

Medarbetare Tjänstemän

Svenska kyrkans **AVTAL 25**

Allmänna bestämmelser

UPPLAGA 3

med ändringar per 1 maj 2025, 1 januari 2026 och 1 maj 2026



Skao
Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation

| | |
|---|----|
| Svenska kyrkans AB 25 – Tjänstemän | 3 |
| Kapitel 1 Inledande bestämmelser | 3 |
| § 1 Inledning..... | 3 |
| § 2 Tillämpningsområde | 4 |
| Kapitel 2 Anställningen | 4 |
| § 3 Intyg om arbetsförmåga | 4 |
| § 4 Anställningsform | 4 |
| § 5 Deltidsanställning | 6 |
| Kapitel 3 Under anställningen | 7 |
| § 6 Allmänna åligganden | 7 |
| § 7 Utbildning..... | 8 |
| § 8 Bisysslor | 8 |
| § 9 Hälsundersökningar | 9 |
| § 10 Avstängning m.m..... | 9 |
| § 11 Disciplinpåföljd | 10 |
| § 12 Omreglering på grund av sjukersättning..... | 10 |
| Kapitel 4 Arbetstid | 11 |
| § 13 Arbetstid | 11 |
| § 14 Flexibel arbetstid | 16 |
| Kapitel 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar | 18 |
| § 15 Avlöningsförmåner | 18 |
| § 16 Löneform | 19 |
| § 17 Beräkning av lön i vissa fall | 19 |
| § 18 | 21 |
| § 19 | 21 |
| § 20 Övertid m.m. | 22 |
| § 21 Obekväm arbetstid | 24 |
| § 22 Beredskap..... | 25 |
| § 23 Förskjuten arbetstid..... | 27 |
| § 24 Restid | 28 |
| Kapitel 6 Ledighetsförmåner | 29 |
| § 25 Allmänna ledighetsbestämmelser | 29 |

| | |
|--|----|
| § 26 Ledighet för studier | 30 |
| § 27 Semester | 31 |
| § 28 Sjukdom m.m. | 38 |
| § 29 Föräldraledighet | 42 |
| § 30 Civil- och värnplikt | 43 |
| § 31 | 44 |
| § 32 Permission – kortare ledighet med lön | 44 |
| Kapitel 7 Avslut av anställningen | 44 |
| § 33 Uppsägningstid m.m. | 44 |
| § 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid | 46 |
| § 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt | 47 |
| Kapitel 8 Övriga förmåner och bestämmelser..... | 48 |
| § 36 Tjänste- och personalbostad | 48 |
| § 37 Ersättning från tredje man m.m. | 50 |
| § 38 Flyttningersättning | 50 |
| § 39 Tjänstekläder m.m. | 51 |
| § 40 Avtalsförsäkringar m.m. | 51 |
| Underbilaga till AB 25 vissa tabeller | 53 |
| Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning | 57 |
| Personalutveckling/kompetensutveckling | 60 |
| Anlitande av bemanningsföretag | 61 |
| Utvecklingsdokument..... | 63 |
| Gemensam förklaring till Utvecklingsdokumentet..... | 67 |
| Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan | 68 |
| Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte inom Svenska kyrkan | 71 |
| Supplement för lärare med ferietjänst..... | 73 |

Svenska kyrkans AB 25 – Tjänstemän

OBS! Text med enkelt streck betyder ändringar som har införts den 1 maj 2025.

OBS! Text med dubbelt streck betyder ändringar som införs den 1 januari 2026.

OBS! Text med tredubbelt streck betyder ändringar som införs den 1 maj 2026.

Kapitel 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Detta avtal omfattar tjänstemän anställda hos arbetsgivare som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

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:

Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund: ombudsman för respektive förbund eller, i förekommande fall, lokal akademikerförening eller motsvarande (i sådan förening ingår inte Vårdförbundet).

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA): ombudsman

Sveriges Lärare: Riksföreningen för Svenska kyrkan

Vision: ombudsman vid Visions regionala center

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.

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa allmänna bestämmelser, som fortsättningsvis kallas avtalet och till avtalet hörande särskilda bestämmelser, tillämpas på arbetstagare för vilken annat avtal inte gäller.

Om de särskilda bestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Kapitel 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetsökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Anställningsform

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

MOM. 1

Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

MOM. 2

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

Provanställning kan komma i fråga under högst sex kalendermånader. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prøvotidens utgång.

Vid sammanlagd frånvaro överstigande en månad kan arbetsgivaren och arbetstagaren före anställningens utgång komma överens om en förlängning av provanställningen som motsvarar frånvaron.

Anmärkning 1

Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

Anmärkning 2

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

MOM. 3

5 § LAS ersätts av följande bestämmelser:

Arbetsgivaren och arbetstagare kan komma överens om tidsbegränsad anställning enligt följande:

a) Vikariat

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.

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

- c) Säsongsanställning

Anmärkning

När det gäller säsongsarbete är parterna överens om att definitionen av säsongsanställning följer lagen om anställningsskydd.

- d) Avtalad visstidsanställning

- e) Pastorsadjunkts tjänstgöring efter prästvigningen är en utbildningsbefattning för nyprästvigd. Denna tjänstgöring kan högst uppgå till 18 månader och ger inte någon företrädesrätt enligt 25 § LAS till fortsatt anställning efter detta.

Anmärkning

Lagstadgad tjänstledighet för vård av barn, sjukdom samt militärtjänstgöring medför att utbildningstjänstgöringen förlängs med motsvarande tid.

- f) Diakons tjänstgöring efter vingen kan vara en introduktionsbefattning för nyvigd diakon. Denna tjänstgöring kan högst uppgå till 18 månader och ger inte någon företrädesrätt enligt 25 § LAS till fortsatt anställning efter detta.

- g) Visstidsanställning för arbetstagare med arbetsuppgifter som normalt utförs av kyrkomusiker, utan föreskriven kyrkomusikerexamen/-utbildning övergår inte i en tillsvidareanställning enligt 5a § LAS och ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning). Gäller för befattningar med titel som föreskriver kyrkomusikerexamen.

Anmärkning 1

Kyrkomusiker får tillsvidareanställas under förutsättning att ha avlagt examen enligt kyrkoordningen eller kan anses ha Svenska kyrkans kyrkomusikerexamen enligt kyrkostyrelsens närmare bestämmelser.

Anmärkning 2

En församlings anställningsbeslut som berör fråga om beslut om behörighet enligt 34 kap. 15 § och 34 kap 15a § kyrkoordningen får överklagas hos domkapitlet i enlighet med 58 kap. 1 och 3 §§ kyrkoordningen.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4

Momentet utgår.

MOM. 5

5a § LAS ersätts med följande bestämmelse:

Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstidsanställning sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning 1

Anställning som ingåtts i enlighet med 5 § första stycket punkten 1 LAS före den första maj 2026 följer reglerna i LAS. En anställning som gäller efter 30 april 2026 får inte förlängas med samma grund.

Anmärkning 2

Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5a § LAS eller detta moment 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 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. 1b).

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

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

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 2

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

Kapitel 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

MOM. 1

Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

Anmärkning 1

Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra beredskap ska hänsyn tas till det.

Anmärkning 2

Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än sex månader per kalenderår eller i en följd.

MOM. 2

Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal.

Tystnadsplikt

MOM. 3

Alla arbetstagare har tystnadsplikt om uppgifter som erhållits, vid församlings- 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 14 kap 1 § andra stycket i socialtjänstlagen.

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 inskränkningar 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 anförtrotts vid bikt, enskild själavård eller själa-

vårdande 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 obekvämt 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 med 120 procent av månadslönen/165.

§ 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

Momentet ersätter vad som regleras i 61 § lagen om anställningsskydd (LAS).

MOM. 2

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

§ 9 Hälsundersökningar

Hälsundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

MOM. 1

En arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

MOM. 2

Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl. Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

MOM. 3

Under avstängning behåller arbetstagaren sin lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt mom. 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt mom. 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning, eller om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned, ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

MOM. 4

Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

MOM. 5

En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

Arbetstagarens kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller borde ha ersatts av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

MOM. 6

En arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 11 Disciplinpåföljd

Paragrafen har utgått.

§ 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.

MOM. 2

Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

$$a \times (1 - b) = c$$

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

b = omfattningen av den partiella sjukersättningen (exempelvis 0,50 vid halv sjukersättning) och

c = den nya sysselsättningsgraden.

MOM. 3

En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 16 mom. 1 som månadslön.

MOM. 4

Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad LAS eller § 33 mom. 1 föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt SFB finns i 4a § LAS.

Kapitel 4 Arbetstid

§ 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 arbete och fritid. En god arbetsmiljö för chefer innehåller regelbunden dialog med arbetsgivaren om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

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

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 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

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

Om inte annat överenskommit 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 överenskommit är arbetstagare, vid egen uppsägning, återbetalningsskyldig för en utgiven ledig arbetsdag som ännu inte intjänats. Har en intjänad ledig dag inte kompensats vid anställningens upphörande vid egen uppsägning utges compensationen kontant.

