

AVTAL 25

Skogsavtalet

Innehållsförteckning

Förhandlingsprotokoll	5
§ 1 Giltighet och innehåll m.m.	5
§ 2 Kommunalt huvudavtal	6
§ 3 Löneavtal	6
§ 4 Allmänna villkorsändringar från den 1 maj 2025.....	6
§ 5 Arbetsgrupper under avtalsperioden.....	6
§ 6 Allmänna villkorsändringar per den 1 januari 2026.....	6
§ 7 Införande av förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan.....	7
§ 8 Allmänna villkorsändringar per den 1 maj 2026	9
§ 9 Tillägg till Svenska kyrkans AB.....	9
§ 10 Särskilda angelägenheter	9
§ 11 Övriga avtal	10
§ 12 Ändringar och tillägg.....	10
§ 13 Fredsplikt.....	10
§ 14 Giltighet och uppsägning.....	10
§ 15 Avslutning	10
Bilaga A.....	12
Lägerbilagan, ersättningar, Kommunals avtalsområde	13
Bilaga 1	14
Svenska kyrkans löneavtal 25.....	14
Medarbetare – GS facket	14
§ 1 Omfattning	14
§ 2 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan.....	14
§ 3 Lönerevisionsprocessen	15
§ 4 Förhandlingsordning	17
§ 5 Lönerevision.....	17
§ 6 Ferie-/ungdomslön	18
§ 7 Övriga förhandlingar m.m.....	19
§ 8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd	19
§ 9 Retroaktivitet.....	19
§ 10 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerevision .	19
Bilaga 2	21

Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser 25 – Medarbetare inom Kommunals avtalsområde	21
Kapitel 1 Inledande bestämmelser	21
§ 1 Inledning.....	21
Kapitel 2 Anställningen	22
§ 4 Anställningsform.....	22
§ 5 Deltidsanställning.....	23
Kapitel 3 Under anställningen	23
§ 6 Allmänna åligganden.....	23
§ 7 Utbildning.....	24
§ 8 Bisysslor	24
§ 10 Avstängning m.m.	25
§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning	25
Kapitel 4 Arbetstid.....	26
§ 13 Arbetstid.....	26
Kapitel 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar.....	28
§ 15 Avlöningsförmåner.....	28
§ 20 Övertid m.m.	28
§ 21 Obekväm arbetstid.....	28
§ 22 Beredskap	30
§ 23 Förskjuten arbetstid	31
§ 24 Restid.....	32
§ 26 Ledighet för studier	33
Kapitel 6 Ledighetsförmåner	33
§ 27 Semester	33
§ 28 Sjukdom m.m.	36
§ 29 Föräldraledighet	38
§ 32 Permission - kortare ledighet med lön.....	38
Kapitel 7 Avslut av anställning.....	38
§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt.....	38
Kapitel 8 Övriga förmåner och bestämmelser	39
§ 39 Tjänstekläder m.m.	39
Svenska kyrkans AB – tillägg.....	40
Underbilaga A till AB 23 – Tillägg till AB § 13 Mom. 9 – Ansvarsarbetstid	40
Bilaga 3	42

Partsgemensamma arbetsgrupper	42
Bilaga 4	44
§ 13 Arbetstid	44
§ 14 Flexibel arbetstid	46
§ 20 Övertid	46
§ 21 Obekväm arbetstid	48
§ 22 Beredskap	48
§ 24 Restid	48
Kapitel 6 Ledighetsförmåner	48
§ 27 Semester	48
Bilaga 5	51
Bilaga 6 a	55
Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan	55
§ 1	55
§ 2	55
§ 3	55
§ 4	55
§ 5	56
§ 6	56
§ 7	57
§ 8	57
Bilaga 6 b	58
Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte inom Svenska kyrkan	58
Bilaga 6 c	59
§ 1	59
§ 2	59
§ 3	59
§ 4	60
Bilaga 6 d	61
§ 28 Sjukdom m.m.	61
Bilaga 6 e	63
Bilaga 7	65
§ 13 Arbetstid	65
§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser	66
§ 33 Uppsägningstid m.m.	66

Bilaga 8	68
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare	68
Bilaga 9	69
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare	
Tillhandahållande av personalutrymmen, skyddsutrustning m.m.	69
Bilaga 10	71
Särskilda bestämmelser till Skogsavtalet.....	71
Bilaga 11	72
Avtal gällande mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch som fortsätter att gälla även efter 2025-05-01	72
ÖVERENSKOMMELSE.....	73
§ 1 Inkassering av fackföreningsavgifter	73
§ 2 Avdrag och inbetalning	73
§ 3 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet.....	74
§ 4 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet	75
§ 5 Giltighetstid.....	75

Förhandlingsprotokoll

Protokoll: 29 september 2025

Ärende: Överenskommelse om löner och allmänna bestämmelser Svenska kyrkans Avtal 25 – GS Facket – anställda hos medlemmar inom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation under perioden 2025-05-01 – 2027-04-30

Parter: För arbetsgivaren
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
För arbetstagarparterna
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

§ 1 Giltighet och innehåll m.m.

Mellan parterna har upptagits förhandlingar om nytt kollektivavtal att gälla fr.o.m. 2025-05-01 till och med 2027-04-30. Avtalet äger giltighet och tillämpning på skogsarbetare hos stiftens egendomsförvaltning inom Svenska kyrkan som är medlem i GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch. Avtalet ska även tillämpas på annan arbetstagar hos nämnda arbetsgivare som anställts för skogsarbete.

Parterna träffar kollektivavtal – Svenska kyrkans Avtal 25 – GS Facket. Överenskommelsen innefattar avtal om lön och allmänna villkor för nämnda grupp. Parterna är överens om att när det i protokollet eller i någon av bilagorna anges – medlemmar inom Kommunals avtalsområde, arbetare eller anges Svenska kommunalarbetsgivarförbundet/Kommunal likställs detta med den grupp som anges i första stycket eller vad gäller organisation GS facket.

Parterna är överens om att det samlade värdet av denna överenskommelse på avtalsområdet är för perioden 6,4 %.

Från och med den 1 maj 2025 har tidigare samlade protokollsanteckningar upphört att gälla. Delar av dessa har:

- förts in i de allmänna bestämmelserna som framgår av nedan Bilaga 2, eller
- särskilt antecknats i Bilaga 3, 4, 5 och 6 e.

Överenskommelsen innehåller, utöver bibehållna villkor under perioden, förändringar av anställningsvillkor och lönevillkor under perioden per den 1 maj 2025, den 1 januari 2026 och den 1 maj 2026.

Svenska kyrkans avtal 2025 GS Facket omfattar följande bilagor:

1. Löneavtal GS Facket
2. Allmänna bestämmelser med tillhörande underbilagor och bilagor
 - Vissa tabeller
 - Lägerverksamhet med övernattning
 - Personalutveckling/kompetensutveckling

- Anlitande av bemanningsföretag

Parterna är överens om att tidigare bilagor i Svenska kyrkans avtal 2023 – Allmänna bestämmelser har upphört att gälla från och med den 1 maj 2025, se Bilaga A eller om det angivits i detta protokoll.

§ 2 Kommunalt huvudavtal

Det noteras att Kommunalt huvudavtal (KHA) gäller i tillämpliga delar på avtalsområdet. Med anledning av detta noteras vidare att det är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao) som är central part på arbetsgivarsidan.

§ 3 Löneavtal

Parterna träffar avtal om löner – Svensk kyrkans löneavtal 2025 – GS Facket, se Bilaga 1.

Om lokal part har gjort upprepade kontaktförsök för att genomföra överläggningen utan att den andra parten har svarat eller återkommit, ska respektive lokal part kontakta central organisation. Centrala parter ska hantera en sådan anmälan inom fem arbetsdagar från det att lokal part kontaktat centrala organisationen.

§ 4 Allmänna villkorsändringar från den 1 maj 2025

Följande ändringar och tillägg har gjorts i Svenska kyrkans avtal – GS Facket och gäller från och med den 1 maj 2025, se Bilaga 2.

§ 5 Arbetsgrupper under avtalsperioden

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har med övriga kollaktivavtalsbärande arbetstagarorganisationer under avtalsförhandlingen diskuterat behovet av att utveckla och utreda ett antal frågor under avtalsperioden. Dessa frågor återfinns i Bilaga 3. För det fall något eller några av arbetsgruppande förefaller angelägna för GS facket att delta i ska besked om detta lämnas till Skao före den 31 december 2025.

§ 6 Allmänna villkorsändringar per den 1 januari 2026

- a) Per den 1 januari 2026 är parterna överens om att lokalt kunna införa nya beräkningsregler för genomsnittlig arbetstid. Därutöver införs regler om övertid samt definiera vilka yrkesgrupper som har reglerad och oreglerad arbetstid. Vidare tydliggörs villkoren för att träffa enskilda och lokala överenskommelser om annan kompensation för övertid m.m. För de fall ny genomsnittlig veckoarbetstid införs lokalt blir det även möjligt för arbetstagare att ansöka om semesterväxling av semesterdagstillägget. De föreslagna ändringarna framgår av Bilaga 4.

- b) Vidare är parterna överens om att per den 1 januari 2026 omvandla de enligt Bilaga 5 angivna anställningarna löneformulär, upphållsanställning, ansvarsarbetstid och anställning med s.k. kontorsarbetstid till semesteranställningar enligt allmänna villkor. Parterna ska vidare tillse att tillämpningen i enlighet med protokollsanteckning 7 upphör (flera tillsvidareanställningar hos samma arbetsgivare). Arbetsgivare som tillämpar löneformulär, upphållsanställning, ansvarsarbetstid och anställning med s.k. kontorsarbetstid ska i samband med den lokala överläggningen och senast den 1 januari 2026, eller det senare datum som de lokala parterna enas om, dokumentera den lokala hanteringen genom ett protokoll som tillställs Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao) senast den 31 januari 2026. Det åligger Skao att vidarebefordra protokollen till de centrala arbetstagarparterna.
- c) Parterna antecknar att möjligheten för lokala parter, alternativt mellan arbetsgivare och arbetstagare, att träffa överenskommelser om längre semester än vad kollektivavtalet anger upphör per den 1 januari 2026, se övergångsbestämmelser § 27 Semester. Medarbetare som före nämnda datum har överenskommit om s.k. ”oreglerad arbetstid” får beakta denna överenskommelse med hänsyn till de nya reglerna och villkoren i övrigt. Parterna utarbetar en ordning för detta.

§ 7 Införande av förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan

- a) Parterna är överens om att fr o m den 1 maj 2026 införa Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan, enligt Bilaga 6 a samt Överenskommelse om deltid i pensionerings-syfte inom Svenska kyrkan, se Bilaga 6 b. Överenskommelsen utgår från att förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan kan meddelas av Kyrkans pension till bibehållen förvaltningskostnadsprocent, eller till förvaltningskostnader som endast påverkas marginellt. Det som främst kan påverka denna omständighet är månadsfaktureringen som anges under e). Skulle kostnadsökningarna i nämnda avseende som anges under punkten e) överskrida den nivå som parterna angivit ovan är parterna fria att överväga att avvakta med att månadsfakturerings ska införas.

Kostnaderna för månadsfakturerings ska parterna uppdra till Kyrkans pension att beräkna i god tid, senast före 2025 års utgång eller den tidpunkt som Kyrkans pension anger i närtid till angiven tidpunkt, i syfte att parterna ska kunna ta ställning till förutsättningarna för månadsfakturerings.

