

Bilaga 5

Parterna har i avtalsrörelsen diskuterat att revidera och omvandla vissa villkor i avtalets protokollsanteckningar och särskilda bestämmelser, bl. a löneformulär, uppehållsanställning, kontorsarbetsmått och ansvarsarbetstid. Skao har vidare genomfört en enkät som Skao:s medlemmar besvarat och som sedan sammanställts till arbetstagarparterna. Med hänsyn taget till dessa resultat och den höga svarsfrekvensen av enkäten gör parterna följande antaganden och beslut till förändringar:

Utmönstring av vissa särskilda bestämmelser och regler i tidigare protokollsanteckningar från Svenska kyrkans avtal

1. Löneformulär

Parterna bedömer att drygt 50 personer är anställda med s.k. löneformulär. Av dessa har endast 10 personer en sysselsättningsgrad som är lägre än 75 procent av en heltid.

Mot bakgrund av ovan omständigheter är parterna överens om att reglerna avseende löneformulär gäller t o m den 31 december 2025, eller det senare datum som lokala parter fastställer. Efter nämnda datum har villkoren för löneformulär upphört att gälla.

Parterna är överens om att gällande regelverk och reglering av arbetstider i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser § 13 fungerar tillfredställande även för verksamheter /arbetsuppgifter som tidigare reglerats med löneformulär.

Anställning med löneformulär ska därför omregleras till en s.k. vanlig anställning med semester och schemalagt arbete. Omregleringen av sysselsättningsgraden i den nya anställningen bestäms till heltid utifrån heltidsmåttet 2 000 arbetstimmar per år som för närvarande anges i reglerna för löneformulär. För det fall arbetsskyldigheten är lägre fastställs sysselsättningsgraden i en deltidsanställning med utgångspunkt i den av nämnda arbetstidsmått för heltid. Därtill kompletteras sysselsättningsgraden med en genomsnittsberäkning för s.k. extra arbetsuppgifter som förekommit under en lämplig period, dock längst hela kalenderåret 2024 och/eller 2025. Den genomsnittliga tiden för extra arbetsuppgifter ska räknas upp med faktor 1,5 gånger innan den läggs till tidigare fastställda årsarbetsmått. Brutet heltal avrundas uppåt.

Arbetsgivaren ska under 2025 genomföra processen med att omreglera tjänsterna för de som idag går på löneformulär. Den nya anställningen ska då gälla från och med 1 januari 2026 eller det senare datum som lokala parter därefter fastställt. I det fall enskild medarbetare önskar att kvarstå i dess nuvarande anställningsform ska detta beaktas och medges, dock efter att lokala parter genomfört en lokal överläggning. Parterna åtar sig ett gemensamt ansvar för att det lokala arbetet kring att omreglera tjänsterna ska fasas ut i enlighet med parternas intention.

2. Upphållsanställning

Parterna bedömer att det drygt 30 personer fortfarande har en anställning, med s.k. uppehållsanställning. För det fall en sådan anställning följer terminsbunden verksamhet

och medarbetaren arbetar som lärare kan den mellan parterna nyinrättade ferieanställningen ersätta uppehållsanställningen snarast. Annan medarbetare inom skolverksamheten får omvandla sin uppehållsanställning till en motsvarande anställningsform som inrättas mellan parterna.

En omreglering av en anställning under ovan nämnda förutsättningar kan tidigast genomföras höstterminen 2025.

En uppehållsanställning som för närvarande inte har något samband med läsårsverksamhet i skola eller annan utbildning konstaterar parterna är felaktig och ska därför omregleras till en semesteranställning.

En uppehållsanställning som omregleras till en semesteranställning ska vid fastställande av sysselsättningsgrad beakta följande alternativa modeller:

- fastställa sysselsättningsgraden i enligt med anställningsavtalet, eller
- fastställa sysselsättningsgraden genom att
 - ta fram antalet kalenderdagar under det s.k. arbetsåret
 - lägg till normalt förekommande helgdagar under vinteruppehållet (7 dagar)
 - fiktivt tillägg av trettiofyra dagars semester (32 dagar) samt
 - fiktivt antal kalenderdagar mellan de dagar som skulle ha varit semesterdagar och som utgör lediga kransdagar vid förläggning av huvudsemester (10 dagar).