MOM. 3

Med helgdag enligt detta avtal avses: långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, midsommardagen, alla helgons dag, 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.

MOM. 4

Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

MOM. 5

Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, efter samråd med arbetstagaren.

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 dygnsgården (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller på.

Anmärkning 3

En överenskommelse enligt nedan har sin grund i att arbetsgivaren och arbetstagaren är införstådda med att innehållet i anställningen förutsätter utrymme för att självständigt planera, förbereda, och öva sin färdighet i arbetet. I detta avseende ska hänsyn tas till arbetstagarens erfarenhet, yrkesskicklighet, ansvarstagande och förmåga att introducera för verksamheten nyheter i form av musik eller uttryck.

Kyrkomusiker, i undantagsfall även annan arbetstagare, kan, om inte allt arbete schemaläggs, överenskomma med arbetsgivaren om att arbetstagaren själv förlägger en del av arbetstiden, här kallad "annan tid egen plats". Sådan tid kan i normalfallet omfatta cirka tio timmar i veckan. Arbetstagare och arbetsgivare ska då utgå från verksamhetens målsättning och krav samt arbetstagarens förutsättningar att uppnå det innehåll och den kvalitet som överenskommit.

Om arbetstagare och arbetsgivare inte kan enas om ovan är utgångspunkten att centrala parter kan stödja dialogen i ett förstärkt samråd för att komma fram till en lämplig avvägning mellan

schemalagt arbete och arbete på annan tid egen plats. Skulle det förstärkta samrådet inte ena arbetstagarens och arbetsgivarens inställning till omfattningen av annan tid egen plats gäller arbetsgivarens förslag till förläggning av arbetstiden.

Arbetstagarens omfattning av arbete på annan tid egen plats ska registreras på sätt som arbetsledare och arbetstagare samrätt om. Det ligger i bådars intresse att utvärdera en sådan överenskommelse.

Inom ramen av förläggning av schemalagt arbete och arbete på annan tid egen plats ska arbetsgivare och arbetstagare avsätta tid för kompetensutveckling och utvecklingsarbete utifrån ett riktmärke om etthundra timmar per heltidsanställd och kalenderår. Hit räknas till exempel enskild eller kollektiv fortbildning, organisations-, verksamhets-, arbetslagsutveckling och utvecklingsamtal.

Arbete som utförs på "annan tid, egen plats" och som utförts utöver arbetstidsmättet i genomsnitt per vecka ska registreras som övertidsarbete, men medför inte rätt till övertidsersättning.

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

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

Bestämmelsen gäller för medlemmar i Sveriges Lärare.

Från rätten till minst elva timmars 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 nio 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 elva timmars dygnsvila, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Kompenserande vila ska vara sammanhängande och förläggas i samband med den närmast följande dygnsvilan, dock senast inom sju kalenderdagar.

- 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.

Möjlighet till lokal avvikelse

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. 6a).
- g) Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år, så kallad årsarbetstid.

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

Anmärkning 1

Andra stycket gäller endast för medlemmar i Sveriges Lärare.

Anmärkning 2

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

Personalpool

MOM. 8

Momentet utgår.

Ansvarsarbetstid

MOM. 9

Momentet utgår.

Årsarbetstid

MOM. 10

Momentet utgår.

§ 14 Flexibel arbetstid

MOM. 1

Efter överläggningar beslutar arbetsgivaren vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten. Förläggning av ordinarie arbetstid enligt § 13 mom. 5 tillämpas även vid flexibel arbetstid.

Kollektivavtal träffas om följande:

Avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximimått för flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Definitioner

MOM. 2

I samband med tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande definitioner.

Normaltid är avtalsenlig ordinarie arbetstids längd och förläggning då flexibel arbetstid inte tillämpas.

Fast tid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

Flexitid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren utöver fast tid kan fullgöra ordinarie arbetstid.

Totalram är tiden från flexitidens början före fast tid till flexitidens slut efter fast tid.

Avstämningsperiod är den tidsrymd efter vilken fullgjord ordinarie arbetstid ska avstämmas mot den ordinarie arbetstid som avtalsenligt skulle ha fullgjorts under samma tidsrymd.

Flexitidssaldo är det tillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minussaldo) av ordinarie arbetstid, som arbetstagaren har vid avstämningsperiodens slut i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

Förutsättningar

MOM. 3

Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande:

- a) den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas,
- b) om arbete beordras under flexitid kan arbetstagaren inte utnyttja flexmöjligheten vid det tillfället,
- c) flexitidssaldo som ryms inom det som fastställs, överförs till nästa avstämningsperiod och
- d) flexitidssaldo som under- eller överstiger vad som fastställts, får överföras till nästa avstämningsperiod och ska avräknas timme mot timme vid avstämningsperiodens slut enligt följande.

Minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen (i förekommande fall uppräknad till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid) eller för timavlönad med aktuell timlön. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

Anmärkning

Om minus- eller plussaldo uppkommit på grund av frånvaro med giltigt förfall enligt följande stycke respektive på grund av beordrat arbete på flexitid, ska minussaldo föranleda löneavdrag enligt huvudregeln i första stycket. Plussaldo ska däremot ersättas som ordinarie arbetstid i den mån inte viss arbetad tid berättigar till övertidskompensation.

Löneavdrag och utbetalning för inte överförbart minus- respektive plussaldo ska verkställas vid avlöningstillfället närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo konstaterats.

- e) Vid avslutande av anställning medför plussaldo ersättningsrätt och minussaldo löneavdrag enligt mom. 3d).

Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro

MOM. 4

Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flexitidssystem ska arbetstagaren under dag då arbetstagaren varit frånvarande med giltigt förfall anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normalt看id.

Avvikelser

MOM. 5

För arbetstagare med flexibel arbetstid gäller följande under förutsättning att villkoren för övertidskompensation i övrigt är uppfyllda.

- a) Som övertidsarbete betraktas beordrat arbete på tid som ligger utanför totalramen (dagberäkning). Här utgör två timmar före och två timmar efter normaltiden enkel övertid.
- b) För i förväg beordrat arbete under flexitid, som ligger utanför normalt看id, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avstämningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normalt看id.

MOM. 6

För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekväm arbetstid, enligt § 21 mom. 1, endast för arbetstid som faller inom normalt看id.

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.

Kapitel 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner

MOM. 1

Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 16–17, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för övertidsarbete, tillägg för obekvämt arbetstid, beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt restidsersättning.

MOM. 2

Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

MOM. 3

Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

MOM. 4

Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

Anmärkning 1

Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.

Anmärkning 2

Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande:

- a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
- b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.

Anmärkning 3

Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

MOM. 5

Arbetstagare kan inneha ett uppdrag som kontraktsprost, inom ramen för sin ordinarie anställning, under begränsad tid. Tidsperioden bestäms av biskopen. Kontraktsprost och arbetsgivare kan komma överens om att kompensation för uppdraget ska ske genom ett lönetillägg eller att arbetstagaren i stället överenskommer om högre ordinarie lön (månads-lön) under den begränsade tiden. När uppdraget upphört fastställer arbetsgivaren ny lön.

§ 16 Löneform

Månadslön

MOM. 1

Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst tre månader med arbetstid som omfattar minst 40 procent av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Även arbetstagare med kortare anställningstid eller lägre sysselsättningsgrad kan få månadslön enligt detta moment.

Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad, om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Timlön

MOM. 2

Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 3

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om andra löneformer.

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

MOM. 1

Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel:

$$((a - b)/a) \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

MOM. 2

Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

MOM. 3

Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet.

Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

- a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt fem dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

Tabell över faktorer finns i underbilaga till AB 25 vissa tabeller.

Anmärkning 1

Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.

Anmärkning 2

Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då arbetstidsberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.

Anmärkning 3

Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.

Anmärkning 4

Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Karensavdrag

MOM. 4

Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

- a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

$$\text{kalenderlön} \times 1,4 \times 80 \%$$

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

- b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första åtta timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än åtta görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till åtta timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Övrigt

MOM. 5

Arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att en viss del av lönen får behållas.

MOM. 6

Arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 7

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

Anmärkning

Vid ledighet enligt § 28, ska § 17 mom. 3a) eller b) tillämpas för beräkning av karensavdrag.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande:

fast kontant lön vid heltid/ (4,313 x genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25)

a = fast kontant lön vid heltid

b = genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25.

§ 18

Paragrafen har utgått.

§ 19

Paragrafen har utgått.

§ 20 Övertid m.m.

Heltid

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.

MOM. 2

För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med en och en halv timmes ledighet eller med ersättning enligt mom. 4. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 4.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som sammanlagt överstiger två timmar, inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass, vara kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme.

När övertidsarbete påbörjas före kl. 05.00 ska ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstids början, oberoende av vad som ovan anges.

