



Svenska kyrkans **AVTAL OM ASPIRANTANSTÄLLNING**



Skao
Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation

Aspirant 23

Protokoll: Den 3 maj 2023

Ärende: Överenskommelse om aspirantanställning hos medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation att gälla från och med 2023-05-01 tillsvidare.

Parter: För arbetsgivaren
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
För arbetstagarparterna
Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia – med förtecknade förbund, Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA), samt Sveriges Lärare

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar kollektivavtal om aspirantanställning hos medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao), att gälla från och med 2023-05-01 tillsvidare.

§ 2 Utvärdering

Parterna är överens om att genomföra en utvärdering av avtalet:

- a) kartläggning av avtalets omfattning och anställningarnas innehåll
- b) utvärdering av innehåll och kvalité i arbete och utbildning samt
- c) handläggningens omfattning och handledarens roll.

Utvärderingen ska ske med första tillfälle september 2024 och därefter årligen vid behov.

§ 3 Ändringar och tillägg

Sker ändringar i lag eller förordning under kollektivavtalets giltighetsperiod eller av annat skäl, utöver de justeringar som framgår av detta avtal, får part påkalla överläggning om ändringar.

§ 4 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och/eller tillämpning av detta avtal ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i det vid varje tidpunkt gällande Kommunalt Huvudavtal (KHA).

§ 5 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller tillsvidare. Uppsägningen av avtalet framgår av § 14 i avtalet. Avtalet kan tidigast sägas upp 2025-03-31.

Vid protokollet

Peter Sparrfors

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

Sten Lycke

Per Göran Forsberg

För Vision

Carl Eos

För Sveriges Lärare

Ingrid Lindgren Andrén

Per-Olof Sorsell

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Vibeke Hammarström Falk

David Thell

För Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund

Josefine Johansson

Anna Westling

Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare (SULF) och Vårdförbundet.

Anställning som Aspirant – ASPIRANT 23

Inledning

Rekrytering av medarbetare till Svenska kyrkan är ett prioriterat och angeläget område. I synnerhet är det för Svenska kyrkans rekryteringsarbete viktigt att kunna attrahera den som nyligen avslutat skolan eller på annat sätt står i begrepp att undersöka ett framtida yrkesval inom Svenska kyrkan. Härmed skulle denne under en begränsad period kunna pröva på vad en sådan yrkeskarriär skulle kunna innebära. Genom att erbjuda arbete och kunna visa upp Svenska kyrkans hela verksamhet på den ort eller del av landet som man verkar inom kan ungdomen eller intresserade bilda sig en uppfattning om yrkesval och eller utbildning på sikt.

Denna anställningsform syftar till att bidra till att bekanta sig med en församling eller pastorats verksamhet genom en aspirantanställning. Anställningsformen ska entusiasmera unga att vara medlemmar i trossamfundet Svenska kyrkan eller att bli medlem i trossamfundet. Därtill ska anställningarna bidra till återväxt och behov av kompetens genom nya medarbetare.

Parterna har i detta avtal överenskommit om att, under vissa förutsättningar, införa en anställningsform, aspirantanställning, i syfte att församlingar och pastorat ska:

- Lokalt bidra till att väcka intresse för kyrkans verksamhet
- Handleda aspirant till att välja yrkesbana inom Svenska kyrkan och/eller att välja utbildning för något av Svenska kyrkans profilyrken
- Fördjupa kunskapen om kyrkans uppgift och olika yrkesgrupper

Avtal

Parterna träffar avtal om följande:

§ 1 Inledning

Detta avtal omfattar arbetsgivare, anslutna till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao), och som anställer så kallade aspiranter för att genomgå anställning och utbildning i särskild ordning.

Aspirant är den som anställts i syfte att lära sig och utvecklas för vidare utbildning och arbete i Svenska kyrkan.

Detta avtal ersätter, där så anges, regler och villkor för en anställning enligt Lag om anställningsskydd och Svenska kyrkans avtal – Allmänna bestämmelser.

§ 2 Aspirantanställning

Avtal om aspirantanställning får träffas för en period om högst elva månader. För anställningen ska särskilt anställningsbevis utfärdas.

Villkor för att träffa avtal om en aspirantanställning är att aspirant:

- avser att bli eller är medlem i Svenska kyrkan,
- kan uppvisa ett begränsat registerutdrag enligt lag om registerutdrag för personer som ska arbeta med barn eller förordning om belastningsregister,
- inte har tidigare erfarenhet av kvalificerat arbete inom Svenska kyrkan,
- inte tidigare fullgjort en aspirantanställning.

