



Avtalsvårdsgrupp/Samrådsgrupp Svenska kyrkan – AVG

I såväl avtalsförhandlingarna 2016 och 2017 har framförts yrkanden från arbetstagarorganisationerna som inte direkt syftar till att åstadkomma en avtalsreglering eller materiella förändringar i det centrala kollektivavtalet, Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m (Svenska kyrkans AB). I stället måste dessa yrkanden uppfattas som att det finns ett behov och önskan från arbetstagarorganisationerna om att föra en dialog mellan arbetsgivar- och arbetstagarföreträdarna (parterna) vid sidan om de regelrätta avtalsförhandlingarna. En del av dessa yrkanden handlar om arbetsmiljöfrågor.

Förslaget är att denna dialog bättre förs i en Avtalsvårdsgrupp / Samrådsgrupp – AVG mellan parterna. AVG kan därmed förhoppningsvis möta den önskan om dialog i vissa frågor som arbetstagarorganisationerna önskar föra med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och vice versa. 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.

Syftet med AVG är således att utanför centrala kollektivavtalsförhandlingarna ha ett forum för partgemensamma 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 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 ytterligare förslag på frågor som ska tas upp på dagordningen och eventuella underlag ska ha kommit in till arbetsgivarorganisationen senast två veckor före sam-

am
or *at*

manträdet. 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 2017

- Partsgemensam information och utbildningsmaterial i lönebildningsprocessen och partsgemensam enkät. AVG utser en grupp att arbeta med frågan. (Vision, Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd och KyrkA)
- Partsgemensam information till arbetsgivarna om möjligheten till varierad sysselsättningsgrad för arbetstagarna när pensionering närmar sig (80/90/100). (Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Vision och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund och Kommunal)

Arbetsmiljöfrågor 2017

- Sjuktal inom Svenska kyrkan - analys och förslag på eventuella åtgärder angående sjuktal i Svenska kyrkan. Parterna anser det är viktigt med ett friskt och hållbart arbetsliv och är överens om att med utgångspunkt i sjuktal inom Svenska kyrkan föra vidare samtal om eventuella åtgärder som kan förebygga ohälsa. (Vision och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund)

Handwritten signature

Kyrkans löneavtal 17

Ändringar i Kyrkans löneavtal i § 2 gäller från och med 2017-04-01

§ 2 Löneöversyner

Gemensamma bestämmelser för de fackliga organisationerna

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

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

20 036 kr per månad (heltidslön t.o.m. 2017-04-01)

20 477 kr per månad (heltidslön fr.o.m. 2017-04-01)

20 886 kr per månad (heltidslön fr.o.m. 2018-04-01)

21 367 kr per månad (heltidslön fr.o.m. 2019-04-01)

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

122 kr per timme t.o.m. 2017-04-01

125 kr per timme fr.o.m. 2017-04-01

127 kr per timme fr.o.m. 2018-04-01

130 kr per timme fr.o.m. 2019-04-01

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

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

4. 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. Innan arbetsgivaren fattar sådant beslut ska lokal förhandling ske med berörd arbetstagarorganisation. Vid oenighet vid denna lokala förhandling gäller löneavtalets förhandlingsordning.

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.

*AM Clot
x CH*

Bilaga 2

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

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

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

7. Löneöversyn för Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråds lokala organisationer, Vision samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund, varvid varje förbund är lokal part för sig.

Utrymmet för år 2017 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,2 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen

Utrymmet för år 2018 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,0 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Utrymmet för år 2019 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 2,3 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen

Lönesumman fastställs för respektive år vid löneöversynstillfället.

Enligt det s k märket inom industrin är det samlade avtalsvärdet 6,5 % under avtalsperioden 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020. Av detta belastar 0,5 % premieintjänande till delpensionsförsäkring avtalsvärdet under avtalsperioden. Inom Svenska kyrkan avsätts inte premier till delpensionsförsäkring, i stället ingår dessa 0,5 % i löneöversynen under avtalsperioden 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020.

Anmärkning

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

8. Löneöversyn för Kommunal

Utrymmet för år 2017 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 564 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Utrymmet för år 2018 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 524 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Utrymmet för år 2019 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 614 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

Enligt det s k märket inom industrin är det samlade avtalsvärdet 6,5 % under avtalsperioden 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020. Av detta belastar 0,5 % premieintjänande till delpensionsförsäkring avtalsvärdet under avtalsperioden. Inom Svenska kyrkan avsätts inte premier till delpensionsförsäkring, i stället ingår dessa 0,5 % i löneöversynen under avtalsperioden 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020.

Anmärkningar

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

2. För säsonganställd arbetstagare ska utrymmet enligt ovan beräknas på lönesumman vid senaste anställningsmånaden föregående säsong.