Ersättning för övertidsarbete med ledighet fordrar överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Deltid

MOM. 3

Momentet utgår.

MOM. 4

Övertidskompensation utges per timme enligt följande:

| | |
|----------------------|--------------------------|
| Enkel övertid | 180 % av månadslönen/165 |
| Kvalificerad övertid | 240 % 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).

MOM. 5

Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Enskilda överenskommelser

MOM. 6

Arbetsgivare 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.

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-tilläggs tid D

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

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

| | t.o.m. | fr.o.m. | fr.o.m. |
|----------------------|------------|------------|------------|
| | 2025-04-30 | 2025-05-01 | 2026-05-01 |
| | kr/timme | kr/timme | kr/timme |
| 1. OB-tilläggs tid A | 131:90 | 136:38 | 140:48 |
| 2. OB-tilläggs tid B | 66:01 | 68:25 | 70:30 |
| 3. OB-tilläggs tid C | 53:28 | 55:09 | 56:74 |
| 4. OB-tilläggs tid D | 26:75 | 27:66 | 28:49 |

OB-tilläggs tid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. OB-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

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

Flexibel arbetstid

MOM. 2

Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

Personalpool

MOM. 3

Momentet utgår.

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. 1

Med beredskap avses att arbetstagare, utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Beredskap bör förekomma endast i den omfattning som är absolut nödvändig.

Beredskap bör uppgå till högst 150 timmar under kalendermånaden. Om det finns särskilda skäl för ytterligare beredskapstid, kan lokalt avtal träffas med arbetstagarorganisation.

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 |
| | kr/timme | kr/timme | kr/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 jämföras med helgdag.
- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

MOM. 3

För beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under beredskap.

MOM. 4

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

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

MOM. 7

Momentet utgår.

MOM. 8

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

Vid beredskapsarbete under beredskapsperiod omfattande flera dygn ska compensation för detta, förutsatt att arbetstagaren inte fått elva timmars 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. 1

Om en arbetstagarare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

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. | fr.o.m. | fr.o.m. |
|---|------------|------------|------------|
| | 2025-04-30 | 2025-05-01 | 2026-05-01 |
| | kr/timme | kr/timme | kr/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. | fr.o.m. | fr.o.m. |
|--|------------|------------|------------|
| | 2025-04-30 | 2025-05-01 | 2026-05-01 |
| | kr/timme | kr/timme | kr/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 overtidsarbete 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.

Möjlighet till enskild och lokal avvikelse

MOM. 5

Arbetsgivare och 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

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

MOM. 1

Denna bestämmelse och §§ 26, 28–30, 32 gäller ledighet och lön under ledighet.

MOM. 2

Vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten.

MOM. 3

Redan påbörjad ledighet får inte bytas ut mot annan ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger det.

Anmärkning

Arbetstagare har med stöd av lag och avtal i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.

MOM. 4

Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar som anges i §§ 26, 28–30, 32. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

MOM. 5

Då arbetstagaren får lön under ledighet, och samtidigt har arbetsinkomst från annan arbetsgivare under samma tid, prövar arbetsgivaren om och i vilken omfattning lönen får behållas.

MOM. 6

Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

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 sex månader.

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

§ 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.

§ 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.

MOM. 2

Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

MOM. 3

Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst tre månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

MOM. 4

Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkning 1

Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.

Anmärkning 2

Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkningen till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagaren erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

Anmärkning 3

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling

|| 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 fler 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

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 tre månader får överenskommelsen avslutas i förtid.

Anmärkning

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

MOM. 6

En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12,96 procent och inkluderar då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För en arbetstagare som enligt mom. 5a har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36 procent. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

MOM. 7

För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel:

$$(5/a) \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Tabell över semesterkoefficienter finns i underbilaga till AB 25 vissa tabeller.

Anmärkning

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till helgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledighet som omfattar minst en vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

Beräkning av semesterledighet del av dag

MOM. 8

Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

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

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

Anmärkning 2

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

MOM. 10

Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren saknar arbetsförmåga eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14, ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 28–30, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17b § första stycket 3 SemL och 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

MOM. 11

Om annat inte överenskomms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fredagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

MOM. 12

Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

MOM. 13

En arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga.

Anmärkning

Vid avbrott under semester räknas inte den dagen som semesterdag.

Beräkning av semesterlön

MOM. 14

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 – 17b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

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.

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 16b § 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 procent-satsen 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.

Semesterledighet del av dag

MOM. 17

En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger 20 får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande:

$$a/5 = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga åtta.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

MOM. 18

En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår, dock senast inom fem år från utgången av det semesterår som semesterdagen sparades.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från det att denna sparades. Arbetstagar-
aren får inte spara semesterdagar under samma semesterår som denne tar ut sparade semes-
terdagar. Arbetstagararen ska underrätta arbetsgivaren, i samband med att arbetstagararen av-
ger önskemål om huvudsemestern, om denne vill spara semesterdag eller lägga ut sparade
semesterdagar. Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår som arbetstagararen
väljer, om inte annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagararen.

Om det skulle medföra betydande olägenhet att ta ut sparade semesterdagar inom ovan
angiven tid får en arbetstagare och arbetsgivare överenskomma om att lägga ut semester-
dagar semesteråret efter det femte året då semesterdagen sparades.

Avser arbetstagare att ta ut fem eller flera sparade semesterdagar ska dessa läggas ut i en
följd.

Antalet sparade semesterdagar får högst uppgå till 25.

Arbetstagare som vill ta ut högst fem sparade semesterdagar utan sammanhang med
semesterledigheten i övrigt, bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Anmärkning övergångsregel

Arbetstagare som den 1 maj 2026 har 26 till 40 sparade semesterdagar ska ta ut de överskjutande
dagarna utöver 25 före den 31 december 2029.

MOM. 19

Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa
semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagararen.

Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 25 utges i stället kontant
ersättning med semesterlön för sådan semesterdag, om inte annat överenskoms med
arbetstagararen.

Återbetalning av semesterlön

MOM. 20

Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagararen har rätt till under året
eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5a sista stycket, ska arbetstagararen åter-
betala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

§ 28 Sjukdom m.m.

Ledighet

MOM. 1

En arbetstagare, som inte kan arbeta

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,
- b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges.

MOM. 2

Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver sju kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller borde ha ersatts av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

Anmälan

MOM. 3

Arbetstagaren ska, för att få rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

En arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Anmärkning

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

MOM. 4

Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd beredskap anses som ”arbete åt arbetsgivaren”.

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, samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt 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:

- 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. 6

Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt SFB utges eller då rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagaren sjuklön med ett belopp som motsvarar tio procent av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkning 1

Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.

Anmärkning 2

Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.

Anmärkning 3

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

Anmärkning 4

Där SFB (tidigare LAF) anges i denna bestämmelse avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

MOM. 7

En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för arbetstidsberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning på normalnivå enligt SFB.

Utges sjukpenning på fortsättningsnivån enligt SFB utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Anmärkning

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

MOM. 8

Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning enligt SFB eller rehabiliteringspenning enligt SFB och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen minskats eller inte längre lämnats enligt SFB, ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

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. 1a) 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. 1a) 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 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. 1a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjöLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

Förutom hälso- och sjukvården kan här även avses blodgivning och vaccination.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

MOM. 12

En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning på normalnivån enligt SFB. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivån utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

Har rehabiliteringspenningen satts ned eller dragits in enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

§ 29 Föräldraledighet

MOM. 1

En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg.

Anmärkning

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

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

Föräldrapenningstillägget motsvarar tio procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

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

Anmärkning 1

För barn födda senast 2011-06-30 gäller AB i dess lydelse 2011-03-31.

Anmärkning 2

För barn födda senast 2011-07-01 – 2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.

Anmärkning 3

För barn födda senast 2013-07-01 – 2017-09-30 gäller AB i dess lydelse 2016-03-31.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att arbetstagaren uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

MOM. 2

En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå utges.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

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

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att arbetstagaren uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anmärkning

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

MOM. 3

Förmån enligt mom. 1 och 2 utges endast till den arbetstagare som enligt SFB har rätt till föräldrapenning över lägstnivån.

MOM. 4

Har föräldrapenning satts ned eller dragits in ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

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.

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 6

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om dels avvikelser från

- a) 13 § föräldraledighetslagen (FörL) om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

§ 30 Civil- och värnplikt

MOM. 1

Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt Socialförsäkringsbalken (SFB), får ersättning enligt detta moment vid ledighet för sådan tjänstgöring inom totalförsvaret enligt lagen om totalförsvarsplikt som anges nedan.

För de dagar då dagpenning enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga utges vid civil- eller värnpliktstjänstgöring som omfattar

- a) grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar och
- b) repetitionsutbildning,

får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 90 procent av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Anmärkning

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

MOM. 2

Arbetstagare får ledigt för att tjänstgöra som reservofficer för tid som arbetstagaren är skyldig att fullgöra sådan tjänstgöring enligt officersförordningen. Under sådan ledighet behåller arbetstagaren 25 procent av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

§ 31

Paragrafen har utgått.

