse.

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 göras 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, 1/65 del av månadslönen för varje timme fyllnadslön à 120 %)

Protokollsanteckningar

Övertidsarbete

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. Kanslichef eller motsvarande och kyrkoherde är dock alltid undantagna från rätt till övertidsersättning enligt Kyrkans AB § 20. **Vid nyanställning kan kanslichef särskilt avtala om rätt till övertidsersättning.**

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 lönetillägg. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget betalas ut i 60 månader.

Vid beräkningen av löneutrymme vid löneöversynsförhandling medräknas 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 medräknas 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.

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning

Ersättning

	t.o.m. 2012-03-31	Fr.o.m. 2012-04-01
För varje tjänstgöringsdygn under vilket övernattning har ägt rum får arbetstagaren ersättning med ett för allt	500 kronor	535 kr

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

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

Särskilda bestämmelser för präst

Arbets tid

4. § 13 mom. 2 och mom. 3 ersätts med följande:

Domprost och kyrkoherde har med hänsyn till sina arbetsuppgifter oreglerad arbetstid. För arbetstagare med oreglerad arbetstid gäller inte arbetstidslagen, men den genomsnittliga arbetstiden bör utgöra 40 timmar per vecka.

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd komminister och pastorsadjunkt ska vara i genomsnitt 40 timmar per vecka. Överenskommelse om oreglerad arbetstid kan träffas mellan arbetsgivare och komminister.

Anmärkning

Eventuell löneförändring i samband med förändring av arbetstid från reglerad till oreglerad ska gälla från tidpunkten för förändring. Detsamma gäller vid förändring av arbetstid från oreglerad till reglerad enligt AB, varvid ett avdrag görs från den individuella månadslönen med det belopp som tidigare erhållits för den oreglerade arbetstiden. Har särskilt tillägg utgått för oreglerad arbetstid tas det bort. Löneförändring ska gälla från tidpunkten för förändring.

Arbetstagare erhåller i genomsnitt två fridagar per vecka (veckofridag) och har därutöver per kalenderår rätt till **15 fridagar som kompensation för lätthelgdagar. Ordinarie arbetstid förläggas inte på veckofridagarna. Arbetsskyldighet föreligger på lätthelgdagar.**

Om den ordinarie arbetstiden är förlagd till lätthelgdag och ordinarie arbete inte utförs ska avräkning mot de 15 fridagarna ske.

Anmärkning

För arbetstagare som av annan anledning än semester har tjänstgjort under endast en del av året reduceras antalet fridagar i proportion till tjänstgöringens omfattning.

Fridagarna bör förläggas till minst en sön- eller helgdag per månad. Vid dessa tillfällen ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren erhåller fridygn lördag och söndag – s.k. dubbelfridygn.

Det sammanlagda antalet fridagar i följd får vara högst fyra om arbetsgivaren inte medger annat. **De 15 fridagar som utgör kompensation för lätthelgdagar ska inplaneras och förläggas jämnt över kalenderåret.**

Fridagarna kan endast tas ut som ledig tid. **Fridag och semesterdag förbrukas inte samtidigt.**

Anmärkning

Kyrkliga handlingar för icke församlingsbo ingår i arbetstiden.

Särskilda bestämmelser för diakon

Anställningsform

2. Arbetstid

§ 13 mom. 2 och 3 kan ersättas med följande:

Församlingsarbetstid

Arbetsgivare kan träffa överenskommelse med diakon om församlingsarbetstid.

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare ska vara i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetstagare erhåller i genomsnitt två fridagar per vecka (veckofridag) och har därutöver per kalenderår rätt till 15 fridagar som kompensation för lätthelgdagar.

Ordinarie arbetstid förläggs inte på veckofridagarna. Arbetsskyldighet föreligger på lätthelgdagar.

Om den ordinarie arbetstiden är förlagd till lätthelgdag och ordinarie arbete inte utförs ska avräkning mot de 15 fridagarna ske.

Anmärkning

För arbetstagare som av annan anledning än semester har tjänstgjort under endast en del av året reduceras antalet fridagar i proportion till tjänstgöringens omfattning.

Fridagarna bör förläggas till minst en sön- eller helgdag per månad. Vid dessa tillfällen ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren erhåller fridygn lördag och söndag – s.k. dubbelfridygn.

Det sammanlagda antalet fridagar i följd får vara högst fyra om arbetsgivaren inte medger annat. De 15 fridagar som utgör kompensation för lätthelgdagar ska inplaneras och förläggas jämnt över kalenderåret.

Fridagarna kan endast tas ut som ledig tid. Fridag och semesterdag förbrukas inte samtidigt.