Handwritten signature and initials

Bilaga 2

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.

9. Punkten utgår ur § 2 Löneavtalet fr.o.m. 2017-04-01.

Kyrkans allmänna bestämmelser AB – 17

Ändringar i AB

§ 4 Anställningsform

För medlemmar i Vision, Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund har § 4 Mom. 2 om provanställning följande lydelse från och med 2017-04-01.

Mom. 2 6 och 28 §§ LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser. Provanställning kan komma i fråga under högst 6 kalendermånader om det föreligger ett prövobehov. 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.

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.

Momentet gäller medlemmar i Vision, Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund.

§ 11 Disciplinpåföljd

Ny lydelse i anmärkningen från och med 2017-04-01

Anmärkning

Gäller för medlemmar i Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

§ 13 Arbetstid

För medlemmar i Vision gäller ett nytt tillägg i Mom. 6 f) från och med 2017-04-01.

f) 2) kan beräkningsperioden omfatta högst 1 år vid införande av årsarbetstid.

Anmärkning

Mom. 10 innehåller rekommendation för lokalt kollektivavtal om årsarbetstid.

Bestämmelsen f) 2) gäller medlemmar i Vision.

För medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund utgår Anmärkningen i § 13 Mom 6. under f) från och med 2017-04-01.

*OKT
CMB*

Anmärkning

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

För medlemmar i Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) gäller Kyrkans AB 16 vad avser Anmärkningen i § 13 Mom. 6 under f).

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor. Bestämmelsen gäller medlemmar i Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal).

För medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund gäller en ny lydelse av Mom 7 h) från och med 2017-04-01.

h) Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år.

Anmärkning

Bestämmelsen Mom. 7 h) gäller medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund.

För medlemmar i Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) gäller Kyrkans AB 16 § 13 Mom. 7 h).

h) Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelser från anmärkningen till mom. 6 f).

Anmärkning

Bestämmelsen Mom. 7 h) gäller medlemmar i Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal).

För medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund gäller ett nytt Mom. 10 Årsarbetstid från 2017-04-01.

Mom. 10 Årsarbetstid

Mom. 10 Rekommendation för lokalt kollektivavtal om årsarbetstid enligt Tillägg till AB § 13 mom. 10 sid xx

Anmärkning

Momentet gäller medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund. Momentet gäller inte medlemmar i Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Handwritten signature and initials:
CMB JLA
OK CB

Bilaga 3

§ 18 Uppehållsanställning

Ny lydelse från och med 2017-04-01.

Har upphört att gälla och ersatts av bilaga P.

§ 21 Obekväm arbetstid

OB tillägg från och med 2017-04-01 kronor per timme.

	2017-03-31	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01
1. O-tilläggstid A	108:70	111:10	113:30	115:90
2. O-tilläggstid B	54:40	55:60	56:70	58:00
3. O-tilläggstid C	43:90	44:90	45:80	46:80
4. O-tilläggstid D	22:00	22:50	22:90	23:50

§ 22 Beredskap

Ersättning för beredskap från och med 2017-04-01.

	2016	2017	2018	2019
För tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	17:60	18:00	18:40	18:80
För tid därutöver under kalendermånaden	36:70	37:50	38:30	39:10

§ 23 Förskjuten arbetstid

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	2016	2017	2018	2019
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag:	81:20	83:00	84:70	86:60
För övrig tid	40:50	41:40	42:20	43:20

§ 24 Färdtid

	2016	2017 Fr.o.m. 17-04-01	2018 Fr.o.m. 18-04-01	2019 Fr.o.m. 19-04-01
För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningar ska utges	66:70	68:20	69:50	71:10
För tid därutöver under kalenderveckan	133:40	136:30	139:10	142:30

Handwritten signature/initials

§ 27 Semester Mom. 5

Ny anmärkning införs vid § 27 Mom. 5 efter första anmärkningen vilken gäller från och med 2018-01-01 och gäller endast medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund (semesterväxling). Lokalt kollektivavtal angående semesterväxling kan dock träffas före den 2018-01-01 för att möjliggöra semesterväxling för semesteråret 2018.

Anmärkning

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 Jusek med förtecknade förbund.

§ 29 Föräldraledighet

Ny lydelse i § 29 Föräldraledighet av Mom 1 och Mom 2 från 2017-10-01

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningtillägg.

Anmärkning

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

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

Föräldrapenningtillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

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

Anmärkningar

1. För barn födda senast 2011-06-30 gäller AB i dess lydelse 2011-03-31.
2. För barn födda senast 2011-07-01–2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.
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 denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Bilaga 3

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 denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anmärkning

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

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 tillgoda 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, flexiblare 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.