§ 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 anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

För anställningar ingångna före den 1 maj 2026

MOM. 1a

En arbetstagare, med 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. 1b

Oavsett vad som regleras i 11 § lagen 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 § lagen om anställningsskydd är uppsägning från **arbetstägarens** 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. 1c

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen 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 33a §§ LAS är tillsvidareanställd tjänsteman skyldig att frånträda sin anställning den sista i månaden efter den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som framgår av 32a § 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. 2

Uppsägningen ska vara skriftlig.

MOM. 3

På begäran av arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

MOM. 4

En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

MOM. 5

Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2, provanställning, mom. 3b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

MOM. 6

För arbetstagare i sådan företagsledande eller därmed jämförlig ställning, som avses i 1 § andra stycket 1 i LAS, gäller förutom det som anges i mom. 1–6 och § 12 dels att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, dels de uppsägningstider som anges i 11 § LAS.

MOM. 7

Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader hos arbetsgivaren.

Anmärkning

För att kunna avsluta sådan anställning på ovan nämnda sätt genom underrättelse ska detta framgå av det enskilda anställningsavtalet.

När ett avtal om en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning hos arbetsgivaren minskas provotiden i motsvarande grad.

Om den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om arbetstagaren begär det.

För annan tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än tre månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

När en arbetsgivare säger upp en annan tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att sakliga skäl ska föreligga.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

MOM. 1

Om arbete inte kan erbjudas arbetstagaren under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört löneavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

- a) ersättning för övertidsarbete, restidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

Anmärkning

Som "lön och andra anställningsförmåner" räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

MOM. 2

Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsföreläggning skulle ha fått,
- b) beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande beredskapslista skulle ha fått.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

MOM. 1

Oavsett vad 22, 25 och 27 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver om turordning, företrädesrätt och återanställning, gäller följande:

- a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3b) för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat, som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.
- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6 mom.1 andra stycket, förflyttning eller § 5 mom. 1b), höjd sysselsättningsgrad.
- d) Arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS har inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat. Är den erbjudna anställningen en tillsvidareanställning, bör ett sådant medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet.
- e) För att bevara sin företrädesrätt till återanställning enligt LAS eller detta avtal ska arbetstagare senast inom en månad efter det att anställningen upphört skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt.
- 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.

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

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 2

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse. När sådant kollektivavtal upprättas ska vid tillämpning av 22 och 25 §§ LAS eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt. Företrädesberättigad arbetstagares önskemål om anställning även utanför avtalets räckvidd ska tillgodoseas om det är möjligt.

Anmärkning

Vid bedömning av vad som är praktiskt möjligt från tillämpningssynpunkt ska hänsyn bl.a. tas till om det på grund av antalet anställda eller områdets geografiska utsträckning finns uppenbara svårigheter att tillämpa gemensam turordning vid uppsägning och gemensam företrädesrätt till återanställning eller om arbetsgivaren på grund av arbetsuppgifternas karaktär måste indela verksamheten i distrikt.

Kapitel 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 36 Tjänste- och personalbostad

MOM. 1

Hysesförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

MOM. 2

Med tjänstebostad förstås av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren som nödvändig bostad för arbetet och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren. Hyran ska vara skälig med hänsyn till de olägenheter som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

MOM. 3

Med personalbostad förstås en av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

MOM. 4

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

MOM. 5

Ett hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,
- b) då arbetstagaren inte betalat hyra,
- c) då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 4.

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

Om uppsägningstiden för arbetstagarens anställning, då hyresavtalet sägs upp, är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta samma uppsägningstid för hyresavtalet.

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt detta moment gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

MOM. 6

Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med att anställningen upphör har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

MOM. 7

Präst är skyldig att bo i tjänstebostad om arbetsgivaren anvisar sådan. Undantag får medges om särskilda skäl finns. Hyran för tjänstebostad ska motsvara hyran för bostad som med hänsyn till bruksvärdet är likvärdig. Hyra för lägenhetsyta större än 100 kvm beräknas ej. I hyran ingår kostnader för värme och varmvatten. Hyran för tjänstebostaden betalas genom avdrag på arbetstagarens lön. Om det inte går att göra avdrag betalar arbetstagaren hyran i efterskott.

Prästen svarar för skötsel av mindre trädgård som hör till tjänstebostaden.

Vid tjänstledighet för enskilda angelägenheter mer än tolv månader ska ny överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och präst avseende bostadens storlek eller hyran för densamma alternativt att denne lämnar tjänstebostaden.

Vid omplacering hos arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att lämna tjänstebostaden.

Anmärkning

Arbetsgivaren förbinder sig att fastställa den hyra som föreslås av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Förslaget till hyressättning följer en bedömning utförd av fristående bostadskonsult eller motsvarande. Hyressättningen regleras enligt hyreslagen. MBL gäller inte. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation informerar årligen den fackliga organisationen om principerna för hyressättningen. Med trädgård av mindre storlek menas en trädgård runt tjänstebostaden bestående av ca 1 000 kvm.

Skulle gällande tillämpning av skattelagstiftningen i rubricerad fråga ändras under avtalsperioden kan förhandlingar påkallas mellan de centrala parterna.

§ 37 Ersättning från tredje man m.m.

MOM. 1

Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

Arbetstagaren har, om arbetsgivaren kräver detta, att bevaka sin rätt till ersättning från tredje man. I sådant fall har arbetstagaren rätt att i sin tur överlämna åt arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan i ärendet. I sistnämnda fall ska arbetsgivaren svara för samtliga kostnader som kan vara förenade med ersättningskravet.

Följer arbetstagaren inte bestämmelserna i andra stycket, första meningen, får arbetstagarens avlöningsförmåner efter förhandlingar minskas med skäligt belopp med hänsyn till den skada som vållats arbetsgivaren.

MOM. 2

Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller inte i ärenden där det finns motstridiga intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare.

Arbetsgivaren är inte skyldig att biträda arbetstagare som, utan arbetsgivarens medgivande, fullföljer talan i högre rätt.

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av sådan skada som avses i första stycket har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelsen i domstolen, dock inte för den tid som arbetstagaren är avstängd från arbete.

MOM. 3

Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges inställelseersättning, med belopp som motsvarar 120 procent av månadslönen/165 enligt § 20 mom. 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

§ 38 Flyttningersättning

MOM. 1

Arbetstagare, som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan, får ersättning för skäliga och styrkta flyttningsekostnader.

MOM. 2

För präst som är skyldig att flytta till tjänstebostad och/eller lämnar tjänstebostad vid omplacering eller pensionering svarar arbetsgivaren för transporten av bohaget.

Anmärkning

Vid flytt från tjänstebostad i samband med pensionering avses flytt till närmaste tätort med egentlig bostadsmarknad. Arbetsgivaren svarar för upphandlingen av flyttningen och betalar till flyttfirman.

§ 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.

§ 40 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

MOM. 1

Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för AGS-KL.

TFA-KL

MOM. 2

Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för TFA-KL.

MOM. 3

Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos arbetsgivaren anställd om skadestånd med anledning av personskada som är arbetsskada.

TGL-KL

MOM. 4

Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Tjänstepensionsförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Begravningshjälp

MOM. 5

Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som, enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

Underbilaga till AB 25 vissa tabeller

Tabell över kalenderdagsfaktorer

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

| Antal arbets- dagar under perioden | 1-veckas- schema Faktor | 2-veckors- schema Faktor | 3-veckors- schema Faktor | 4-veckors- schema Faktor |
|---|--|---|---|---|
| 1 | 7,00 | | | |
| 2 | 3,50 | 7,00 | | |
| 3 | 2,33 | 4,66 | 7,00 | |
| 4 | 1,75 | 3,50 | 5,25 | 7,00 |
| 5 | 1,40 | 2,80 | 4,20 | 5,60 |
| 6 | 1,16 | 2,33 | 3,50 | 4,66 |
| 7 | | 2,00 | 3,00 | 4,00 |
| 8 | | 1,75 | 2,62 | 3,50 |
| 9 | | 1,55 | 2,33 | 3,11 |
| 10 | | 1,40 | 2,10 | 2,80 |
| 11 | | 1,27 | 1,90 | 2,54 |
| 12 | | 1,16 | 1,75 | 2,33 |
| 13 | | | 1,61 | 2,15 |
| 14 | | | 1,50 | 2,00 |
| 15 | | | 1,40 | 1,86 |
| 16 | | | 1,31 | 1,75 |
| 17 | | | 1,23 | 1,64 |
| 18 | | | 1,16 | 1,55 |
| 19 | | | | 1,47 |
| 20 | | | | 1,40 |
| 21 | | | | 1,33 |
| 22 | | | | 1,27 |
| 23 | | | | 1,21 |
| 24 | | | | 1,16 |