- b) Till finansiering av överenskommelse om förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan ska en kompletterande pensionspremie i enlighet med Tjänstepensionsavtal för Svenska kyrkan (TPA 18) tillgodoföras de anställda.

Förstärkt pensionspremie utgör från och med 1 maj 2026

- 0,7 procent

Parterna är överens om att fastställande av förstärkt pensionspremie förs i samband med kommande avtalsförhandlingar, upp till en över tid planerad avsättning om 2 procent.

- c) Parterna är även överens om att i samband med att förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan införs undersöka förutsättningarna för följande:
- Månadsinbetalningar/månadsfakturerings av alla ålderspensionspremier till tjänstepensionen TPA 18,
 - Möjlighet för förmånstagare som påbörjat uttag av tjänstepension att ansöka och beviljas rätt att under i lag och försäkringsavtal angivna omständigheter pausa uttagen av tjänstepensionen, och
 - Möjlighet för arbetstagare, som avstått kontant lön till tjänstepension, s k löneväxling, att välja annan utbetalningstid för löneväxlade belopp än för den ordinarie tjänstepensionen.

Utöver månadsinbetalningar/månadsfakturerings återfinns parternas gemensamma utgångspunkter för det fortsatta arbetet i bilagan, se Bilaga 6 c.

Parterna är överens om att undersöka möjligheten till att omvandla Svenska kyrkans allmänna bestämmelser – GS Facket § 28 mom. 9 och 10 till en försäkringslösning inom ramen av Kyrkans pensions åtagande och ansvar, se Bilaga 6 d. Skulle det inom ramen för Kyrkans pensions uppdrag och ansvar vara möjligt att administrera en sådan försäkring får parterna under avtalsperioden besluta om en sådan förändring. Parterna är också överens om, ifall Kyrkans pensions åtagande inte är möjligt eller skulle vara särskilt kostsamt, att undersöka möjligheten att teckna en motsvarande försäkring och villkor hos annan försäkringsgivare.

Utvecklingskostnaderna för Kyrkans pension att införa villkoren enligt bilagorna 6 c och 6 d ska beaktas i helheten av denna överenskommelse men utan att detta ska påverka hanteringen av tjänstepensionen i övrigt.

Parterna har enats om att fortsätta överläggningarna om vad som ska anses utgöra pensionsgrundande lön i TPA18 och premienivåer för medarbetare och för tidigare medarbetare med partiell arbetsoförmåga, se Bilaga 6 e.

- d) Parterna är överens om att, för det fall eventuella framtida förändringar i TPA 18 förekommer, inleda överläggning i fråga.
- e) Det är upplyst att årsbeloppet av de förstärkta pensionspremierna och TPA 18 ska inbetalas med 1/12 månatligen och kunna redovisas separat till och hos Kyrkans pension. På grund av administrativa och tekniska orsaker kan inte Kyrkans pension ta emot månatliga premieinbetalningar före den 1 januari 2027.

Traditionell fakturerings och inbetalning av premier för såväl premier avseende TPA 18 som den förstärkta pensionspremien görs fram till den 31 december 2026 och därefter månadsvisa inbetalningar.

- f) Parterna ska begära kostnadsuppskattning från Kyrkans pension över kostnaden för att införa och administrera Deltidspension samt eventuella merkostnader vid beräkning av garanterade förmåner enligt TPA 18.

- g) Parterna har uttalat ett gemensamt ansvar för att förvaltningskostnadsprocenten för förvaltningen av erlagda pensionspremier inom Svenska kyrkan stannar på en marknadsmässig nivå. Ansvaret konstateras i detta sammanhang innebära att ta hänsyn till Kyrkans pensions uppdrag, verksamhet och kostnader. Undantaget den förstärkta pensionspremien som införs per den 1 maj 2026 förpliktigar sig part i denna överenskommelse att infinna sig till överläggning för det fall någon av parterna kallat till en sådan rörande anpassning av villkor eller förutsättningar rörande frågor som avser eller angränsar till den förstärkta pensionspremien.
- h) Parterna är överens om att bilagda överenskommelse om avsättning till förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan och överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte utgör del av Svenska kyrkans Avtal 2025 – GS Facket.

§ 8 Allmänna villkorsändringar per den 1 maj 2026

Parterna har enats om att såvida förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan införs också tillföra och ändra allmänna villkor per den 1 maj 2026, enligt Bilaga 7. Skulle villkoren för att införa förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan inte bli uppfyllda enligt de villkor som uppställts enligt § 7 a) följer den fortsatta dialogen parterna emellan enligt § 7 g), även de allmänna villkor som parterna kommit överens om enligt Bilaga 7.

Parterna har infört möjlighet att arbeta med högre sysselsättning del av år. Det åligger arbetsgivare och lokal arbetstagarpart att vid sådan förhandling tillställa centrala parter protokoll i syfte, för de centrala parterna, att före avtalsperiodens slut kunna, vid behov, utvärdera tillämpningen av de nya reglerna.

Det ligger i parternas intresse att utvärderingsresultatet kan medföra att regelverk och tillämpning av dessa ytterligare behöver anpassas. Part kan därför, utöver kommande avtalsförhandlingar, påkalla överläggning i nämnda ärende även efter att avtal tecknats för kommande avtalsperiod.

§ 9 Tillägg till Svenska kyrkans AB

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB framgår av bilaga 8 - 10.

Lokala parter kan avtala om särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB, som bedöms som nödvändiga. Avtalet mellan GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och Gröna Arbetsgivare ska ligga till grund för sådana överenskommelser.

§ 10 Särskilda angelägenheter

För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren bör värdera eventuellt behov av vaccination, t.ex. TBE.

Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

§ 11 Övriga avtal

Övriga mellan parterna gällande kollektivavtal framgår av Bilaga 11.

§ 12 Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till kollektivavtalets bestämmelser som parterna under kollektivavtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet om inte parterna kommer överens om annat.

Skulle under kollektivavtalets giltighetsperiod någon ändring i kollektivavtalet rörande viss bestämmelse träffas med någon eller några parter, äger part rätt att påkalla att motsvarande ändring i kollektivavtalet även skall gälla gentemot denna eller dessa parter. Övriga bestämmelser i kollektivavtalet kvarstår oförändrade.

§ 13 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 14 Giltighet och uppsägning

Överenskommelsen gäller även för anställda vid Kyrkokansliet i Uppsala.

Denna överenskommelse gäller även företag, enligt särskild förteckning, som lämnat fullmakt till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation att teckna kollektivavtal.

Såvida inte särskilt anges, gäller Svenska kyrkans avtal för anställda hos medlemmar inom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation för perioden 2025-05-01 till och med 2027-04-30.

Det konstateras att antalet skogsarbetare inom avtalsområdet är litet och att det för denna relativt lilla grupp förefaller vara omständligt att upprätthålla exklusiv partsställning organisationerna emellan i framtiden. Parterna har därför diskuterat frågeställningen om att arbetstagarparten samordnar sina förhandlingar och partsställning med Svenska kommunalarbetsgivarförbundet inför avtalsförhandlingarna 2027. Arbetsgivarparten har meddelat att vara behjälplig för det fall en sådan dialog ska ta form mellan GS facket och Svenska kommunalarbetsgivarförbundet.

§ 15 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

Peter Sparrfors

Ylva Linghult

För GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Magnus Lindberg

Magnus Leoson

Bilaga A

Följande dokument är från och med, se datum, inte längre en del av Svenska kyrkans avtal 2025.

- a) Ansvarsarbetstid – upphör 1 januari 2026
- b) Rekommendation för Årsarbetstidsavtal – upphör 1 maj 2025
- c) Anställning i personalpool – upphör den 1 maj 2025
- d) Protokollsanteckningar – upphör 1 maj 2025,
vissa protokollsanteckningar har i samband med avtalsförhandlingar 2025 införts i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser 2025 och andra har upptagits i förhandlingsprotokoll 2025, bilaga 3, 4 ,5 och 6 e.
- e) Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB
- f) Präst – upphör 1 maj 2025 avseende alla bestämmelser utom arbetstid som upphör 1 januari 2026 och förs in i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser
- g) Diakon – upphör 1 maj 2025
- h) Församlingspedagog – upphör 1 maj 2025
- i) Kyrkomusiker – upphör 1 maj 2025 avseende alla bestämmelser utom arbetstid som upphör 1 januari 2026 och införs i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser
- j) Tidlista för kyrkomusiker upphör 1 januari 2026
- k) Lärare, forskollärare och fritidspedagoger – upphör 1 maj 2025
- l) Kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal – upphör 1 maj 2025
- m) Betingsarbetande kyrko- och eller kyrkogårdsvaktmästare samt normalinstruktion och tidlista (löneformulär) – upphör 1 januari 2026
- n) Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning – Upphör 1 januari 2026

Lägerbilagan, ersättningar, Kommunals avtalsområde

	fr.o.m. 25-05-01	fr.o.m. 26-05-01
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattning har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	793:54 kr	817:35 kr
För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats fredag till söndag och övriga helgdagar, när OB-tillägg A eller B enligt § 21 tillämpas, under vilket övernattning har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt	965:96 kr	994:94 kr

Svenska kyrkans löneavtal 25

Medarbetare – GS facket

§ 1 Omfattning

Detta avtal reglerar löner och lönesättning för arbetstagare som är anställda som skogsarbetare och/eller är medlemmar i GS facket hos arbetsgivare som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

§ 2 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

Syftet med löneavtalet är att lönebildningen ska bidra till att arbetsgivaren når sina verksamhetsmål. Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, individuell utveckling och gott resultat. Arbetsgivaren ska utveckla lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov. Lönepolitiken och kriterierna för lönesättning ska tillsammans med verksamhetsmålen diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka förväntningar och krav som gäller för framtida löneutveckling.

Arbetsgivaren ska årligen planera för och genomföra utvecklingssamtal. Såväl arbetstagaren som arbetsgivaren ska ges förutsättningar att förbereda samtalet.

Syftet är att arbetsgivaren och medarbetaren samtalar om och fastställer individuella mål och utvecklingsbehov för verksamheten. Utvecklingssamtalet ska dokumenteras.

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

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare. Vid nyanställning, tillika återanställning för en ny säsong, ska lönen sättas i enlighet med detta avtal, verksamhetens lönepolitik och lönestruktur samt medarbetarens yrkeskunnande.

Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter, eller vid utökat ansvar, erhåller normalt löneökning i samband med förändringen. Arbetsgivaren kartlägger och analyserar lönestrukturen. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från organisationens lönepolitik. Enligt diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska åtgärdas omgående. Föräldralediga såväl som frånvarande på grund av sjukdom ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga arbetstagare.

Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges arbetstagaren en möjlighet att påverka sin löneutveckling.

Målet är att uppnå en lönesättning som arbetstagaren förstår och accepterar.

Utgångspunkter för lönesättningen

Grunden för lönesättningen är bland annat:

- Verksamhetens krav
- Befattningens krav med avseende på kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Vad arbetstagaren arbetar med.
- Arbetstagarens arbetsresultat utifrån fastställda mål och bidrag till verksamhetsutveckling.
- Hur arbetstagaren bidragit till verksamhetens mål.
- Förmåga att tillämpa relevanta kunskaper och erfarenheter.
- Marknadskrafter, dock har arbetsgivaren även ett ansvar för anställda vars yrkesgrupp inte påverkas av dessa.

