

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 arbetstagarare som anställs för att arbeta i stället för annan arbetstagarare som är ledig från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagarare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagarares 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 arbetstagarare kan arbetstagarare 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 arbetstagarare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS kan arbetstagararen 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 deltidsanställd 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 deltidsanställning 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 själavård eller själavårdande 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 vinningstjänster.

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 Kommunalarbetareförbundet (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 deltidсанställd 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 jämställs 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 helgdagsaftonen.
- 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 jämställs 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 compensation 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. Compensation 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 per timme	fr.o.m. 2025-05-01 per timme	fr.o.m. 2026-05-01 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 överenskomms.

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 semesterlönstillägg enligt följande:

- Från och med 2025-05-01 utges semesterlönstillägg 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.

Semesterlönstillägg 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 semesterlönstillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

Semesterlönstillägg 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 semesterlönstillägg 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 om turordning och företrädesrätt inte upprättas eller sägs upp 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.

§ 35 mom. 2 sista meningen: Om överenskommelse inte träffas avses med "verksamhet" styrelses eller nämnds 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 %).