| Antal arbets- dagar under perioden | 5-veckors- schema Faktor | 6-veckors- schema Faktor | 7-veckors- schema Faktor | 8-veckors- schema Faktor |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 7,00 | | | |
| 6 | 5,83 | 7,00 | | |
| 7 | 5,00 | 6,00 | 7,00 | |
| 8 | 4,37 | 5,25 | 6,12 | 7,00 |
| 9 | 3,88 | 4,66 | 5,44 | 6,22 |
| 10 | 3,50 | 4,20 | 4,90 | 5,60 |
| 11 | 3,18 | 3,81 | 4,45 | 5,09 |
| 12 | 2,91 | 3,50 | 4,08 | 4,66 |
| 13 | 2,69 | 3,23 | 3,76 | 4,30 |
| 14 | 2,50 | 3,00 | 3,50 | 4,00 |
| 15 | 2,33 | 2,80 | 3,26 | 3,73 |
| 16 | 2,18 | 2,62 | 3,06 | 3,50 |
| 17 | 2,05 | 2,47 | 2,88 | 3,29 |
| 18 | 1,94 | 2,33 | 2,72 | 3,11 |
| 19 | 1,84 | 2,21 | 2,57 | 2,94 |
| 20 | 1,75 | 2,10 | 2,45 | 2,80 |
| 21 | 1,66 | 2,00 | 2,33 | 2,66 |
| 22 | 1,59 | 1,90 | 2,22 | 2,54 |
| 23 | 1,52 | 1,82 | 2,13 | 2,43 |
| 24 | 1,45 | 1,75 | 2,04 | 2,33 |
| 25 | 1,40 | 1,68 | 1,96 | 2,24 |
| 26 | 1,34 | 1,61 | 1,88 | 2,15 |
| 27 | 1,29 | 1,55 | 1,81 | 2,07 |
| 28 | 1,25 | 1,50 | 1,75 | 2,00 |
| 29 | 1,20 | 1,44 | 1,68 | 1,93 |
| 30 | 1,16 | 1,40 | 1,63 | 1,86 |
| 31 | | 1,35 | 1,58 | 1,80 |
| 32 | | 1,31 | 1,53 | 1,75 |
| 33 | | 1,27 | 1,48 | 1,69 |
| 34 | | 1,23 | 1,44 | 1,64 |
| 35 | | 1,20 | 1,40 | 1,60 |
| 36 | | 1,16 | 1,36 | 1,55 |
| 37 | | | 1,32 | 1,51 |
| 38 | | | 1,28 | 1,47 |
| 39 | | | 1,25 | 1,43 |
| 40 | | | 1,22 | 1,40 |
| 41 | | | 1,19 | 1,36 |
| 42 | | | 1,16 | 1,33 |
| 43 | | | | 1,30 |
| 44 | | | | 1,27 |
| 45 | | | | 1,24 |
| 46 | | | | 1,21 |
| 47 | | | | 1,19 |
| 48 | | | | 1,16 |

Tabell över semesterkoefficienter

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten.

| Antal arbetsdagar under perioden | 1-veckas-schema | 2-veckors-schema | 3-veckors-schema | 4-veckors-schema |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Semesterkoefficient | Semesterkoefficient | Semesterkoefficient | Semesterkoefficient |
| 1 | 5,00 | | | |
| 2 | 2,50 | 5,00 | | |
| 3 | 1,66 | 3,33 | 5,00 | |
| 4 | 1,25 | 2,50 | 3,75 | 5,00 |
| 5 | 1,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 |
| 6 | 0,83 | 1,66 | 2,50 | 3,33 |
| 7 | | 1,42 | 2,14 | 2,85 |
| 8 | | 1,25 | 1,87 | 2,50 |
| 9 | | 1,11 | 1,66 | 2,22 |
| 10 | | 1,00 | 1,50 | 2,00 |
| 11 | | 0,90 | 1,36 | 1,81 |
| 12 | | 0,83 | 1,25 | 1,66 |
| 13 | | | 1,15 | 1,53 |
| 14 | | | 1,07 | 1,42 |
| 15 | | | 1,00 | 1,33 |
| 16 | | | 0,93 | 1,25 |
| 17 | | | 0,88 | 1,17 |
| 18 | | | 0,83 | 1,11 |
| 19 | | | | 1,05 |
| 20 | | | | 1,00 |
| 21 | | | | 0,95 |
| 22 | | | | 0,90 |
| 23 | | | | 0,86 |
| 24 | | | | 0,83 |

| Antal arbets- dagar under perioden | 5-veckors- schema | 6-veckors- schema | 7-veckors- schema | 8-veckors- schema |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Semester- koefficient | Semester- koefficient | Semester- koefficient | Semester- koefficient |
| 5 | 5,00 | | | |
| 6 | 4,16 | 5,00 | | |
| 7 | 3,57 | 4,28 | 5,00 | |
| 8 | 3,12 | 3,75 | 4,37 | 5,00 |
| 9 | 2,77 | 3,33 | 3,89 | 4,44 |
| 10 | 2,50 | 3,00 | 3,50 | 4,00 |
| 11 | 2,27 | 2,72 | 3,18 | 3,63 |
| 12 | 2,08 | 2,50 | 2,91 | 3,33 |
| 13 | 1,92 | 2,30 | 2,69 | 3,07 |
| 14 | 1,78 | 2,14 | 2,50 | 2,85 |
| 15 | 1,66 | 2,00 | 2,33 | 2,66 |
| 16 | 1,56 | 1,87 | 2,18 | 2,50 |
| 17 | 1,47 | 1,76 | 2,05 | 2,35 |
| 18 | 1,38 | 1,66 | 1,94 | 2,22 |
| 19 | 1,31 | 1,57 | 1,84 | 2,10 |
| 20 | 1,25 | 1,50 | 1,75 | 2,00 |
| 21 | 1,19 | 1,42 | 1,66 | 1,90 |
| 22 | 1,13 | 1,36 | 1,59 | 1,81 |
| 23 | 1,08 | 1,30 | 1,52 | 1,73 |
| 24 | 1,04 | 1,25 | 1,45 | 1,66 |
| 25 | 1,00 | 1,20 | 1,40 | 1,60 |
| 26 | 0,96 | 1,15 | 1,34 | 1,53 |
| 27 | 0,92 | 1,11 | 1,29 | 1,48 |
| 28 | 0,89 | 1,07 | 1,25 | 1,42 |
| 29 | 0,86 | 1,03 | 1,20 | 1,37 |
| 30 | 0,83 | 1,00 | 1,16 | 1,33 |
| 31 | | 0,96 | 1,12 | 1,29 |
| 32 | | 0,93 | 1,09 | 1,25 |
| 33 | | 0,90 | 1,06 | 1,21 |
| 34 | | 0,88 | 1,02 | 1,17 |
| 35 | | 0,85 | 1,00 | 1,14 |
| 36 | | 0,83 | 0,97 | 1,11 |
| 37 | | | 0,94 | 1,08 |
| 38 | | | 0,92 | 1,05 |
| 39 | | | 0,89 | 1,02 |
| 40 | | | 0,87 | 1,00 |
| 41 | | | 0,85 | 0,97 |
| 42 | | | 0,83 | 0,95 |
| 43 | | | | 0,93 |
| 44 | | | | 0,90 |
| 45 | | | | 0,88 |
| 46 | | | | 0,86 |
| 47 | | | | 0,85 |
| 48 | | | | 0,83 |

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattnig

Med lägerverksamhet avses församlingsverksamhet, som inte endast inbegriper arbetsgivarens anställda, förlagd till annan plats än normalt för verksamheten och som innebär övernattnig.

Denna bestämmelse omfattar inte arbetstagare som har oreglerad arbetstid, eller volontär med viss ersättning.

Kontant ersättning utgår enligt nedan.

Ersättning

| | fr.o.m. 2025-05-01 | fr.o.m. 2026-05-01 |
|--|--------------------|--------------------|
| För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats måndag till torsdag under vilket övernattnig 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 övernattnig har ägt rum får arbetstagaren en ersättning ett för allt | 965:96 kr | 994:94 kr |

Har arbetsgivaren planerat bemanningen för läger med övernattnig och arbetstagaren övernattnar på annat ställe än vad som planerats utgår 50 procent av ovan angivet belopp.

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

Lägerersättning utgår istället för övertid § 20, obekvämlig arbetstid § 21 samt beredskap § 22.

Arbetstid

Ordinarie arbetstid under lägervistelsen ska inrymmas i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmättet inom beräkningsperioden, högst 16 veckor, eller gällande årsarbetstidsavtal.

Gällande begränsning i arbetstidslagen och kollektivavtalet avseende veckovila, dygnsvila, rast och paus beaktas.