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till måluppfyllelse finns följande exempel på lönekriterier:

- Initiativförmåga
- Ansvarstagande
- Samarbetsförmåga
- Engagemang
- Bemötande
- Yrkesutveckling
- Erfarenhet

Arbetsgivaren förankrar sin lönepolitik och grunder för lönesättningen i organisationen. Därefter tar lokala parter tillsammans fram lönekriterier med utgångspunkt i någon eller några av ovan föreslagna kriterier. Lokala parter kan även ta fram andra lönekriterier efter den egna verksamhetens behov. Det viktiga är att dessa är lämpliga för att kunna bedöma arbetsinsatserna och är förankrade i organisationen.

§ 3 Lönerevisionsprocessen

Om inte lokala parter kommer överens om annat gäller följande:

Överläggning

Arbetsgivaren kallar lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) till överläggning vid vilken parterna diskuterar innehållet i löneprocessen. Med detta avses att diskutera:

- lönesättningsprinciper,
- tidplan,
- formerna för lönesamtal,
- lönekriterier,
- viktning och
- information om löneprocessen och löneavtalet till organisationen
- avtalsområdets totala löneutrymme, samt

Arbetsstagarpart ska i samband med överläggningen till arbetsgivaren lämna besked över de medlemmar som arbetsstagarparten företräder.

Endera parten kan begära att det upprättas minnesanteckningar vid överläggningen.

Lönesamtal

Arbetsgivaren ska årligen erbjuda och genomföra lönesamtal med arbetstagaren om arbetstagarens löneutveckling, prestation och resultat under det gångna året. Som utgångspunkt i lönesamtalet utgår chefen och arbetstagaren från utvecklingssamtalet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren värderar arbetstagarens arbetsinnehåll och resultat utifrån fastställda och viktade lönekriterier. Samtalet avslutas med att arbetsgivaren gör en sammanfattande bedömning av arbetstagarens prestation och resultat för det fall det blir förhandling enligt § 4 a).

Lönesamtalet ska spegla hur arbetstagaren har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling.

Samtalet dokumenteras. Av dokumentation ska de kriterier som ligger till grund för lönesättningen på arbetsplatsen samt arbetsgivarens bedömning och motivering framgå. Chefen och arbetstagaren undertecknar underlaget för det genomförda samtalet.

Avstämning

När samtliga samtal genomförts sammanställer arbetsgivaren förslag på nya löner enligt lista för GS fackets medlemmar.

Arbetsgivaren ska till lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) enligt tidplan översända avstämning med utkast till undertecknat protokoll med tillhörande bilagd lista enligt ovan på GS fackets medlemmar.

Arbetsgivaren ska på arbetsstagarpartens fråga omgående redovisa hur lönesamtalen har genomförts. Om löneavtalets intentioner inte uppfyllts kan centrala parter, efter lokala parter anmodan, bistå med råd och stöd för avtalets efterlevnad, så kallad central konsultation.

Lokal arbetstagarpart (lokalavdelning) ska inom 14 kalenderdagar återkoppla till arbetsgivaren angående de föreslagna löneökningarna, enligt översänd lista. I samband härmed ska lokala parter revidera listan och bekräfta GS fackets medlemmar. Kan föreslagna löneökningar godtas utan invändningar undertecknas bifogade protokoll med tillhörande lista och återsänds till arbetsgivaren varvid avtal om nya löner träffats.

§ 4 Förhandlingsordning

a) Lokal förhandling

Om oenighet råder om arbetsgivarens förslag till nya löner kan arbetstagarparten begära lokal förhandling, dock senast inom 14 kalenderdagar från det att besked om nya löner enligt avstämningen lämnats.

b) Central förhandling

Om lokal förhandling slutat i oenighet får central part begära förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Central förhandling får begäras i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna, utrymmet och fördelningen.

c) Skiljenämnd

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

Enas inte parterna i skiljemannaförfarandet fastställer ordföranden i skiljemannanämnden löneökningarna enligt arbetsgivarens förslag.

Anmärkning

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utser en, GS facket en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

§ 5 Lönerevision

Löneavtalet omfattar följande:

1. Ny lön gäller från och med 1 maj 2025 och 1 maj 2026, såvida inte annat överenskommes.

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 26 414 kronor per månad (heltidslön från och med 2025-05-01) och uppgå till lägst 27 505 kronor per månad (heltidslön från och med 2026-05-01).

Timlön enligt AB § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 160,08 kronor per timme från och med 2025-05-01 och, från och med 2026-05-01 166,70 kronor per timme.

För arbetstagare som under anställningen fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyller 19 år.

Anmärkning

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

3. Såvida inte annat överenskommits ska lönehöjning för anställda med månadslön den 30 april 2025 och 30 april 2026 avräknas utrymmet. Deltidsanställda med timlön ska avräknas utrymmet proportionellt.
4. Totalt utrymme för år 2025 utgör lägst 1 200 kronor för varje heltidsanställd arbetstagare med månadslön.

Totalt utrymme för år 2026 utgör lägst 1 091 kr för varje heltidsanställd arbetstagare med månadslön.

GS facket garanteras ett lägsta utfall per lönerevision som utgör ovan krontal multiplicerat med antal medlemmar. För 2025 och 2026 ska 50 % av löneutrymmet fördelas generellt och 50 % i lokala förhandlingar.

Förekommade premielön ingår i beräkningsunderlaget till den del som avser beräkningsmånaden.

Anmärkningar

1. Deltidsanställd (även timavlönad) arbetstagare bidrar till utrymmet proportionellt och ingår i lönerevisionen.
2. Med lönerevisionstillfälle menas tidpunkten för när arbetsgivaren lämnade besked om nya löner i avstämning eller dagen för slutförande av förhandlingen enligt förhandlingsordningen.
3. Återanställs säsongsanställd före revisionsdatum utgår samma lön som tidigare, om inte annat överenskommits, samt ingår i lönerevisionen. Återanställs säsongsanställd efter revisionsdatum lönesätts denne enligt löneavtalets grundläggande principer.
4. Säsongsanställd som ingått anställning 2025 och före datum för löneförhandlingen och som inte träffat överenskommelse om ny lön ska ingå i lönerevisionen.

§ 6 Ferie-/ungdomslön

Lön för feriearbetande ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 16 år, 60 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år

- För fyllda 17 år, 70 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 18 år, 85 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år

Visstidsanställd med ferielön avser ungdomar som genomgår utbildning på grundskole- eller gymnasieskolenivå och arbetar under lov/ferier. Feriearbetare ska inte ersätta säsongsanställda eller fylla behovet av vikarie när ordinarie personal har semesterledighet.

Lön för ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 16 år, 70 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 17 år, 85 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 18 år, 95 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 16, 17 respektive 18 år ska lönebeloppet ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt respektive ny ålder.

Lägstalönerna gäller för heltidsanställda, för deltidanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

§ 7 Övriga förhandlingar m.m.

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Anmärkningar

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

§ 8 Löneberäkning för deltid- och uppehållsanställd

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

§ 9 Retroaktivitet

Erhåller arbetstagare löneförhöjning retroaktivt ska sjuklön m.m., övertidsersättning och tjänstledighetsavdrag som arbetstagaren erhållit under perioden omräknas individuellt.

§ 10 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerevision

Har lokal lönerevision senarelagts än vad centrala parter avtalat och Försäkringskassan inte ändrat den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) utger arbetsgivaren mellanskillnaden

som uppstått mellan redan erhållen sjukpenning/föräldrapenning och den ersättning som skulle ha utgått om SGI ändrats det avtalade datumet.

Förutsättning för att omfattas av nämnda kompensationen är att arbetstagare har varit ledig med föräldra- eller sjukpenning mer än 30 kalenderdagar. Kompensationen omfattar perioden från och med lönerevisionsdatum till dagen före revisionsdatum, eller den förste i den månad som ny lön utbetalas. Anställd som innan lönerevisionen har en inkomst som överstiger Försäkringskassans inkomsttak omfattas inte av kompensationen.

Om arbetsgivaren underlåter att betala ut mellanskillnaden enligt ovan ska frågan först hanteras enligt löneavtalets förhandlingsordning.

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

Bilaga 2

Parterna är överens om att följande ändringar och tillägg görs i Svenska kyrkans avtal – Allmänna bestämmelser, Medarbetare Kommunals avtalsområde

Överstrykningar innebär att texten i den delen upphör medan kursiv text är nya tillförda delar. Text som inte strukits eller är kursiv är den regeltext som gällt sedan tidigare.

Nedan angivna ändringar gäller per den 1 maj 2025.

Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser 25 – Medarbetare inom Kommunals avtalsområde

Kapitel 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Detta avtal omfattar arbetsgivare som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och anställda arbetstagare –arbetare – med normalt förekommande arbetsuppgifter inom Kommunals avtalsområde.

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

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

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

Svenska Kommunalarbetareförbundets (Kommunal): lokala avdelningar

För att underlätta genomförandet av det stora antal förhandlingar som kan komma att ske i samband med omstruktureringar under avtalsperioden bör både arbetsgivare- och arbetstagarparterna vara beredda att resa till förhandling.

Kapitel 2 Anställningen

§ 4 Anställningsform

Arbetsgivaren och lokala arbetstagarparter får diskutera lämpliga tillvägagångssätt för hur information om lediga anställningar kan spridas.

MOM. 2

6 och 28 §§ LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under högst sex kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig 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 1

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.

Anmärkning 2

Bestämmelserna i MBL §§ 11, 12 och 14 gäller inte detta moment.

MOM. 3

Utöver vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande:

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

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

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

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

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

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4

Momentet utgår.

MOM. 5

Om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder

om högst sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om åtgärden, innan beslut fattas, med möjlighet att påkalla förhandling enligt 12 § MBL inom en vecka.

§ 5 Deltidsanställning

MOM. 1

För arbetstagare som är deltidanställd gäller följande:

- a) När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.
- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

Bestämmelserna i MBL § 33 kan inte tillämpas på lokala överenskommelser som tecknats med stöd av momentet.

Kapitel 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

Tystnadsplikt

MOM. 3

Alla arbetstagare har tystnadsplikt om uppgifter som erhållits, vid för samlings- och personalvård avseende personliga och känsliga uppgifter om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att personen i fråga eller någon närstående lider men. Inom personalvården gäller tystnadsplikten inte uppgifter om lön, förmåner och allmänna anställningsförmåner. Vidare gäller tystnadsplikt för de uppgifter och på de villkor som framgår av kyrkoordningen 54 kap 3 och 5–12 §§.

Anmärkning

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

Meddelarrätt

MOM. 4

För anställda inom Svenska kyrkan ska även efter 2000-01-01 gälla en yttrande-, tryck- och meddelarfrihet motsvarande den som gäller för offentliganställda enligt RF, TF och

YGL. Detta innebär i fråga om sådant som omfattas av tystnadsplikt eller förbud att röja uppgifter enligt kyrkoordningen eller detta avtal, att arbetsgivare och arbetstagare åtar sig att tillämpa reglerna om yttrande, tryck- och meddelarfrihet och de in skränkningar i dessa friheter som anges i TF, YGL och SekrL på motsvarande sätt som har skett inom Svenska kyrkan före 2000-01-01. Sådant som har anförtratts vid bikt, enskild självård eller självårdande samtal ska dock inte omfattas av denna avtalsbestämmelse. Anställd som utnyttjar de rättigheter som tillkommer arbetstagaren får inte särbehandlas i anledning härav, exempelvis när det gäller fortsatt anställning, lönesättning, arbetsuppgifter eller liknande. Meddelarrätten berör inte domkapitlets tillsyn över vigningstjänster.