*cancel
a*

Bilaga 3

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.

Årsarbetstidsmåttet

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

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

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

eller

Årsarbetstidsmåttet om xxxx timmar gäller för alla arbetstagare.

Arbetstidens förläggning

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

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

*OK
R
CM*

Bilaga 3

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

Arbetstagarens 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

Handwritten signatures and initials:
CH, Olet, 2, AH

Bilaga 3

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.

Old
CHH OR CH

Protokollsanteckningar – 17

Ändringar i protokollsanteckningar

Bilersättning vid tjänsteresa

Punkt 17 får ny lydelse från 2017-04-01.

17. Anspråk på bilersättning enligt Bil 14 vid tjänsteresa som lämnas senare än 6 månader efter genomförd resa ger inte rätt till ersättning.

Sjuklön

Punkt 18.

Har utgått.

CMH
2
CH

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB - 17

Ändringar i särskilda bestämmelser

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattnig

Ersättning

	2017-03-31	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattnig har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	575:00 kr	587:70 kr	599:40 kr	613:20 kr
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats fredag till söndag och övriga helgdagar, när O-tillägg A eller B enligt § 21 tillämpas, under vilket övernattnig har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	700:00 kr	715:40 kr	729:70 kr	746:50 kr

Särskilda bestämmelser för präst

Arbets tid p 4 Ersättning vid tjänsteresa, första och andra stycket får ny lydelse fr.o.m. 2017-04-01.

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.

Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker

Anställningsform p 4 a) (Provanställnings syftande till tillsvidareanställning) upphör att gälla fr o m 2017-04-01

Anställningsform p 4 b) får ny lydelse fr o m 2017-04-01.

*anslöst
OK*

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).

Arbetstid p 5 får en ny lydelse fr.o.m. 2017-04-01

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 fridygn per vecka, därav minst en sön- eller helgdag per månad. Vid dessa tillfällen ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren erhåller fridygn lördag och söndag – s.k. dubbelfridygn. Vidare förläggs fridyggen 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. Vid schemaläggning har arbetstagaren rätt till flextid 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.

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.

Anmärkning

Det lönetillägg som tidigare utgetts med 1 200 kr vid övergång till schemaläggning 100 % utges inte från och med 2017-04-01. För de arbetstagare som erhållit detta lönetillägg före 2017-04-01, med vidtagna uppräknings enligt protokollsanteckning punkt 8, ska lönetillägget från 2017-04-01 läggas till månadslönen och inte längre utges som ett fast lönetillägg.

Övriga särskilda bestämmelser

Ny punkt 11. Gäller fr.o.m. 2017-04-01

11. De provanställningar syftande till tillsvidareanställningar som har träffats med stöd av särskilda bestämmelser för kyrkomusiker p 4 a) gäller bestämmelserna i dess lydelse i Kyrkans AB 16 till dess provanställningen upphör.

Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger

Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger första stycket och tredje stycket får ny lydelse fr.o.m. 2017-04-01.

Skollagen 2 kap 22 a §

En huvudman som har anställt en lärare eller förskollärare som har behörighetsgivande examen ska se till att läraren eller förskolläraren i omedelbar anslutning till att anställningen påbörjas genomför en introduktionsperiod inom undervisningen som i huvudsak svarar mot lärarens eller förskollärarens behörighet, om inte läraren eller förskolläraren tidigare genomfört en sådan introduktionsperiod.

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 parter 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 attrahera nya kompetenta medarbetare.

Handwritten signature:
Omar
or off

Betingsarbetande kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare m.fl. (löneformulär)

Beloppsbilagan får ny lydelse fr.o.m. 2017-04-01

	2017-03-31	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01
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	56:70 kr	58:00 kr

Ny särskild bestämmelse för uppehållsanställning gäller fr o m 170401.

Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning

§ 18 Upphållsanställning

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.

Upphåll, vinter- och sommaruppehåll, är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren inte är arbetsskyldig.

Upphållslön 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	Upphållslönefaktor
241–247	0,77
248–254	0,79
255–261	0,81
262–268	0,83

Handwritten signature and initials

Bilaga 5

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 avlösningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, 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 semesterlönegrundande.

CMH Olet
or CH

Bilaga 5

- 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 jämföras 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 deltidsanställd 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 deltidsanställd 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.

Handwritten signature and initials

Utbetalning av uppehållslön

Mom. 9 Upphållslön 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.

Arbetstagarers 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.

Upphållslönstillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönstillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2012-04-01 utges semesterlönstillägg 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.

Upphållslönstillägget 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.

Upphållslönstillägg 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 uppehållslönstillägg 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 uppehållslönstillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i

CMH
OR
AF

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 lagen om anställningsskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

CHB OJST
or CH