Planering

Arbetsgivaren ska inför lägervistelsen särskilt beakta arbetsmiljön och undersöka eventuella risker för såväl arbetstagare som lägerdeltagare. Som stöd för bedömning kan arbetsgivaren utgå exempelvis ifrån:

- aktivitet och rätt kompetens
- trygghet och säkerhet – ansvar och befogenheter
- lägeransvarig och övrig personal

Inför lägervistelse är alltid:

- lägeransvarig utsedd,
- behov av tillräcklig nattbemanning utredd,
- en schemaläggning för bemanningen gjord.

Arbetstagarnas schema ska finnas tillgängligt i god tid, dock senast 14 dagar före arbetets genomförande. Schema ska innehålla:

- ordinarie arbetstid
- dygnsvila och veckovila
- klockslag för när 24-timmarsperioden inleds.

Arbetskyldighet

Arbete utöver schemalagt ordinarie arbete kompenseras med motsvarande tid för faktiskt utfört arbete. Om inte annat överenskommit med arbetstagaren utläggs sådan tid i direkt anslutning till lägervistelsen eller kommande arbetspass.

Rätt till vila

Arbetstagaren ska under varje period om 24 timmar garanteras en dygnsvila om elva timmar.

Arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar, arbete och vila följer regelbundet på varandra.

Kompensation

Tillfälliga avvikelser från den planerade dygnsvilan kan ske vid oförutsedda händelser om arbete beordrats eller godkänts i efterhand. Arbetstagaren kompenseras i sådana fall för tid som motsvarar den minskade dygnsvilan och förläggs, i anslutning till den dygnsvila som följer efter kommande arbetspass, eller senast inom sju dagar.

Bryts dygnsvila under natten för arbete ska kompenserande vila förläggas med motsvarande tid i samband med kommande dygnsvila, eller senast inom sju dagar.

Förlägger arbetsgivaren kompenserande vila under ordinarie arbetstid ska detta inte medföra något löneavdrag för arbetstagaren.

Anmärkning

Vid förläggning av dygnsvila får avvikelser göras i enlighet med 13 § andra stycket arbetstidslagen (angående nattvila).

Möjlighet till lokal avvikelse

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan lokalt träffa avvikelser från denna bilaga. Den lokala avvikelserna ska följa EU:s arbetstidsdirektiv.

Personalutveckling/kompetensutveckling

Utvecklingen på arbetsmarknaden förutsätter att arbetsgivaren i större utsträckning än tidigare avsätter resurser för kompetensutveckling av personalen. Som exempel kan nämnas konkurrens om arbetskraft, teknisk utveckling, målstyrning och utvecklade lönepolitik.

Beroende på behoven kan personalutveckling vara grundutbildning, vidareutbildning, fortbildning, lärande i det egna arbetet genom systematiska utvecklingsinsatser. Med grundutbildning avses sådan utbildning som gör en person skickad att utföra till ett visst yrke hörande arbetsuppgifter, med vidareutbildning avses sådan utbildning som gör den anställde skicklig att utföra nya arbetsuppgifter, med fortbildning avses sådan utbildning som gör den anställde mer skickad att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter.

Personalutvecklingssamtal genomförs årligen med alla anställda på ett planerat och systematiskt sätt. Vid detta samtal diskuteras även lönen.

På grundval av bl.a. personalutvecklingssamtalen sker utbildnings- och utvecklingsplanering. Detta gäller både beträffande individer och arbetsenheter samt verksamheten i dess helhet. Planeringen bör också ligga till grund för årsbudget vad avser medel för personalutbildning och personalutveckling.

Som riktvärde för planeringen gäller att medel bör avsättas för personalutbildning eller personalutveckling under minst fem dagar per kalenderår och anställd. Varje anställd bör årligen erbjudas minst två dagars utbildning/ utveckling. Arbetsgivaren ansvarar för en prioritering av utbildningsinsatser för olika personalkategorier.

Det ankommer på arbetsgivaren att anslå medel till facklitteratur att ställas till de anställdas förfogande på arbetsplatsen.

Anlitande av bemanningsföretag

Överenskommelsen inskränker inte arbetsgivarens skyldigheter enligt 38 § MBL.

Tillämpningsområde

Överenskommelsen tillämpas vid anlitande av bemanningsföretag i verksamhet där tillsvidareanställd har sagts upp på grund av arbetsbrist och med anledning av det har företrädesrätt till återanställning. Arbetsgivaren bör i första hand tillvarata och långsiktigt utveckla den egna personalens kompetens för att undvika behov av bemannings- eller konsultföretag.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses sådant företag som definieras enligt Lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854)

Inhyrning av arbetskraft genom anlitande av bemanningsföretag för en period överstigande fem veckor får endast förekomma i berörd verksamhet under tid när det saknas före detta anställda som har företrädesrätt till återanställning enligt lag eller avtal om inte lokala parter enas om annat.

Överläggning

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor efter uppsägningstidens utgång ska begära överläggning om den tilltänkta åtgärden med berörd arbetstagarorganisation. Överläggningen ska genomföras inom sju kalenderdagar efter det att begäran om överläggning mottagits.

Oenighet

Om överläggningen avslutas i oenighet kan arbetsgivaren hänskjuta ärendet till överläggning mellan centrala parter.

Enas inte centrala parter inom sju kalenderdagar från det att skriftlig framställan mottagits av centrala parter kan central part begära prövning i nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag enligt nedan.

Nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden består av elva ledamöter, fem från de fackliga organisationerna och fem från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation samt en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Kostnaderna för medverkan av den opartiska ordföranden delas lika mellan parterna.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses utgöra ett kringgående av företrädesrätt till återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

Efter nämndens beslut kan bemanningsföretag anlitas ytterligare sju kalenderdagar.

Utvecklingsdokument

Kyrkomusiken i trossamfundet Svenska kyrkan

Syfte

Syftet med detta utvecklingsdokument är att tillhandahålla ett underlag för att underlätta relationen arbetsgivare – arbetstagare och samtidigt inspirera till fortsatt utveckling av kyrkomusiken i församlingslivet. Arbetsgivare och arbetstagare samt parterna visar med detta dokument, att man gemensamt vill ta ansvar för denna utveckling.

Kyrkomusikens betydelse

Kyrkomusiken i Sverige är betydelsefull för Svenska kyrkan och är i ett internationellt perspektiv av mycket hög standard.

Kyrkomusiken bidrar därigenom till att kyrkan såväl behåller som nyrekryterar medlemmar, och bidrar till att Svenska kyrkan utvecklas och behåller sin ställning i samhället.

Kyrkomusikerns roll

Kyrkomusikern har i arbetslaget en särskild kompetens som ska tas tillvara i samarbetet med övriga anställda.

Parterna delar uppfattningen att det är av stor vikt att kyrkomusikerna får ägna en så stor del som möjligt av sin tid åt att musicera.

Det är i vår tid viktigt att finna nya gudstjänstformer, och i detta arbete är det mycket betydelsefullt att kyrkomusikern har del och tar del i ansvaret tillsammans med präst och andra medarbetare.

Viktigt är också att kyrkomusikern ges stor delaktighet i utformningen av kyrkliga handlingar och på ett tidigt stadium involveras i förberedelserna, t.ex. vid det första mötet med ett sorgehus.

Kyrkomusikern är som körledare ansvarig för den största frivilliggruppen i kyrkan. I ett allt mer sekulariserat samhälle och med ett oändligt utbud av aktiviteter för barn, ungdomar och vuxna blir det dock på många håll allt svårare att rekrytera sångare till dessa grupper. Detta är ett viktigt församlingsarbete, och kyrkomusikern måste därför i församlingen och arbetslaget ges allt stöd som hon/han behöver i denna uppgift.

Ofta finns det behov av stöd i form av medhjälpare och samverkan med andra personer i arbetslaget, inte minst i arbetet med stora barnkörgrupper.

Utvecklingsarbete och kompetensutveckling

Utvecklingen inom kyrka och samhälle förutsätter ständigt ny kunskap och kyrkomusikerns vidareutbildning, fortbildning och kompetensutveckling är därför mycket viktig. För

att inte stagnera i musikalisk kompetens krävs att en stor del av avsatt tid för kompetensutveckling läggs på musik.

Kyrkomusikern bör ges möjlighet och uppmuntras att profilera sig inom sitt yrkesområde, och församlingarna bör på ett medvetet sätt rekrytera rätt musiker efter församlingens behov.

Som körledare är kyrkomusikern ofta ledare för stora körgrupper. Detta måste särskilt uppmärksammas genom utbildning och stöd. Därför är det viktigt att fortbildning även sker i ledarskap och social kompetens. Tid för kompetensutveckling och utvecklingsarbete bör i utvecklingssamtal diskuteras, planeras och utvärderas. I utvecklingssamtalet ska också detta utvecklingsdokument, kopplat till den aktuella situationen i församlingen, belysas.