Handledning

MOM. 5

Arbetsgivare får bevilja handledning för medarbetare med arbetsuppgifter där det kan erfordras sådant stöd. Arbetsgivare ska på anmodan från arbetstagare överväga behovet av sådan.

Anmärkning

Handledning kan utifrån verksamhetens art vara tillfällig eller varaktig. I detta perspektiv är även barn- och ungdomsverksamheten angelägen.

§ 7 Utbildning

För att medarbetare ska kunna möta nya och förändrade behov i samhälle och kyrka/verksamhet krävs att arbetstid avsätts till individuell fortbildning. Det ska baseras på verksamhetens behov av utveckling samt medarbetarens befattning och individuella utvecklingsbehov.

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

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

§ 8 Bisysslor

MOM. 1

Arbetstagare ska anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

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

d) på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

Deltidsanställda har rätt att ta annan anställning upp till en heltidstjänst.

Anmärkning 1

Momentet ersätter vad som regleras i Lag om anställningsskydd (LAS) 6 i §.

§ 10 Avstängning m.m.

MOM.7

Inför beslut om avstängning eller förbud att arbeta enligt mom. 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

MOM. 1

Arbetsgivare, som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt Socialförsäkringsbalken (SFB), ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Kapitel 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Förläggning av arbetstid

MOM. 5

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

Anmärkning 1

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

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Anmärkning 2

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

Den ordinarie arbetstiden får i normalfallet inte överstiga 9 timmar per dag.

Anmärkning 3

Om inte annat överenskomms lokalt gäller ovan bestämmelse för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal.

Avvikelser från ATL

MOM. 6

Oavsett vad som anges i ATL

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

Anmärkning 1

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

Från rätten till minst 11 timmars sammanhållen dygnsvila kan undantag ske. Undantag kan endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet.

- g) En arbetstagares dygnsvila kan vid planerat undantag förkortas till som lägst 9 timmar vid följande högtider. Jul, nyår, påsk och midsommar, under förutsättning att särskilda skäl föreligger. Bedömning av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras med hänsyn tagen till arbetstagarens rätt till 11 timmars sammanhållen dygnsvila, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Kompenserande vila ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhållen.

- h) En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid en oförutsedd händelse. Har så skett ska arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet i direkt anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Innefattar nästkommande förlagd vila den tid som ska kompenseras anses kompensationen därmed också fullgjord. Utlagd kompensation för tillfälligt förkortad dygnsvila medför aldrig inkomstbortfall. Ytterligare tillfälligt förkortad dygnsvila får inte ske innan tidigare kompensation utlagts.

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) 14 § första stycket ATL om veckovila,
- e) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- f) 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i mom. 6 a).
- g) Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år.

Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkning 2 till mom. 6 f.

Anmärkning 1

Andra stycket gäller endast för medlemmar i Sveriges Lärare och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal).

Anmärkning 2

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

Personalpool

MOM. 8

Momentet utgår.

Årsarbetstid

MOM. 10

Momentet utgår.

Kapitel 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner

MOM. 1

Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

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

§ 20 Övertid m.m.

Heltid

MOM 1

En arbetstagare.../

Deltid

MOM. 3

Momentet utgår.

MOM. 4

Övertidskompensation och utges per timme enligt följande.

Enkel övertid	180 procent av månadslönen/165
---------------	--------------------------------

Kvalificerad övertid	240 procent av månadslönen/165
----------------------	--------------------------------

Anmärkning

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

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

Personalpool

MOM. 8

Momentet utgår.

§ 21 Obekväm arbetstid

MOM. 1

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

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

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under beredskap.

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

OB-tilläggstid

1. OB-tilläggstid A

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

2. OB-tilläggstid B

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

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

3. OB-tilläggstid C

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

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

4. OB-tilläggstid D

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

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

	t.o.m. 2025-04-30 per timme	fr.o.m. 2025-05-01 per timme	fr.o.m. 2026-05-01 per timme
1. OB-tilläggstid A	131:90	136:38	140:48
2. OB-tilläggstid B	66:01	68:25	70:30
3. OB-tilläggstid C	53:28	55:09	56:74

4. OB-tilläggstid D	26:75	27:66	28:49
---------------------	-------	-------	-------

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

Personalpool

MOM. 3

Momentet utgår.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4

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

§ 22 Beredskap

MOM. 2

Ersättning för beredskap utges enligt följande:

	t.o.m.	fr.o.m.	fr.o.m.
	2025-04-30	2025-05-01	2026-05-01
	per timme	per timme	per timme
För tid som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	21:35	22:08	22:74
För tid därutöver under kalendermånaden	44:44	45:95	47:33

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

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

- Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdaysaftonen.

- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

MOM. 5

Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet, (BIL 25).

MOM. 6

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

Anmärkning

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

Bestämmelserna i MBL §§ 11, 12 och 14 gäller inte detta moment.

MOM. 8

Vid arbete under beredskap ska arbetsgivaren, om dygnsvilan inskränks, vid behov kompensera arbetstagaren snarast (vara sammanhängande), dock senast inom 7 kalenderdagar.

Vid beredskapsarbete under beredskapsperiod omfattande flera dygn ska kompensation för detta, förutsatt att arbetstagaren inte fått 11 timmars sammanhållen dygnsvila per 24 timmars period, förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut. Kompensation för inskränkt dygnsvila under ordinarie arbetstid kan aldrig medföra löneavdrag.

§ 23 Förskjuten arbetstid

MOM. 2

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

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

Anmärkning

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

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande:

	t.o.m. 2025-04-30 per timme	fr.o.m. 2025-05-01 per timme	fr.o.m. 2026-05-01 per timme
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fredag	98:58	101:93	104:99
För övrig tid	49:18	50:85	52:38

Under de två första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

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

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

Personalpool

MOM. 3

Momentet utgår.

§ 24 Restid

MOM. 1

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

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

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

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

Anmärkning

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

MOM. 2

Restidsersättning utges enligt följande:

t.o.m. 2025-04-30	fr.o.m. 2025-05-01	fr.o.m. 2026-05-01
----------------------	-----------------------	-----------------------

	per timme	per timme	per timme
För de första 10 tim- marna under en kalendervecka, för vilka ersättningar ska utges	80:89	83:64	86:15
För tid därutöver under kalenderveckan	161:89	167:39	172:42

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

MOM. 3

Arbetstagare får inte restidsersättning för tid, då kompensation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

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

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

MOM. 4

Restidsersättning utges endast för restid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

§ 26 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges behålla lönen eller del därav.

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

Kapitel 6 Ledighetsförmåner

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

MOM. 1

Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Anmärkning

33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna rörande semester.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

MOM. 5

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

Fr.o.m. det intjänandeår

under vilket arbetstagaren fyller kvalificerar sig arbetstagaren för

40 år 31 semesterdagar

50 år 32 semesterdagar

Förläggning av semesterledighet

MOM. 9

I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

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

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

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

Arbetstagaren ska senast före den 15 mars, eller vid tidpunkt som lokalt överenskommits, ange önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista, varvid denne särskilt beaktar bemanningen under semesterperioden och tiden närmast därefter i syfte att ge förutsättningar för återhämtning för medarbetarna.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas berörda arbetstagare senast den 1 april, eller vid den tidpunkt som följer verksamhetens normala rutiner, och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom tio dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Förhandling ska genomföras skyndsamt. Om förhandling inte påkallats anses förslaget fastställt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

- c) Anmälan om föräldraledighet, med eller utan föräldrapenning, som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år, bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan. Denna bestämmelse ska ej innebära en inskränkning av 13 § föräldraledighetslagen.

Anmärkning 1

Medbestämmandelagens §§ 11,12 och 14 gäller inte detta moment.

Anmärkning 2

Bestämmelserna i MBL § 33 kan inte tillämpas på lokala överenskommelser som tecknats med stöd av momentet.

Beräkning av semesterlön**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 2025-05-01 utges semesterlönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 22 231 kr per månad för 2025 och 23 201 kr per månad för 2026.

Anmärkning

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

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

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

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

MOM. 16

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

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12,96 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

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

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet 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 2025-05-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 134,73 kronor för 2025 och 140,81 kronor för 2026 ersättning enligt följande.

Ersättning för varje semesterlönegrundande timme:

Arbetstagare som under intjänandeåret	Grundbelopp kr/tim fr.o.m. 25-05-01	Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
är under 40 år	(16:37)	0,96 %
fyller 40 – 49 år	(16:37)	2,88 %
fyller 50 år eller mer	(16:37)	3,36 %

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.

Sjuklön

MOM. 5

Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16, 17 och bilaga P m)¹, samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

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

¹ Avser uppehållsanställning som upphör per den 1 januari 2026.

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

Anmärkning

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

MOM. 9

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

77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen, 87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och 77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

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

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

MOM. 10

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

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

MOM. 11

För förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall, samt efterbehandlingar med remiss från läkare, har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön, om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid.

Arbetsgivare kan därutöver besluta om vilken typ av besök inom hälso- och sjukvården m.m. som arbetstagaren har rätt att besöka med bibehållen lön. Detta kan arbetsgivaren tydliggöra i samband med riktlinjer för personal.

Anmärkning

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

Förutom hälso- och sjukvården kan exempelvis här även avse blodgivning och vaccination m.m.

§ 29 Föräldraledighet

MOM. 5

Blivande föräldrar ska ges möjlighet till ledighet med bibehållen lön för besök på barnmorskemottagning. Kan besök under arbetstid inte undvikas ska arbetstagaren och arbetsgivaren planera för hur besöken kommer att påverka arbetstagarens arbetsuppgifter.

§ 32 Permission - kortare ledighet med lön

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren i regel för hel eller del av arbetsdag.

Om särskilda skäl föreligger kan permission beviljas för en eller flera dagar.

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

Kapitel 7 Avslut av anställning

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

MOM 1

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

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

- g) Säsongsanställd med företrädesrätt enligt LAS. Vid all personalplanering ska, med utgångspunkt i verksamhetens behov, redan anställd personals kompetens eller utvecklingsmöjligheter vägas mot nyrekryteringsbehovet. När en säsongsanställd som uppfyller tidsvillkoret för företrädesrätt för tillsvidareanställning enligt 25 § LAS finns hos arbetsgivaren, bör överläggning upptas av endera parten, innan rekrytering av tillsvidareanställd genomförs.

Kapitel 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 39 Tjänstekläder m.m.

Om arbetsgivaren tillhandahåller tjänstedräkt eller årskort för tunnelbana, spårvagn eller buss är arbetstagaren skyldig att betala ersättning för detta med belopp som arbetsgivaren fastställer.

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

Till arbetstagare, anställd tillsvidare:

- som återkommande tjänstgör vid gudstjänster och kyrkliga handlingar tillhandahålls lämplig klädsel i erforderlig utsträckning.
- för orgelspel tillhandahålls särskilt anpassade skor.