En anställning enligt detta avtal omfattas inte av reglerna i 5a, 15, 28, 29 och 30a §§ Lag om anställningsskydd. Inte heller medger en anställning enligt detta avtal företrädesrätt till återanställning enligt 25 eller 25a §§ samma lagrum.

Anmärkning

En aspirant ska inte anställas för att ersätta annan arbetstagare. Ej heller ersätta annan arbetstagare vid dennes frånvaro. Arbetsgivare ska inte anställa vikarie vid aspirants frånvaro.

§ 3 Aspirantanställningens innehåll

Anställning enligt detta avtal innehåller såväl praktiska som teoretiska moment. Det är arbetsgivaren som ansvarar för planering, återkoppling och uppföljning av anställnings-/utbildningsprogrammet med aspirant. Det rekommenderas att sådan planering dokumenteras.

Samarbetar arbetsgivaren med en extern utbildningsanordnare/förmedlingstjänst åligger det arbetsgivaren att kontrollera, före anställningens ingående, att de olika delmomenten kan uppfyllas.

Arbetsgivaren dokumenterar följande, i samråd med aspiranten, inför anställningen:

- planering av anställning och utbildningstillfällen
- handledare/mentor
- hyreskontrakt (om bostad tillhandahålls under anställningen)

Till stöd för planeringen av aspirantanställningen kan arbetsgivaren och aspiranten utgå från följande praktiska och teoretiska moment:

- planeringen av årets praktiska arbete samt målbeskrivning av hela perioden och/eller delmomenten
- bibelkunskap/Bibelskola
- planering av och för handledarsamtal
- kunskap om församlingens-/pastoratets verksamhet och roll i samhället
- mognad och ansvar i rollen som aspirant

Aspiranten ombesörjer inte kostnaderna för utbildningen eller därtill hörande omkostnader.

§ 4 Arbetstid

Aspiranter undantas från arbetstidslagens bestämmelser i sin helhet, utom vad gäller dygns-, natt- och veckovila samt reglerna om rast och pauser. Arbetstidsbestämmelser i Svenska kyrkans avtal, Allmänna bestämmelser – AB, omfattar inte aspiranter utom vad gäller § 23 Förskjuten arbetstid.

Heltid motsvarar i genomsnitt högst 40 timmar/vecka eller 165 timmar per kalendermånad, eller om parterna överenskommit om annat.

Arbetstiden bör förläggas genom schema.

Anmärkning

Schemaläggning rekommenderas även att avse tid för utbildningsmomenten.

Arbete utförs normalt i genomsnitt under fem dagar per sjudagarsperiod eller tio dagar per 14-dagarsperiod.

Arbete utöver det för en deltidsanställnings fastställda sysselsättningsgrad utgör inte mertidsarbete.

Tillämpas flexibel arbetstid för en inte oväsentlig andel medarbetare på arbetsplatsen omfattas även aspiranter av dessa regler. Detsamma gäller vid årsarbetstid.

Schema ska finnas tillgängligt för aspirant i god tid före sådant arbete ska utföras, dock senast 14 dagar före.

§ 5 Semester

Aspirants rätt till semester m.m. följer villkoren i Svenska kyrkans avtal – Allmänna bestämmelser (AB) – § 27, dock inte mom. 15, 4 – 5 styckena, mom. 16, mom. 18, och mom. 19, såvida inte undantag från detta särskilt anges.

Undervisningstid på annan plats än arbetsplatsen är inte semesterlönegrundande.

Om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och aspirant kan aspirant, som tillträtt sin anställning i augusti/september erhålla semesterledighet med högst fem dagar före årsskiftet. Resterande semesterledighet förläggs härefter. Ledigheten behöver inte förläggas sammanhängande.

Semester får med undantag § 27 mom. 9b förläggas i samband med anställningens ingående.

§ 6 Frånvaro i vissa fall m.m.

Aspirant omfattas inte av §§ 29 och 30 Svenska kyrkans avtal Allmänna bestämmelser – AB.

§ 7 Allmänna åligganden m.m.

Aspirant är undantagen §§ 12 och 38 Svenska kyrkans avtal, Allmänna bestämmelser – AB.

§ 8 Uppsägning

Aspirantanställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång.

Aspirantanställning kan avslutas i förtid. En sådan uppsägning ska göras skriftligt. Aspirantanställningen upphör en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra utan saklig grund gäller endast fram till den tidpunkt då aspirant har en sammanlagd anställningstid om sex månader hos arbetsgivaren.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist i arbetsgivarens verksamhet ingår inte aspirant i turordningen.