Körverksamhet

Svenska kyrkans körverksamhet når människor i alla åldrar. En del i dopundervisningen kan därför vara sång med små barn. Barns rätt till sin sångröst har i många sammanhang uppmärksammas och behöver även fortsättningsvis ges resurser. Att sjunga i kör har visat sig ha stora hälsovinster. Musiken och gemenskapen som körsjungandet ger kan vara livsviktigt, långt upp i åren. Församlingar, pastorat och stift kan därför behöva formulera sin vision för kör- och musikverksamheten i syfte att hitta den kvalitetsnivå, det nytänkande och den omfattning (antal konserter, sång vid gudstjänster m.m.) som den musikaliska verksamheten strävar efter.

Om detta kan formuleras inom ramen för verksamheterna och verksamhetsplaneringen kan rätt förväntningar ställas på kyrkomusiken, dess utövare och de förberedelser och insatser som erfordras. Insatser för enskilda medarbetares kompetensutveckling samt tid och resurser som kan komma att behöva avsättas för att uppnå målen bör kunna formuleras för att stärka den lokala kyrkomusiken.

Nyskapande av musik

Kyrkans musik präglas av både tradition och förnyelse. Ansvar för nyskapande av kyrkomusik ligger bl.a. på den lokala församlingen. Där särskild fallenhet för komponerande och arrangerande finns bör utrymme för nyskapande ges. Detta är förstas en stor rikedom för församlingen, och beställningar av ny kyrkomusik bör uppmuntras både av församlingarna lokalt och av kyrkan i övrigt.

Arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön kan vara svårhanterlig. Arbetsgivare och arbetstagare måste gemensamt verka för förbättringar inom detta område.

Möjlighet till handledning bör finnas för alla kyrkomusiker.

Rekrytering och anställning

För att rekrytera nya kyrkomusiker krävs nya arbets- och samarbetsformer vad gäller fri musikundervisning. Bl.a. bör möjligheter till församlingsgränsöverskridande samarbete

prövas, t.ex. kan en duktig orgelpedagog eller en skicklig gospelkörledare erbjudas uppgifter över församlingsgränserna. Med på många håll vikande kommunala satsningar på musikutbildning för barn och ungdom, blir kyrkans egna insatser på detta område desto viktigare.

I samband med anställning av ny kyrkomusiker måste behörighetsregler upprätthållas och meritvärdering ske på ett tillfredsställande sätt i församlingen.

Vid anställning av nyutbildad organist/kantor utses i normalfallet en ansvarig person för att fullgöra viss handledning.

Handledaren ska om möjligt vara en kyrkomusiker i församlingen eller kontraktet.

Villkoren för handledaren måste klargöras för uppgiften.

Undervisning

Svenska kyrkans musikundervisning är mycket viktig ur perspektivet att nå alla åldrar i samhället som vill sjunga, spela eller på annat sätt utvecklas musikaliskt inom ramen för Svenska kyrkans verksamheter. Även sett ur ett rekryteringsperspektiv är Svenska kyrkans musikundervisning, med huvudsaklig inriktning på orgelundervisning, särskilt viktig. Kyrkomusiken och dess företrädare utgör därtill ett viktigt led i att behålla församlingstilhöriga och välkomna andra samhällsmedborgare, boende inom församlingarnas geografiska gränser såväl som utanför, som söker sig till kyrkan/församlingen genom gemenskapen i musiken.

Lokala samarbetsformer bör uppmuntras för att stärka musik- och orgelundervisningen på orten.

Erfarna kyrkomusiker

Det är viktigt för en framgångsrik musikverksamhet att behålla äldre kyrkomusiker. Dessa har som regel stor erfarenhet och stort kunnande och behöver stimuleras att arbeta fram till pensionen och ges möjlighet att enkelt kunna anställas och dela sina erfarenheter efter pensioneringen. Anpassade arbetsuppgifter och intressen bör särskilt beaktas för denna grupp.

Ekonomi

Kyrkomusiken konkurrerar om medel med övriga angelägna verksamheter som församlingen eller pastoratet ansvarar för. Det är viktigt att inte göra avkall på kyrkomusiken i en trängd ekonomisk situation utan att väga den mot annat inom församlingen. Medel måste då finnas för körens verksamhet, inklusive inköp av notmaterial. Likaså måste det finnas pengar till församlingens instrument, akustiska såväl som digitala, både för nyinvesteringar och underhåll. Svenska kyrkans kyrkomusikaliska verksamhet är viktig för kulturarvet. Svenska kyrkan är också Sveriges i särklass största konsertarrangör.

Faktorer för ett framgångsrikt kyrkomusikaliskt arbete

Det finns många olika faktorer som lett till den mångsidiga och framgångsrika kyrkomusikaliska verksamhet som finns idag. En viktig faktor är att kyrkomusikerna i hög grad har samma visioner och mål som församlingen i övrigt. Bred kompetens, målinriktat arbete med hög kvalitet och ett positivt arbetsklimat är faktorer som bidrar till ett mångsidigt och framgångsrikt arbete. Parterna kommer att undersöka vidare på vilket sätt som detta kan vidareutvecklas.

Gemensam förklaring till Utvecklingsdokumentet

Skao och Sveriges Lärare anser att Utvecklingsdokumentet utgör en viktig del för att stärka och utveckla kyrkomusikens roll inom Svenska kyrkan. Utvecklingsdokumentet bör utgöra en grund och utgångspunkt i de sammanhang som kyrkomusiken kommer att diskuteras under avtalsperioden. Frågor som är väsentliga att diskutera är rekrytering och utbildning av kyrkomusiker, kompetensförsörjning till Svenska kyrkan och vidareutbildning under anställning. Det är viktigt att parterna uppmärksammar behovet av satsningar som kan genomföras för att stärka återväxt och kompetensförsörjning av kyrkomusiker till Svenska kyrkan.

Kyrkomusikers arbetstidsmätt

”Veckoarbetstiden för heltidsanställda kyrkomusiker utgör 38 timmar och 15 minuter i genomsnitt per vecka under tillämplig beräkningsperiod. Ordinarie arbetstid kan förläggas till sön- och helgdag eller till vardag och helgdag”.

Ovan avtalstext avser att kyrkomusiker har en arbetskyldighet (vara tillgänglig för att arbeta) alla helgdagar utom en under året.

Skao har för avtalsperioden 2025 till 2027 yrkat att även kyrkomusikerna ska inkluderas i de förändringar som parterna avhandlat under tidigare avtalsperiod vad gäller förenklade enhetliga arbetstidsregler för alla, där så är möjligt. I detta inkluderas också arbetet med att placering av regler i kollektivavtalet ska finnas på ett ställe i syfte att underlätta tillgängligheten av avtalet.

Parterna beslutar att byta genomsnittlig arbetstidsberäkning, från 38,25 timmar per vecka till 40 timmar per vecka även för kyrkomusiker, samt att regeln om att arbetstagare som arbetar en helgdag som inträffar måndag till lördag kompenseras med en annan ledig dag. Arbetstagare som inte har arbetskyldighet en helgdag, enligt tidigare förhållanden, utan som är ledig sådan helgdag kompenseras i stället i form av övertidsersättning, då arbete i sådant fall sker utöver ordinarie arbetstid. Parterna är överens om att en förändring i enlighet med ovan beskrivning inte generellt medför en utökning av arbetstidsmättet för kyrkomusiker. Det konstateras dock att förändringarna kan i enskilda fall upplevas, och i vissa fall utgöra, en viss ökning av arbetstiden beroende på den nuvarande arbetstidsförläggningen. Det kan inte heller uteslutas att de förändringar som nu genomförs, i inte alltför sällan omfattning, också kan variera till arbetstagarens fördel.

Oaktat ovan finner parterna angeläget att genomföra regeländringarna och det konstateras att det är omöjligt att utreda fördelar eller nackdelar för enskilda medarbetare. Parterna är därför överens om att kyrkomusiker/medarbetare, anställda den 1 januari 2026, och till följd av att parterna inför ett nytt system med genomsnittlig arbetstid ska kompenseras enligt följande:

- Att månadslönen höjs med 1 200 kronor/månad den 1 januari 2026.

Tidlista för kyrkomusiker ses efter den 1 januari 2026 endast som en information.

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 – tjänstemän 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 – tjänstemän ska betala en kompletterande premie, enligt TPA 18 § 13, dock längst intill dess att tjänstemannen fyllt i § 32a 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 löneredovisningstidpunkter 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 TPA 18 § 9.

§ 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 två procent.

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

Skulle löneökningstrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstrymme 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 löneökningstrymmet med motsvarande nivå, eller värderas på annat sätt av parterna.

När nivån för den förstärkta pensionspremien för samtliga avtalsområden inom Svenska kyrkan når två 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 två procent, 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 två procent 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 löneökningstrymme 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 – tjänstemän 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 TPA 18 § 28 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.