Särskilda bestämmelser för församlingspedagog

1 Arbetstid

§ 13 mom. 2 och 3 kan ersättas med följande:

Arbetsgivare kan träffa överenskommelse med församlingspedagog om församlingsarbetstid

Församlingsarbetstid

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare ska vara i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetstagare erhåller i genomsnitt två fridagar per vecka (veckofridag) och har därutöver per kalenderår rätt till 15 fridagar som kompensation för lätthelgdagar.

Ordinarie arbetstid förläggs inte på veckofridagarna. Arbetsskyldighet föreligger på lätthelgdagar.

Om den ordinarie arbetstiden är förlagd till lätthelgdag och ordinarie arbete inte utförs ska avräkning mot de 15 fridagarna ske.

Anmärkning

För arbetstagare som av annan anledning än semester har tjänstgjort under endast en del av året reduceras antalet fridagar i proportion till tjänstgöringens omfattning.

Fridagarna bör förläggas till minst en sön- eller helgdag per månad. Vid dessa tillfällen ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren erhåller fridygn lördag och söndag – s.k. dubbelfridygn.

Det sammanlagda antalet fridagar i följd får vara högst fyra om arbetsgivaren inte medger annat. De 15 fridagar som utgör kompensation för lätthelgdagar ska inplaneras och förläggas jämnt över kalenderåret.

Fridagarna kan endast tas ut som ledig tid. Fridag och semesterdag förbrukas inte samtidigt.

Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker

Gäller från 2012-10-01. Fram till dess gäller särskilda bestämmelser för kyrkomusiker i Kyrkans avtal 11 som centralt kollektivavtal.

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, 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 4b-c samt 5b-c.

Utbildning

3. Organist ska ha avlagt organistexamen eller annan utbildning som provas likvärdig. Kantor ska antingen ha avlagt kantorsexamen eller vara behörig att anställas som organist eller genomgått annan utbildning som provas likvärdig.

Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB

Anställningsform

4. § 4 tillförs:

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

- a) Arbetstagare som inte varit tillsvidareanställd enligt dessa bestämmelser eller motsvarande tidigare bestämmelser får provanställas under de första tolv månaderna av anställningen. **En sådan provanställning förutsätts kopplas till handledning/mentorskap.**

Visstidsanställning

- b) Visstidsanställning för arbetstagare utan föreskriven utbildning övergår inte i tillsvidareanställning enligt 5 § 2 st. 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 eller jul. Arbetsgivaren ska eftersträva att denna ledighet växlar mellan helgerna.

Anmärkning

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens kan även Allhelgonahelgen ingå enligt ovan.

- c) För deltidsanställd arbetstagar, 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 % fastställs arbetsuppgifternas totala volym 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. Vid schemaläggning har arbetstagaren rätt till flexitid enligt 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 arbetstagarna.

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.

De centrala parterna är överens om att före den 1 oktober tillhandahålla en tidlista med anvisningar samt reviderade Partsgemensamma kommentarer till avtal för kyrkomusiker.

Förhandlingsordning vid oenighet

Uppnås inte enighet vid förhandling enligt punkt 1 (schemaläggning), kan centrala parter medverkan påkallas om volymberäkningen. Begäran om sådan medverkan bör ha inkommit till motparten inom 10 dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutas.

Kvarstår oenighet mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation, efter centrala parter medverkan, fastställs volymberäkningen av de centrala parterna med bindande verkan för arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation. Centrala parter kan påkalla biträde av medlare.

Vid övergång till schemaläggning 100 % utges 1 200 kr som fast lönetillägg, enligt bilaga 3 punkt 8 Kyrkans avtal, så länge som 100 % schemaläggning används för att fastställa arbetstiden.

Anmärkning

Lönetillägg utges inte vid nyanställning.

Övriga särskilda bestämmelser

Överklagande

6. De beslut om behörighet som fattas enligt kyrkoordningen 34 kap. 15 § kyrkoordningen får överklagas hos domkapitlet i enlighet med 58 kap. 1 och 3 §§ kyrkoordningen.

Övergångsbestämmelser

7. För kyrkomusiker med konstitutorial eller fullmakt gäller övergångsbestämmelser 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.

Särskilda bestämmelser för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal.

Säsongsanställd med företrädesrätt enligt LAS

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.

Betingsarbetande kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare m.fl. (löneformulär)

	t.o.m. 2012-05-31	fr.o.m. 2012-06-01
1. Tillägg för obekväm arbetstid (punkt 7.1) Kronor per timme	40:80	41:90
2. Tillägg för obekväm arbetstid (punkt 7.2) Kronor per arbetstimme	48:40	49:70