Utgör det sammanlagda värdet av denna modell 311-317 eller mer utgör detta en heltidsanställning. Sammanlagda tal därunder omvandlas till deltid enligt den till den 1 januari gällande tabellen.

Arbetsgivaren ska under 2025 genomföra processen med att omreglera tjänsterna för de som idag går på uppehållsanställning. Den nya anställningen ska då gälla från och med 1 januari 2026 eller det senare datum som lokala parter därefter fastställt. I det fall enskild medarbetare önskar att kvarstå i dess nuvarande anställningsform ska detta beaktas och medges, dock efter att lokala parter genomfört en lokal överläggning. Parterna åtar sig ett gemensamt ansvar för att det lokala arbetet kring att omreglera tjänsterna ska fasas ut i enligt med parternas intention.

Anmärkning

För att underlätta en omreglering av en uppehållsanställning ska parterna se positivt på att överenskomma om att kunna tillåta viss kompensation för tid som inte arbetats in.

3. Ansvarsarbetstid

Antalet anställda som träffat en överenskommelse om ”ansvarsarbetstid” förefaller vara mycket litet, i det närmaste obefintligt. Parterna har i förhandlingarna 2025 gjort det enklare för arbetsgivare och arbetstagare att träffa överenskommelse om att i stället för att ersätta övertidsarbete med övertidsersättning kompensera detta med flera semesterdagar och/eller högre lön. Mot den bakgrunden konstaterar parterna att ingångna överenskommelser om ansvarsarbetstid gäller under 2025. Ett avtal om ansvarsarbetstid upphör per den 31 december 2025.

Nämnda regler om ansvarsarbetstid, avtalsmall m.m. fasas ut ur Svenska kyrkans avtal och upphör att gälla den 31 december 2025.

4 Kortare kontorsarbetstid

Av protokollsanteckning 10 framgår att arbetsgivare som tillämpar kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, må bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser § 13 mom 2.

Parterna är överens om att anteckningen avser arbetsgivare som redan före relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan följt ett annat veckoarbetstidsmått för medarbetare i en s.k. "administrativ roll" om 39,5 timmar i genomsnitt per helgfri vecka. Regeln omfattar således redan anställda före den 1 januari 2000 och som fortfarande är anställda i samma verksamheter med nämnda arbetsuppgifter och arbetstidsmått, och/eller medarbetare som blivit anställda efter den 1 januari 2000 och som tillika med kollegor på arbetsplatsen följer nämnda heltidsarbetstidsmått som gällt på arbetsplatsen sedan tiden före 1 januari 2000. Regeln avser inte att reglera en annan överenskommelse om genomsnittligt arbetstidsmått som träffats mellan lokala parter på avtalsområdet, eller för det fall en sådan överenskommelse träffats med enskilda arbetstagare (även om det inte är möjligt enligt kollektivavtalet).

Parterna är överens om att i samband med avtalsförhandlingarna 2025 ta bort nämnda regel ur Svenska kyrkans avtal per den 1 januari 2026. De personer som följer regeln och nämnda genomsnittliga veckoarbetstidsmått höjer detta till samma veckoarbetstidsmått på heltid som övriga medarbetare, 40 timmar i genomsnitt per vecka. Det åligger arbetsgivaren att tillse att gällande anställningsavtal justeras med ovan nämnda innehåll samt att nedan alternativa kompensation tillerkänns respektive arbetstagare.

Medarbetare som träffas av denna bestämmelse får i samband med det nya året 2026 till följd av den ökade arbetstidsmålet kompenseras på något av följande alternativa sätt:

- att månadslönen höjs med 1,25 %,
- att avsätta lönehöjningen med 1,25 % inklusive belopp som motsvarar arbetsgivaravgifter minskat med löneskatt till pensionspremie per månad så länge anställningen består,
- att varje kalenderår erhålla 26 arbetstimmar att ta ut i ledighet inom ramen av ett individuellt arbetstidskonto.

5 Flera anställningar hos samma arbetsgivare

Parterna noterar att följande skrivning finns kvar i avtalet. Möjligheten för en arbetsgivare att kunna anställa en arbetstagare med olika lön och anställningsvillkor är parterna överens om att det inte bör förekomma:

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

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

Parterna ska under avtalsperioden arbeta för att ovan förhållande inte ska förekomma efter den 1 maj 2026.