Skyddskläder för viss personal tillhandahåller arbetsgivaren.

Profilkläder, eller motsvarande kläder, för såväl ute- som inomhusbruk, ska vara anpassade utifrån verksamhetens behov.

Parterna kan lokalt eller på stiftsnivå komma överens om annat.

Anmärkning

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

Svenska kyrkans AB – tillägg

Gäller fram till och med den 31 december 2025.

Underbilaga A till AB 23 – Tillägg till AB § 13 Mom. 9 – Ansvarsarbetstid

Överenskommelse om Ansvarsarbetstid kan träffas enligt bilaga A.

Bilaga A – Ansvarsarbetstid

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

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

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

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

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

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

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

Om arbetstagarens anställning upphör sker reglering av ansvarstiden enligt följande:

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

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

Förslag till Överenskommelse om ansvarsarbetstid

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

Överenskommelsen ska omprövas årligen i samband med löneöversynen.

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

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

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

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

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

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

Överenskommelse om ansvarsarbetstid kan sägas upp av endera parten med en månads uppsägningstid. Återgång till reglerad arbetstid enligt AB § 13 sker då vid nästa månadsskifte. Vid återgång till fast arbetstid upphör det fasta tillägget för särskilda ersättningar och ersätts av reglerna om särskilda ersättningar i Allmänna bestämmelserna.

Om arbetstagarens anställning upphör sker reglering av ansvarstiden enligt följande:

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

Bilaga 3

Parterna har i samband med avtalsförhandlingarna 2025 träffat överenskommelse om att tillsätta ett antal arbetsgrupper. Arbetsgruppernas uppgift och innehåll framgår av uppräkningsen nedan. Arbetsgruppernas uppgift är att sammanträda, diskutera, utreda och avge en rekommenderad åtgärd till parterna. Anges inte sluttid för när arbetsgruppen avses vara klara ska arbetsgruppernas arbete vara klart senast den 31 mars 2027.

Partsgemensamma arbetsgrupper

a) Tystnadsplikt och meddelarskydd

De kollektivavtalade reglerna om arbetstagares tystnadsplikt och meddelarskydd och arbetsgivarens efterforskningsförbud är för närvarande inriktade på verksamheter som omfattas av kyrkoordningens regelverk om offentlighet och sekretess. Skao har medlemmar som inte omfattas av dessa regler, eller är till viss del undantagna från kyrkoordningen. Vissa medlemmars verksamhet kan omfattas av andra, mer striktare, regler om tystnadsplikt än vad kyrkoordningen reglerar. Sekretesslagen har också ersatts av Offentlighets- och sekretesslagen sedan relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan. Sammantaget har parterna därmed sett behov av att göra en översyn över regelverket i kollektivavtalet under avtalsperioden. Denna översyn ska ske i en partsammansatt arbetsgrupp.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart och dokumenterat till den 30 oktober 2026.

b) Storhelgstillägg

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över ersättningarna för helg- och storhelgstilläggen och behovet av att omreglera dessa.

c) Arbetsmiljö

Parterna konstaterar att det under avtalsperioden funnits en arbetsmiljögrupp som vid behov sammankallats för särskilda ändamål. Parterna är överens om att tillsvidare fortsätta detta samarbete under avtalsperioden. Arbetsgivaren sammankallar då parterna när detta blir aktuellt.

d) Arbetstid

Parterna har diskuterat möjligheter och förutsättningar att överväga att avtala bort arbetstidslagens regelverk och i stället ersätta dessa med för avtalsområdet egna arbetstidsregler. För det fall att ett ömsesidigt intresse uppstår under avtalsperioden ställer sig parterna villiga till att öppna för en sådan dialog i frågan. Parten ska vidare diskutera råd och stöd för tillämpning av årsarbetstid. Exempelvis kan dessa rubriker vara föremål för diskussion, Årsarbetstidsavtalets omfattning, Årsarbetstidsmätt – beroende på vilken veckoarbetstid, Arbetstidens förläggning – grundschema, Avstämning av arbetstidsmättet, Ledighet – när inarbetad tid kan tas ut, Frånvaro – giltig frånvaro, tid som anses fullgjord beroende på vilket arbetstidsmätt, Övertid enligt § 20, obekväm arbetstid § 2, förskjuten arbetstid § 23, Avslut av anställning eller uppsägning av avtalet – vad händer med plus och minustid, Giltighet och uppsägning.

e) *Kompetensutveckling m.m.*

Såväl Sveriges Lärare som Kyrkans Akademikerförbund har yrkat på ökade möjligheter till kompetensutveckling. Yrkandena från Kyrkans Akademikerförbund innehåller också förslag om samverkan mellan parterna för att säkerställa att utbildningar anpassade för Svenska kyrkan finns tillgängliga.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har å sin sida dels uppmärksammat arbetstagarparterna på möjligheten att kunna stärka studiefinansieringen för studenterna som genomgår pastoral slutåret på Svenska kyrkans Utbildningsinstitut (SKUI) samt att ytterligare arbeta för effektiviseringar i Svenska kyrkans verksamheter för att öka avsättning och medel som medför satsningar på kompetensförsörjningen.

Rekryteringsbehovet till många befattningar, inte bara avseende Svenska kyrkans profilyrken, är stort och på sina håll mycket bekymmersamt. Det påverkar verksamheternas förutsättningar att klara sina grundläggande uppdrag samt att i övrigt arbeta med utvecklings- och utbildningsfrågor. Bristen på arbetskraft och kompetens i trossamfundet får negativa följder, inte bara för ekonomin men även för verksamheterna.

Parterna konstaterar att frågan om kompetensutveckling är viktig för Svenska kyrkan och att gemensamma insatser kan behöva vidtas under den kommande avtalsperioden. Parterna kommer därför att arrangera en gemensam workshop för att inventera de önskemål vad gäller utveckling och insatser som parterna kan komma att påverka och ta ansvar för. Lämplig tidpunkt för denna är under september eller oktober 2025.

Bilaga 4

Parterna är överens om att lokalt införa nya beräkningsregler för genomsnittlig arbetstid. Därutöver införs regler om övertid samt definiera vilka yrkesgrupper som har reglerad och oreglerad arbetstid. Vidare tydliggörs villkoren för att träffa enskilda och lokala överenskommelser om annan kompensation för övertid m.m. För de fall ny genomsnittlig veckoarbetstid (enligt mom. 2 b nedan) införs lokalt blir det även möjligt för arbetstagare att ansöka om semesterväxling av semesterdagstillägget.

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

MOM. 1

Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande angivna tillägg. Undantagna från arbetstidslagen och kollektivavtalets arbetstidsregler, dvs. arbetstagare med s.k. oreglerad arbetstid, är:

- Kyrkoherde/domprost
- Arbetstagare med arbetsuppgifter och anställningsvillkor som innebär ett ekonomiskt ansvar för en ekonomisk enhet, och/eller den ekonomiska enheten.

Anmärkning 1

Med ekonomisk enhet avses varje självständig enhet som själv ansvarar för sin egen ekonomi och verksamhet.

Anmärkning 2

Enskilda överenskommelser kan träffas avseende ersättning och/eller ledig tid. Det ställs stora krav på chefer i verksamheterna. En utmanande fråga för chefen är att skapa balans mellan förväntningar och krav. En god arbetsmiljö för chefer innehåller regelbunden dialog med arbetsgivaren.

En chef som inte ges möjlighet att diskutera sin arbetssituation ska kunna påkalla s.k. chefskonsultation, vid vilken centrala parter ska närvara för att skapa en god dialog.

Genomsnittlig arbetstid

MOM. 2

- a) 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 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.

- b) Fram till 1 januari 2026 kan lokal part meddela önskemål om att ingå lokalt kollektivavtal rörande i detta moment angivna regler. Ifylld och undertecknad mall ska inges till den centrala organisationen som lokal part tillhör. Ikraftträdande kan ske tidigast 1 januari 2026. Det åligger central part att underrätta sin motsvarighet om att begäran inkommit och att denne herefter vidarebefordrar handlingen till lokal part för beslut i frågan. Huvudorganisationerna upprättar en lista över arbetsplatser som omfattas av reglerna.

Efter 1 januari 2026 gäller att undertecknat lokalt kollektivavtal som före den 10:e i en månad överlämnats till centrala parter, enligt ovan angivna rutin, medför att reglerna träder i kraft kalendermånaden efter.

Anmärkning 1

Undertecknas inte det lokala kollektivavtalet meddelar central part beslutsavsikten i fråga och påkallar samtidigt central konsultation.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 40 timmar per vecka under tillämplig beräkningsperiod.

Arbetstagare som utfört arbete helgdag kompenseras med ledighet en annan arbetsdag utan att arbetstidsmättet den veckan minskas.

Anmärkning 2

Arbete helgdag kompenseras i efterhand så snart som möjligt dock senast 31 januari efterföljande kalenderår.

Om inte annat överenskommits gällande förläggningen av intjänad dag utläggs intjänad ledig dag i anslutning till arbetstagarens ledighet vid veckoslut eller längre helg.

Alternativt kan arbete och kompensationsledighet för arbete helgdag planeras och förläggas kalenderårsvis i förväg. Om inte annat överenskommits är arbetstagare, vid egen uppsägning, återbetalningsskyldig för en utgiven ledig arbetsdag som ännu inte intjänats. Har en intjänad ledig dag inte kompenserats vid anställningens upphörande vid egen uppsägning utges compensationen kontant.

MOM. 3

Med helgdag enligt detta avtal avses: långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärd, midsommardagen, Alla helgons dag, nyårsafton, nyårsdagen, trettondedag jul, första maj, nationaldagen, juldagen och annandag jul. Helgdagar och därmed jämställda helgdagsaftnar som infaller på en söndag, räknas inte som helgdag.

Anmärkning

Med helgdag likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Förläggning av arbetstid

MOM. 5

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

Arbetstagare erhåller som regel i genomsnitt två fridagar per vecka, därav minst en sammanhängande lördag och söndag per fyraveckorsperiod.

Fridagar förläggs så att arbetstagaren är helt tjänstgöringsfri under minst en av följande helger: nyår, påsk, pingst, midsommar, alla helgons dag eller jul. Arbetsgivaren ska eftersträva att denna ledighet växlar mellan dessa helger.

Anmärkning 1

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

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Anmärkning 2

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

Ansvarsarbetstid

MOM. 9

Momentet utgår.

§ 14 Flexibel arbetstid

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 7

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan inte längre träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Lokala kollektivavtal som tecknats före 1 januari 2026 gäller så länge part inte sagt upp avtalet.

§ 20 Övertid

MOM. 1

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

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

Anmärkning

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

Enskilda överenskommelser

MOM. 6

Arbetsgivaren och en arbetstagare kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får högre lön och/eller upp till fem semesterdagar utöver den i avtalet reglerade semestern.

Överenskommelser får endast träffas med medarbetare som är:

- chef, eller
- har en arbetsledande befattning, eller
- har frihet att förlägga sin arbetstid

I annat fall ska särskilda skäl föreligga

Överenskommelsen ska vara skriftlig och innehåller uppgifter om den ersättning som erhållits i stället för ersättning för arbetad övertid.

Den gäller ett kalenderår i taget och kan revideras årligen i samband med årsskiftet. I annat fall gäller överenskommelsen ytterligare ett år.