Arbetsgivare och aspirant får komma överens om att anställningen upphör.

Anmärkning:

På anmodan från aspiranten ska arbetsgivaren motivera orsaken till att anställningen avslutas i förtid.

§ 9 Handledare

Om arbetstagare utses för uppdrag som handledare inryms detta i dennes ordinarie arbetsuppgift.

Till handledare utses den medarbetare med särskild förmåga och/eller erfarenhet.

Arbetsgivare ansvarar för att upprätta dokumentation för aspirantanställnings innehåll, syfte och mål och handledares roll och ansvar.

Anmärkning

Arbetsgivaren rekommenderas att instruera handledare till följande ansvar:

- att introducera aspirant för Svenska kyrkan, arbetsplatsen, organisation och rutiner
- att medverka i planeringen av aspirantanställningen – moment och fortbildning
- att utvärdera moment tillsammans med aspirant
- att planera och genomföra handledarsamtal regelbundet med aspirant, och
- att dokumentera samtalen.

§ 10 Personalbostad

Aspirant omfattas inte av Allmänna bestämmelser AB - § 36 Hyresförhållande som beror av anställningen regleras enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Bostad får upplåtas för normalt nyttjande i samband med anställnings ingående. Omfattar bostad som en del av anställningsvillkoren kan arbetstagarpart inte säga upp denne enskilt

utan att arbetsgivaren särskilt medgivit detta. Vid upplåtande av bostad är aspirant detsamma som hyresgäst i detta avsnitt. Det åligger därför aspirant/hyresgäst att tillse att bostaden är försäkrad.

Aspirants utlägg för hemförsäkring får arbetsgivare ersätta med lönetillägg.

Av arbetsgivaren upplåten bostad, i samband med aspirantanställning, utgör en beskattningspliktig förmån. För sådan förmån ska aspirant vid beräkning av skatteavdrag och arbetsgivaravgifter för aktuellt beskattningsår beskattas enligt Skatteverkets föreskrifter (SKVFS).

Arbetsgivare får inte ta ut hyra för sådan av arbetsgivaren upplåten bostad.

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

Bostadens uppsägningstid är densamma som för avslutande av anställningen. När arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för personalbostaden i samband med att anställningen upphör har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet. Vid aspirants eventuella dödsfall upphör hyresavtalet senast 14 dagar efter att dödsfallet inträffat. Ett hyresavtal för personalbostad kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad om hyresgäst utan arbetsgivarens medgivande upplåter personalbostad i andra hand eller överlåter den samma.

Såsom bostad förstås i detta avtal även rum/del av rum i del av bostad.

Anmärkning

Det rekommenderas att bostad i detta avtal inkluderar tillgång till kök/del i kök, badrum/del i badrum samt tvätt och disk möjligheter.

Bostad får vara möblerad och vara utrustad med tillgång till internet. För det fall arbetsgivaren tillhandahåller den anställde fri tillgång till internet, utöver ovanstående, utgör detta en beskattningspliktig förmån.

Om bostaden tillhandahålls möblerad ska det finnas en inventarie- och utrustningslista. Aspirant/hyresgäst ansvarar för eventuell uppkommen skada på egendom under tiden för bostadens nyttjande. Aspiranten ansvarar även för att bostaden lämnas i ordningsställd och städad vid utflyttning. Arbetsgivaren får motta deposition av aspirant vid upplåtande av bostaden.

Aspirant som har eller ordnar egen bostad får kompenseras såsom om arbetsgivaren tillhandahöll och upplät bostad under anställningen.

Kompensation utgår i sådant fall med 2 100 kronor som tillägg till månadslön.

§ 11 Lön

Lön och skattepliktig förmån utgår som ett kontantbelopp med lägst 18 procent och (18 %) av ett prisbasbelopp exklusive tillkommande bostadsförmån.

§ 12 Ersättningar m.m.

Aspirant är undantagen Svenska kyrkans avtal – Allmänna bestämmelser AB – §§ 20, 21, 22 och 24 om inte överenskommelse om annat särskilt träffas.

§ 13 Avtalsförsäkringar m.m.

Följande försäkringar och avtal gäller för aspiranten:

- AGS-KL
- TFA-KL
- TGL-KL
- Begravningshjälp
- TPA 18
- BIL 23
- Trakt 18

§ 14 Avtalets upphörande

Part som vill säga upp detta avtal ska skriftligen anmäla detta senast den 30 november, till att upphöra den 31 mars följande år. Har denna tid inte iakttagits gäller avtalet med ytterligare 12 månader från och med den 31 mars.