Överenskommelsen avser ett semesterår, om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om annat.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader före överenskommelsen går ut. Om inte ny överenskommelse träffats upphör denna vid årsskiftet.

Anmärkning

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med denne om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning samt en god arbetsmiljö upprätthålls.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Flexibel arbetstid

MOM. 7

Momentet utgår.

§ 21 Obekväm arbetstid

Möjlighet till lokal eller enskild överenskommelse

MOM. 4

Enskild överenskommelse om att ersätta obekväm arbetstid på annat sätt än enligt denna paragraf förutsätter en enskild överenskommelse enligt § 20 Mom. 6.

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

§ 22 Beredskap

MOM. 4

Arbetstagare som avtalat bort kompensation enligt § 20 Mom. 6 kan även inkludera denna överenskommelse avseende ersättning för beredskap.

MOM. 7

Momentet utgår.

§ 24 Restid

Möjlighet till enskild och lokal avvikelse

MOM. 5

Arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan ersättning än restidsersättning under förutsättning att en överenskommelse enligt § 20 Mom. 6 träffas.

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

Kapitel 6 Ledighetsförmåner

§ 27 Semester

Rätt till semesterledighet och semesterlön

MOM. 5a

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

Fr.o.m. det intjänandeår

under vilket arbetstagaren fyller

kvalificerar sig arbetstagaren för

40 år

31 semesterdagar

50 år

32 semesterdagar

Anmärkning

Övergångsregel för enskilda eller lokala överenskommelser om extra semesterdagar:

Enskilda överenskommelser om fler semesterdagar än vad kollektivavtalet reglerar och som träffats senast den 31 december 2025 gäller tillsvidare i nuvarande anställning.

Lokala avtal om flera semesterdagar som träffats före den 1 januari 2026 gäller tillsvidare.

Giltighet och uppsägning av lokalt avtal sker enligt överenskommelsen eller i enlighet med god sed.

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.

Semesterväxling

Har centrala parter antecknat att en arbetsgivare ska tillämpa § 13 mom. 2 b får arbetstagare ansöka om semesterväxling enligt mom. 5 b nedan.

MOM. 5b

Arbetsgivare och arbetstagare kan, om verksamheten och planeringen av denna så tillåter, senast den 31 december, träffa överenskommelse om att i stället för semesterdagstillägg enligt mom. 15 erhålla extra lediga dagar. Arbetstagarens önskemål om sådan växling ska inkomma senast 30 november. I samband med en sådan överenskommelse bör denna innehålla en planering av ledigheten och förläggningen av denna. Överenskommelse om semesterväxling gäller för ett semesterår.

Om arbetsgivaren nekar en arbetstagares begäran om semesterväxling får denne begära en motivering av beslutet. Motiveringen ska lämnas skyndsamt och på begäran skriftligt.

Endast arbetstagare med månadslön och som bedöms erhålla semester för helt kalenderår omfattas av möjligheten till semesterväxling. Semesterdagstillägget för samtliga semesterdagar ska växlas till extra lediga dagar.

För att komma ifråga för semesterväxling får arbetstagaren inte ha fler än fem sparade semesterdagar.

Vid semesterväxling 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. Extra ledig dag kan endast tas ut som hel ledig dag.

Ledighet förläggs i första hand med semesterdagar. Semesterdag eller extra ledighetsdag som inte har tagits ut utgår i kontant ersättning. Återstående extra lediga dagar ersätts med semesterdagstillägget.

Arbetstagare som underrättas eller själv underrättar arbetsgivaren om att anställningen ska avslutas får till följd att överenskommelsen om semesterväxling upphör.

Har avsteg från den överenskomna planeringen av ledigheten och ledighetens förläggning gjorts och det återstår semesterdagar eller extra ledighetsdagar vid kalenderårets slut kan en ny överenskommelse om semesterväxling träffas under förutsättning att arbetsgivaren och arbetstagaren uppmärksammat varandra om avsteget.

Vid arbetstagarens sjukdom mer än 3 månader får överenskommelsen avslutas i förtid.

Anmärkning

En överenskommelse enligt detta moment kan inte kombineras med överenskommelse enligt § 20 mom. 6.

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 ferieanställ-

ningen 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 trettiotvå 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 arbetstidsmåttet 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.

Bilaga 6 a

Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan på Svenska kyrkans avtalsområde. Denna överenskommelse gäller samtliga medarbetare – kommunals avtalsområde som omfattas av Svenska kyrkans allmänna bestämmelser och bestämmelser i Tjänstepensionsavtal 2018 (TPA 18) och som är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till förstärkta pensionspremiesystemet.

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 maj 2026 för alla medarbetare – kommunals avtalsområde ska betala en kompletterande premie, enligt TPA 18 §13, dock längst intill dess att tjänstemannen fyllt i 32 a§ LAS angiven ålder.

§ 2

Den förstärkta pensionspremien inom Svenska kyrkan, ska inbetalas till Kyrkans Pension, från och med 1 maj 2026. Höjning av förstärkt pensionspremie sker därefter i samband med kommande lönerrevisionstidpunkter i Svenska kyrkans avtal och enligt de rutiner som gäller för förstärkt pensionspremie till TPA 18.

§ 3

Den förstärkta pensionspremien ska beräknas på den pensionsgrundande lönen enligt § 9 TPA 18.

§ 4

Premien till förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan ska från och med 1 maj 2026 successivt byggas ut med en procentsats som parterna fastställer i avtalsförhandlingar. Parterna är vidare överens om att förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan byggs ut till samma nivå som gäller för övriga villkor på arbetsmarknaden, dock totalt max 2 %.

Den förstärkta pensionspremien uppgår till den vid varje tidpunkt angivna nivå som framgår av förhandlingsprotokoll gällande löneavtal och allmänna bestämmelser för Svenska kyrkan.

Skulle löneökningssutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningssutrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets avsättning.

Anmärkning

Varje år som den förstärkta pensionspremien inom Svenska kyrkan byggs upp minskas löneökningssutrymmet med motsvarande nivå, eller värderas på annat sätt av parterna.

När nivån för den förstärkta pensionspremien för samtliga avtalsområden inom Svenska kyrkan når 2 procentenheter, är parternas ambition att den förstärkta pensionspremien ska omvandlas från kompletterande premie till ordinarie pensionspremie.

§ 5

Premiefrielseförsäkring som gäller enligt TPA 18 §23, bör även omfatta den förstärkta pensionspremien.

§ 6

Arbetsgivare som genom medlemskap blir bunden av ett kollektivavtal i vilket Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är part och redan omfattas av annat deltidspensionssystem ska fortsätta att bygga ut den verksamhetens premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om deltidspension, med de avsättningar som görs enligt det kollektivavtal i vilket Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är part, till dess arbetsgivaren når den fullt utbyggda premienivån för förstärkt premiepension inom Svenska kyrkan om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till deltidspension eller motsvarande ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i verksamheten.

För juridiska personer (företag eller annan organisationsform) som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av deltidspensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att verksamheten/företaget anslutits till kollektivavtalet ska detta betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att verksamheten/företaget anslutits till kollektivavtalet ska detta betala ytterligare 20 %, totalt 30%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att verksamheten/företaget anslutits till kollektivavtalet ska detta betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att verksamheten/företaget anslutits till kollektivavtalet ska detta betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att verksamheten/företaget anslutits till kollektivavtalet ska detta betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har verksamheten/företaget även att utge löneökningutrymme enligt gällande löneavtal samt

de eventuella ytterligare premieavsättningar till förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan som regleras i gällande avtal.

Verksamheten/företaget kan välja att för samtliga medarbetare – kommunals avtalsområde vid verksamheten/företaget införa avsättning till förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för avtalet - förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § LAS gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om avtal om förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

§ 7

Frågor från enskilda arbetsgivare avseende erläggande av premier och arbetstagarnas övriga frågor av den förstärkta pensionspremien ska i första hand besvaras av Kyrkans pension.

Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i Svenska kyrkans Pensionsnämnd enligt § 28 TPA 18 när det gäller frågor där tillämpningen följer av regler enligt TPA 18. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med den förhandlingsordning som följer av det mellan parterna gällande förhandlingsordning.

§ 8

För att ge stöd kring hanteringen av den förstärkta pensionspremien inom Svenska kyrkan ska de kollektivavtalsslutande parterna, för det fall parterna anser det lämpligt, ta fram gemensamt informationsmaterial.

Bilaga 6 b

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte inom Svenska kyrkan

Arbetstagare har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 66 års ålder för att möjliggöra deltidspensionering. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Arbetstagare som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Ansökan ska ha inkommit till arbetsgivaren i god tid före det datum som deltid i pensioneringssyfte ska påbörjas. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och arbetstagare överens om att denne ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid, som högst en minskning om 20 procent, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och den organisation som arbetstagaren är medlem i (i första hand den lokala förtroendemannen eller den lokala klubb/förening) därom och om skälen till att överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas. Företräds organisationen av central förbunds-företrädare sker förhandlingen endast genom central förhandling angående ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansöka om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller arbetsgivarens bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov. En ny ansökan om deltid i pensioneringssyfte kan tidigast göras sex månader efter att förhandlingen avslutats.

För arbetstagare som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering ska arbetsgivaren till Kyrkans pension fortsatt anmäla pensionsgrundande lön utifrån arbetstagarens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om arbetstagaren tar anställning hos annan arbetsgivare eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge arbetstagaren inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a§ LAS gäller inte för arbetstagare som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

En överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte kan vid uppnådd ålder för pension enligt anställningsskyddslagen avslutas enligt Lag om anställningsskydd.

Anmärkning 2

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande regler i författning eller lag rörande pension och pensionering.

Bilaga 6 c

Parterna har i samband med avtalsförhandlingarna 2025 träffat överenskommelse om att utreda förutsättningarna för månadsbetalning av pensionspremien till TPA 18, pausande av uttag och särskilt uttag av löneväxlat belopp i TPA 18. Förutsättningar för att kunna genomföra dessa ändringar som är planerade till den 1 maj 2026 är att systemutvecklingskostnader och löpande administrativa kostnader inte blir för höga så att förvaltningskostnadsprocenten ökar oacceptabelt mycket. Överenskommelsen kan då inte fullgöras mot den andre partens vilja.

Månadsbetalning

För närvarande inbetalas tjänstepensionspremien årsvis till Kyrkans pension. Om de förutsättningar som anges ovan föreligger ska i stället månadsbetalning ske.

Pausande av uttag av tjänstepension Svenska kyrkan

§ 1

Inkomstskattelagen (1999:1229) tillåter sedan 2025-01-01 att tjänstepensionsutbetalningar får pausas och att utbetalningstiden får förlängas. Syftet är att underlätta för arbetstagare att kombinera pension och arbete.

Förändringen i lagstiftningen avser de fem första utbetalningsåren. Lagstiftningen tillåter sedan tidigare pausad utbetalning av tjänstepension efter de fem första utbetalningsåren. Kollektivavtalen om tjänstepension inom Svenska kyrkan medger i dagsläget inte någon möjlighet alls att pausa utbetalning.

§ 2

Parterna är överens om att införa möjligheten att pausa utbetalning av premiebestämd tjänstepension senast 2027-01-01, under förutsättning att kostnaderna för systemutveckling inte överstiger nyttan med möjligheten. Med premiebestämd tjänstepension avses premiebestämd ålderspension i TPA 18 samt avgiftsbestämd ålderspension i Kyrkans PFA respektive KAP-KL Svenska kyrkan.

Parternas gemensamma utgångspunkter för det fortsatta arbetet

§ 3

- Möjligheten gäller försäkrad i Kyrkans Pension som ännu inte fyllt 80 år, oavsett orsak till paus eller om utbetalning påbörjats innan möjligheten att pausa infördes.
- Uttag kan pausas flera gånger, dock endast under hela kalendermånader.
- Försäkrad ska meddela Kyrkans Pension minst en hel kalendermånad i förväg om start- och slutdatum för pausen samt om den ursprungliga utbetalningsperioden och/eller slutdatum ska ändras. Ändring ska meddelas minst en hel kalendermånad i förväg.
- Försäkrad med ursprungligt tidsbegränsat uttag kan välja att antingen

-behålla det ursprungliga slutdatumet,

eller

-behålla utbetalningsperioden och skjuta fram slutdatumet motsvarande pausens längd,

eller

-ändra till någon av de andra utbetalningsperioder som Kyrkans pension erbjuder (för närvarande livsvarigt uttag alternativt tidsbegränsat uttag om 5, 10 eller 15 år).

- Försäkrad med ursprungligt livsvarigt uttag som behåller den utbetalningsperioden, får sin ålderspension uppräknad utifrån antal år kvar till livslängdsantagandet.
- När utbetalningen återupptas uppräknas månadsbeloppet för att den försäkrade totalt sett ska få ut hela sitt kapital.
- Minsta totala utbetalningstid följer av inkomstskattelagen (för närvarande 5 år).

§ 4

Parterna är överens om att gemensamt utreda införande av möjligheten av att pausa utbetalning av förmånsbestämd ålderspension samt IPR.

Annan utbetalningstid av löneväxlat belopp enligt § 14 TPA 18

Arbetstagare har möjlighet att löneväxla enligt § 14 TPA 18. Arbetstagare kan ha önskemål att välja annan utbetalningstid av det löneväxlade beloppet än annan utbetalning av tjänstepensionen. Arbetstagare som avstått kontant lön till tjänstepension, s.k. löneväxling, ska således kunna välja annan utbetalningstid för löneväxlade belopp än för den ordinarie tjänstepensionen.

Bilaga 6 d

Parterna har i samband med avtalsförhandlingarna 2025 diskuterat att göra Svenska kyrkans avtal – allmänna bestämmelser 28 § mom 9 och 10 till en försäkringslösning.

Parterna enas om att utreda och undersöka möjligheten att inrätta en försäkring inom ramen av Kyrkans pensions verksamhet med lika innehåll och tillämpning. Parterna är emellertid fria att för försäkringsgivaren omformulera innehållet att bättre passa en försäkringslösning som parterna nu överväger. Den partsgemensamma utredningen har inte något tvingande inslag för parterna utan medför endast möjligheten att, såvida försäkringsmöjligheten föreligger, att vid lämplig tidpunkt avtala om en sådan förändring.

Parterna är överens om att en lämplig tidpunkt för en sådan förändring kan vara den 1 maj 2026 om inte parterna enas om annat.

Fram till parterna enas föreligger inte någon ändring i paragrafernas tillämpning eller ställning i kollektivavtalet. För det fall en försäkring i fråga inrättas träffas också en överenskommelse om att den i kollektivavtalet benämnda paragrafen § 28 mom. 9 och 10 upphör.

§ 28 Sjukdom m.m.

MOM. 9

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

- 77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,
- 87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och 77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

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

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

MOM. 10

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

Bilaga 6 e

Parterna har enats om att under avtalsperioden fortsätta överläggningarna avseende fråga om pensionsgrundande lön i TPA 18 och premienivåer för medarbetare med partiell arbetsoförmåga i relation till sin tidigare sysselsättningsgrad. Detta framgår av nedanstående lydelse.

Ytterligare innehåll till begreppet pensionsgrundande lön

Begreppet ”pensionsgrundande lön” i TPA 18 och vad som för närvarande ingår i begreppet har blivit aktualiserat under avtalsförhandlingarna 2025. Synpunkter på att även andra anställningsvillkor/ -förmåner än de som räknas upp, såsom personalbostad, tjänstebostad eller annan materiell förmån ska kunna utgöra pensionsgrundande lön har framförts och att begreppet därmed ska ges en utvidgad betydelse.

Arbetsgivarparten konstaterar att frågan om pensionsgrundande lön har flera beståndsdelar och överväganden som i sig inte behöver vara komplicerade eller utgöra hinder för att kunna få till en ändring av villkoren i TPA 18. Däremot får det anses vara risk för att sådana ändringar kan vara förhastade utifrån skattskyldighet, andra förmåner och enskilda anställningsvillkor om inte en grundläggande analys genomförs av parterna inför en sådan förändring.

Mot bakgrund av att förhandlingarna fortskridit och kommit in i en slutlig fas är parterna överens om att det under avtalsperioden behöver vidtas ett utrednings- och analysarbete för att belysa konsekvenserna av att begreppet pensionsgrundande lön utvidgas.

Vissa medarbetare med partiell arbetsoförmåga

Arbetstagare som på grund av partiell arbetsoförmåga idag omfattas av KAP-KL Svenska kyrkan eller Kyrkans PFA har andra och i vissa fall sämre pensioneringsvillkor. Det kan uppkomma konsekvenser för dessa arbetstagare när de ska uppbära ålderspension.

Parterna har gemensamt uppmärksammat vissa oönskade konsekvenser som rådande förhållanden innebär för den enskilde försäkringstagaren. Det ligger i parternas intresse att utreda och förutsättningslöst ge förslag på hur och när åtgärder är lämpliga. En gemensam ambition för parterna bör vara att utreda hur premie och pensionsvillkor skulle ha sett ut för det fall arbetstagaren varit i tjänst med full arbetsförmåga och för detta fall hitta en förhandlingslösning som utgör en acceptabel ersättningsnivå.

Under avtalsperioden ska parterna ta hänsyn till om det är möjligt att även nu aktuella personer kan komma att omfattas av Delpension inom Svenska kyrkan. För det fall att utredningstiden drar ut på tiden ska sådan premie kunna utgå retroaktivt.

Parterna ska vara klara med sin utredning och analys senast den 1 maj 2026.

Omhändertagande av protokollsanteckning

Parterna är överens om att protokollsanteckning 24 till Allmänna bestämmelser 23 fortsatt gäller. När utredning och analys av ”Vissa medarbetare med partiell arbetsoförmåga” är gjord, ska parterna gemensamt bestämma behovet av att fortsättningsvis behålla avtals-

texten och, i fall detta förefaller vara angeläget, den nya placeringen av nedanstående avtalstext:

Inom Kommunals avtalsområde

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilaga 7

Parterna är överens om att i enlighet med § 8 med förhandlingsprotokollet införa följande förändringar i Svenska kyrkans avtal 2025, Allmänna bestämmelser, Medarbetare – Kommunals avtalsområde, per den 1 maj 2026, dock införs nedan regler i § 13 mom 4 per den 1 januari 2026. Reglerna som upphör är överstrukna och det som tillkommer bestämmelserna är kursivt.

§ 13 Arbetstid

MOM. 4 Längre arbetstid del av år

I syfte att möjliggöra tillsvidareanställningar i verksamheter som har säsongvariationer eller andra större variationer kan lokal part meddela önskemål om att ingå lokalt kollektivavtal rörande i detta moment angivna regler. Ikraftträdande kan ske tidigast 1 januari 2026.

Anmärkning 1

Undertecknas inte det lokala kollektivavtalet meddelar lokal part beslutsavsikten till central part som kan/ska påkalla central konsultation i frågan.

- Möjlighet till arbetstidsförläggning enligt nedan förutsätter period om 12 månader eller ett kalenderår.
- Vid förläggningen av arbetstiden ska hänsyn tas till specifika önskemål som individen framfört till arbetsgivaren.
- Den ordinarie arbetstiden får överskrida 50 timmar per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden per beräkningsperiod får inte överskrida 40 timmar i genomsnitt per vecka.
- Högst 2 perioder utan arbete kan planeras per år. Verksamheter behöver inte förhålla ledigheterna till specifika säsonger.
- Arbetstagare får inte ha en lägre sysselsättningsgrad per år som understiger 65 procent av en heltid.
- Arbetsgivaren ska samråda om arbetstagarens önskemål om förläggning av semester. Det finns inte något hinder mot att förlägga huvudsemestern på annan tid än mellan juni till augusti.
- Arbetstagare som omfattas av detta moment är undantagna från § 27 mom. 4.
- Uppsägningstid för kollektivavtal enligt detta moment ska vara 12 månader.

Anmärkning 2

Arbetsgivaren är skyldig att upprätthålla en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren behöver därför särskilt uppmärksamma att förläggning av arbetstid och långa arbetspass inte medför ohälsa.

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

MOM. 7

En arbetstagare inom Trossamfundet Svenska kyrkan ska beredas möjlighet att vara tjänstledig för att prova tidsbegränsat arbete hos annan arbetsgivare inom ovan nämnda område under maximalt 6 månader.

Som villkor för att arbetstagaren ska beredas denna möjlighet gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste 6 (sex) månaderna eller sammanlagt minst 12 (tolv) månader de senaste två åren.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

För anställningar ingångna före den 1 maj 2026

MOM. 1 a

En arbetstagare, med en sammanhängande anställning sedan minst tolv månader och som är anställd tillsvidare vid uppsägningstidpunkten, har enligt detta avtal en uppsägningstid, oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver:

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida sex månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida tre månader.

Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.

Anmärkning

Dessa uppsägningstider består vid såväl övergång av verksamhet, omplaceringar enligt § 7 eller § 22 i Lagen om anställningsskydd.

För anställningar ingångna från och med den 1 maj 2026

MOM. 1 b

Oavsett vad som regleras i § 11 lag om anställningsskydd är uppsägningstiden från **arbetsgivarens** sida följande,

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
------------------------	-----------------------

kortare än 1 år	1 månad
fr.o.m. 1 år	3 månader
fr.o.m. 6 år	5 månader
fr.o.m. 10 år	6 månader

Oavsett vad som regleras i 11 lag om anställningsskydd är uppsägning från **arbetstagarens** sida följande

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
------------------------	-----------------------

kortare än 1 år	1 månad
-----------------	---------

fr.o.m. 1 år 2 månader

fr.o.m. 3 år 3 månader

MOM. 1 c

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Oavsett vad som anges i 4 och i 33 a §§ LAS är tillsvidareanställd tjänsteman skyldig att frånträda sin anställning den sista i månaden efter den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som framgår av 32 a § LAS, om arbetsgivaren underrättat tjänstemannen och varslat dennes lokala fackliga organisation om detta i god tid, dock senast en månad före det att tjänstemannen uppnår nämnda ålder.

MOM. 8 Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro

Arbetstagare som uteblivit från arbetet 17 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält sin frånvaro ska anses ha avslutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställda skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska skickas till lokal arbetstagarpart.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro.

Bilaga 8

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB **gällande för skogsarbetare**

§ 13 tillförs

Arbetstid

Med arbetstid förstås tiden från det arbetet påbörjas på arbetsplatsen och till dess det avslutas.

Vid manuella och motormanuella arbeten inkluderas i arbetstiden gång med redskap till och från arbetsplatsen.

I arbetstiden inräknas även tid, då arbetstagaren står till arbetsledningens förfogande, men som inte kan utnyttjas på grund av mörker eller otjänlig väderlek.

Med arbetsplats avses plats för pågående arbeten. Vid maskinarbeten är arbetsplatsen på eller invid maskinen. Vid manuella och motormanuella arbeten räknas som arbetsplats jämväl utrymme för skötsel av redskap samt materialupplag, uppställningsplats för transportmedel eller liknande.

Arbetstidens förläggning

Arbetstiden ska normalt förläggas på femdagarsvecka (måndag-fredag) i regel med början tidigast kl. 06.30 och med slut senast kl. 17.00. Lokalt kan avtalas om annan tidsförläggning.

Lokala parter kan komma överens om andra skiftsformer än dagtid och kontinuerligt/respektive intermittent treskiftsarbete.

Bilaga 9

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare Tillhandahållande av personalutrymmen, skyddsutrustning m.m.

Personalutrymmen

Arbetsgivaren ska tillhandahålla personalutrymmen i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter och anvisningar.

Utrymme för anvisad övernattning förutsätts innehålla sådan tidsenlig standard som krävs för personlig hygien, matlagning och torkning av kläder.

Skyddsutrustning och sjukvårdsmaterial

Arbetsmiljölagens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller.

Vid olycks- och sjukdomsfall görs anmälan snarast möjligt till arbetsledningen.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla förbandslåda tillgänglig på därför lämpliga platser.

Arbetsgivaren har att tillhandahålla samtliga arbetstagare den avtalsenliga personliga skyddsutrustningen som med hänsyn till arbetets art erfordras. Sådan skyddsutrustning är arbetsgivarens egendom och ska därför återlämnas vid utbyte eller när anställningen upphör. Utbyte sker när utrustningen är försliten.

Med avtalsenlig personlig skyddsutrustning avses:

Första förband

Godkänd skyddshjälm med godkända hörselkåpor och visir

Arbetsglasögon

Skyddshandskar

Skyddsskor och eller skyddsstövlar

Skogsblus med signalfärg

Skogsbyxa med benskydd

Ryggskydd och eller regnställ

Maskinföraroverall

Knäskydd

Tvättning och lagning av skyddsutrustning

Arbetsgivaren ansvarar för tvättning och lagning av tillhandahållen skyddsutrustning i den omfattning som motiveras av oljenedsmutsningsgraden i det enskilda fallet i enlighet med föreskriften om oljor (AFS 1986:13).

Arbetstagare ansvarar för att aktuella skyddskläder inlämnas och hämtas vid angivna platser och tidpunkt inom driftsenheten. Därvid bör eftersträvas att ingen förorsakas extra kostnader. Annan tvätt och lagning än den som avses i första stycket ovan åvilar arbetstagaren.

Särskilda bestämmelser till Skogsavtalet

Anlitande av entreprenörer

I stället för vad som föreskrivs i MBL § 38 om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet vid anlitande av entreprenörer gäller följande:

Arbetsgivaren ska årligen tillställa förhandlingsombud eller om sådant saknas berörd avdelningsombudsman en förteckning över de entreprenörer/underentreprenörer som redan anlitas eller som avses komma att anlitas under året.

De företagsuppgifter som ska lämnas framgår av underbilaga till detta dokument. Uppgifterna kan lämnas i bilagd blankett eller i digital form (Excel).

Vid förändring eller utökning av entreprenadverksamheten ska arbetsgivaren, senast två veckor innan detta sker, informera om den tilltänkta förändringen.

Undantagsvis kan speciella situationer uppstå när andra entreprenörer tillfälligt kan behöva anlitas med kort varsel. I sådana fall informerar arbetsgivaren snarast den fackliga företrädaren.

Om GS begär förhandling med anledning av informationen har arbetsgivaren att avvakta med den tilltänkta åtgärden till dess förhandlingsskyldigheten fullgjorts.

Beträffande dessa förhandlingar gäller i övrigt vad som föreskrivs i förhandlingsordningen samt i tillämpliga delar vad som föreskrivs i MBL:s regler om förhandlingar m.m. vid anlitande av entreprenörer.

Bilaga 11

Avtal gällande mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch som fortsätter att gälla även efter 2025-05-01

1. Svenska kyrkans avtal 2025, medarbetare på Kommunals avtalsområde
2. Personalpolitiskt utvecklingsavtal
3. Bilersättningsavtal (Bil 25) med ändringar gällande från den januari 2025
4. Traktamentsavtal (TRAKT 18) - med ändringar gällande från och med den 4 december 2020
5. Kollektivavtal för krigs- och beredskapsfrågor (KB)
6. Avtal om korrigering av preliminär lön m.m.
7. Överenskommelse rörande vissa frågor i samband med sommartid
8. KAP-KL Svenska kyrkan inkl avtal om övergångsregler gäller till och med 2017-12-31. TPA 18 Svenska kyrkan inkl avtal om övergångsregler gäller fr o m 2018-01-01.
9. Omställnings- och kompetensavtal för Svenska kyrkan 22
10. Avtal om förhandlingsordning, KHA, se förhandlingsprotokoll
11. Överenskommelse angående arbetsgivarens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter i dess lydelse per 2000-07-05 (med tillägg per den 29 september 2025) eller senare lydelse.

ÖVERENSKOMMELSE

angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter

§ 1 Inkassering av fackföreningsavgifter

Arbetsgivaren skall, på sätt nedan anges, medverka vid inkassering av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter. Avdrag av fackföreningsavgift sker för de arbetare, för vilka arbetsgivaren innehar skriftlig fullmakt därtill.

Anmärkning

Överenskommelsen gäller företag med minst sju tillsvidareanställda arbetstagare organiserade i GS facket. För övriga företag kan lokal överenskommelse med motsvarande innehåll träffas.

Överenskommelsen gäller inte arbetstagare, som under avlöningsperiod använder egen maskin i arbetet.

Med uttrycket "ordinarie fackföreningsavgifter" avses inte exempelvis uttaxering eller förhöjda avgifter.

§ 2 Avdrag och inbetalning

Arbetsgivaren innehåller genom avdrag i samband med varje löneutbetalning (ej dellön eller förskott) av arbetarparten beslutad procentdel av bruttolönen. Avdraget kan efter lokal överenskommelse jämnas till närmaste krontal.

Motsvarar återstående löneandel (nettolön) efter verkställda avdrag enligt anmärkning c) nedan ej full fackföreningsavgift, avdrages återstoden.

Den totalsumma, som avdragits vid avlöningstillfällen under två kalendermånader, inbetalas till Församlingsförbundet eller dess avdelning senast den 18 i efterföljande månad.

Arbetsgivare som så önskar kan inbetala avgifterna för avlöningsperiod eller kalendermånad.

Anmärkningar:

- a) Med "bruttolön" avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetabell skall beräknas med undantag av naturaförmåner.
- b) Avdrag för fackföreningsavgiften sker även vid utbetalning av semesterlön och semesterersättning.
- c) Avdrag för fackföreningsavgiften göres efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.
- d) Avdraget belopp skall anges i lönespecifikationen.
- e) Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till redovisning av de avgifter, som dragits enligt denna överenskommelse.
- f) Med uttrycket "ordinarie fackföreningsavgifter" avses ej exempelvis extra uttaxering eller förhöjda avgifter.

§ 3 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet

Arbetsgivaren skall, när en anställning upphör eller när en arbetare återkallar sin fullmakt, returnera erhållen fullmakt till arbetarparten.

Dessutom har arbetsgivaren att till arbetarparten lämna uppgifter enligt följande:

I. Arbetsgivaren skall insända uppgift om för vilka arbetare fullt avdrag ej gjorts samt det belopp, som ej avdragits vid avlöningstillfällena under perioden.

Samtidigt lämnas uppgift om vilka arbetare som ej uppburit lön under perioden. Av uppgifterna skall framgå redovisningsperiod, arbetsgivarens namn och organisationsnummer, arbetarens namn och personnummer.

Vid frånvaro som sträcker sig över flera redovisningsperioder skall uppgift om att lön ej uppburits endast lämnas vid det första redovisningstillfället. Dock skall dessa uppgifter avse minst en kalendermånad, såvida ej uppgifterna enligt I och II insändes samtidigt och avser kortare period än en kalendermånad.

Som redovisningsperiod för uppgifter enligt första stycket kan arbetsgivaren välja avlöningsperiod (dock minst två kalenderveckor), kalendermånad eller period om två kalendermånader (januari-februari, mars-april, osv). Uppgifterna skall vara arbetarparten tillhanda senast den 18 i månaden efter redovisningsperiodens slut.

II. Arbetsgivaren skall insända uppgift om samtliga arbetare, för vilka avgift dragits under föregående redovisningsperiod. Av uppgiften skall, förutom avdragna belopp, även framgå redovisningsperiod, arbetsgivarens namn och organisationsnummer, arbetarens namn och personnummer.

Som redovisningsperiod för uppgifter enligt föregående stycke kan arbetsgivaren välja avlöningsperiod (dock minst två kalenderveckor), kalendermånad, period om två kalendermånader (januari-februari, mars-april, osv) eller kalenderår. Om avlöningsperiod eller kalendermånad väljs, skall förteckning vara arbetarparten tillhanda senast den 18 i månaden efter redovisningsperiodens slut. Om kalenderår väljs som redovisningsperiod skall förteckningen insändas senast den 15 februari efterföljande år.

Anmärkningar:

a) Frågor rörande orsak till frånvaro, till att fullt avdrag ej gjorts etc, skall lösas genom kontakt mellan arbetarparten och ifrågavarande arbetare.

b) Arbetarparten skall tillhandahålla erforderligt redovisningsmaterial och, för arbetsgivaren som tillämpar redovisningsperiod om en kalendermånad respektive två kalendermånader, redovisningslistor, förtryckta med namn och personnummer.

Redovisningslistorna upprättas i fyra exemplar, varav två insändes till avdelningen, ett överlämnas till den facklige förtroendemannen och ett behålles av arbetsgivaren.

c) Arbetsgivare, som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på denna överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse.

d) Arbetsgivaren, som avser att ändra redovisningsmetod, exempelvis övergång till data-redovisning eller redovisningsperiod, skall skriftligen underrätta arbetarparten härom senast tre månader dessförinnan.

e) Om redovisning av avgifter sker via magnetband, skall detta göras enligt av arbetarparten

fastställd lay-out.

§ 4 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

- a) Senast fem dagar före avlöningsperiodens slut skall arbetarparten till arbetsgivaren överlämna erforderliga fullmakter från arbetare, för vilka avgift skall börja dras.
- b) Det åligger den lokala arbetarparten att före den 15 december varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av det procentavdrag, som skall tillämpas för de avlöningsperioder, som hänföres till påföljande kalenderår. Procentsatsen får bestämmas i högst två decimaler.

Om underrättelse ej lämnas, tillämpas även under det kommande året det under närmast föregående år gällande procentavdraget, såvida annat ej överenskommes lokalt.

§ 5 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr o m 5 juli 2000 och därefter med samma giltighetstid som mellanvarande kollektivavtal

Stockholm den 5 juli 2000

FÖRSAMLINGSFÖRBUNDET

SKOGS- OCH TRÄFACKET

Klas Johansson

Håkan Meij