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 förbundsrepresentant sker förhandlingen endast genom central förhandling angående ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan 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 25a § 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 genom underrättelse enligt § 33 mom. 1 stycke 4, Svenska kyrkans avtal, Allmänna bestämmelser.

Anmärkning 2

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

Supplement för lärare med ferietjänst

Supplementet gäller för arbetstagare med ferietjänst. Ersätter eller kompletterar Svenska kyrkans AB.

Inledning

Kvalitetsarbetet i skolverksamheten

Parternas gemensamma syn är att pedagogiskt arbete med barnen förutsätter tid för enskild planering, planering i arbetslag, kompetensutveckling, dokumentation och utvärdering. Föräldrakontakter, föräldramöten och andra kontakter kräver tid. Alla sådana uppgifter måste jämte den direkta verksamheten bland barnen utgöra grunden för arbetstidsplaneringen. Planeringstiden är ett viktigt instrument för att garantera kvaliteten i verksamheten. Vid utläggningen av arbetstiden ska hänsyn tas till detta så att dessa arbetsuppgifter kan fullgöras inom ramen för ordinarie arbetstid.

Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal.

Ferietjänst För lärare inom skollagsreglerad utbildning, förlagd till läsår.

Verksamhetsår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från medio augusti till motsvarande datum följande höst. Med medio augusti avses det datum i mitten av augusti då arbetsgivaren beslutat att verksamhetsåret ska börja.

Arbetsår är den tidsperiod under verksamhetsåret som arbetstagaren är tjänstgörings-skyldig.

Ferie är den längsta tjänstgöringsfria perioden under verksamhetsåret.

Ferielön är den lön som arbetstagaren har rätt till under ferietid.

Frånvaro För lärare med ferieanställning beräknas frånvaro hel dag som 8 timmar vid heltidsanställning.

Lärares arbetstider och arbetsinnehåll

Planering avseende arbetstidens förläggning och arbetsinnehållets utformning utarbetas inför varje arbetsår eller termin och ska ske i samråd mellan rektor och berörd lärare/arbetslag.

Vid fastställandet av arbetstid och arbetsinnehåll ska hänsyn tas till den enskilde lärarens förutsättningar, ämnen som undervisas i, arbetsuppgifter utöver undervisning, tjänstens karaktär, fackliga uppdrag, kompetensutveckling m.m. Det ligger i både lärarens och arbetsgivarens intresse att tillräckligt med tid avsätts till planerings- och uppföljningsarbete, oavsett arbetstidsmodell, så att läraren kan fullgöra sitt uppdrag på bästa sätt. Detta möjliggör god kvalitet i verksamheten.

För att säkerställa att läraren har möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter inom ramen för sin totala arbetstid, såväl reglerad tid som förtroendetid, är det viktigt att rektor och lärare kontinuerligt för en dialog om hur arbetstiden används i relation till lärarens uppdrag. Vid ändrade förutsättningar ska vid behov omprioriteringar fastställas i samtal mellan rektor och lärare. Detta är en del i arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet som syftar till att motverka ohälsa och säkerställa en god arbetsmiljö.

Ferietjänst

För lärare inom skollagsreglerad utbildning, förlagd till läsår.

Arbetstiden är 1767 timmar per år. Detta motsvarar på årsbasis 40 timmar per helgfri vecka för heltidsanställd. Av de 1767 timmarna förlägger arbetsgivaren 1360 timmar till 194 dagar per arbetsår (reglerad arbetstid). Rektor ska inför varje nytt verksamhetsår komma överens med lärarna om minst två avstämningstillfällen under arbetsåret, för att tillse att en så jämn arbetsbelastning som möjligt kan uppnås.

Resterande arbetstid (förtroendearbetstid) är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana föräldra- och elevkontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

Ferielön

Ferielön gäller för lärare med läsårsförlagd arbetstid.

Utbetalning av ferielön

Under ferie utbetalas ferielön. Ferielönen är densamma som månadslönen om läraren inte varit frånvarande av annan anledning än sådan som, enligt 17, 17a och 17b §§ semesterlagen samt Svenska kyrkans AB § 27 mom. 14a) och 14b), är semesterlönegrundande.

Intjänande av ferielön

Om läraren varit frånvarande av anledning som inte är semesterlönegrundande, eller har varit anställd del av år, beräknas den intjänade ferielönen enligt följande:

- för arbete hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön
- för arbete hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön.

Anmärkning

Semesterlönegrundande frånvaro räknas som arbetad tid i detta hänseende.

Kortare frånvaro

Om läraren har varit frånvarande under året i högst 45 kalenderdagar av anledning som inte är semesterlönegrundande görs i stället löneavdrag från ferielönen (här avses månadslönen under ferieperioden). Detta avdrag görs enligt följande:

- för frånvaro hel kalendermånad med 26,3 % av en månadslön
- för frånvaro hel arbetsdag med 1,25 % av en månadslön.

Löneavdrag överstigande en halv månadslön fördelas på flera löneutbetalningstillfällen.

Semester för lärare med ferielön

För lärare utgör perioden omkring medio augusti år 1 – motsvarande tidpunkt år 2 semesterår som tillika är intjänandeår.

För lärare ska semesterledighet anses förlagd till tid räknat fr.o.m. första vardagen av sommarferien.

Arbetstagare med ferier, som på grund av sjukdom eller arbetsskada inte kunnat erhålla den semesterledighet vederbörande är berättigad till och som gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten, kan få ledighet förlagd till nästkommande arbetsår. Sådan ledighet påverkar inte ferielöneintjänande.

Lärare med ferielön äger inte rätt att spara semesterdagar.

Semesterdagstillägg då ferielön utges

Utöver ferielön utges semestertillägg med 0,605 % per betald semesterdag.

Semesterdagstillägget betalas ut i samband med junilönen.

Ledighet med sjukpenning m.m. under ferieperioden

Vid ledighet under ferieperioden med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning behåller läraren ferielönen.

Infaller sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön under den del av ferieperioden, som även utgör semesterledighet, utges även sjuklön beräknad på ferielönen.

Utbetalning av ferielön vid anställnings upphörande

Om anställningen upphör i samband med sommarferien ska ferielön utbetalas under ferien som om anställningen fortfarande bestått.

Återgång i tjänst under lov vid föräldraledighet samt ledighet för studier

Lärare som är föräldraledig eller ledig för studier och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än sju kalenderdagar före jul-, sport- och påsklov, och som avser att fortsätta ledigheten efter lovet, har inte rätt till lön under denna period om läraren inte faktiskt arbetat.

Företrädesrätt

Arbetstagare som enligt skollagens särskilda villkor inte kan anställas tillsvidare omfattas ej av företrädesrätt enligt 25 § LAS.

När företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS beräknas för lärare med behörighet/ legitimation ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta sex månader.

Lovskola

Vid behov av lovskola ingår den i det ordinarie årsarbetstidsmättet, 194 dagar och 1360 timmar.

Tidlista för kyrkomusiker

(Upphör att gälla som kollektivavtalsregel per den 1 januari 2026, bifogas därefter som information.)

Denna tidlista är ett underlag för tids- och volymberäkning av de av arbetsgivaren angivna arbetsuppgifterna vid instruktion.

Arbetsuppgifterna och tidsåtgången fastställs för tjänsten. Därefter görs en anpassning till vad kyrkomusikern kan utföra med hänsyn tagen till ledigheter.

Uppdatering av instruktion eller schema sker i samband med nyrekrytering och i övrigt vid behov.

Verksamhetsgemensam

I denna tid ingår verksamhetsgemensamma personalsammankomster. Tidsåtgången fastställs utifrån verksamhetens behov. Det är betydelsefullt att deltidsanställda ges tillfälle att delta i personalsammankomster i samma omfattning som heltidsanställda.

Samlat i begreppet ”Allmänt” ingår eget övande oavhängigt gudstjänster, tjänstgöring av administrativ art såsom kontakt med allmänhet, medarbetare, media, telefonkontakter, ev. telefontid, sammanträden i t ex kyrkoråd m.m., årsplaneringar, budgetarbete, notvård för instrumentmusikalier, samt av stiftet anordnad fortbildning. Tidsåtgången för detta är 20 procent av arbetstiden exklusive förflyttningstid, semester och kompetensutveckling.

I uppgiften instrumentvård ingår att till kyrkorådet anmäla behov av underhåll samt brister, vilka kyrkomusikern inte själv kan åtgärda. Kyrkomusikern ska vid behov själv stämma orglarnas rörverk. Tidsåtgången beräknas i normalfallet till en timme per vecka.

Instruktionen innebär inte något hinder att göra en lokal beräkning av tidsåtgången i de fall orgeln är av enklare slag eller de lokala förhållandena är sådana att endast en av flera kyrkomusiker behöver ta på sig ansvaret för orgelvården.

Detta innebär att även mindre tid, eller ingen tid, upptas i tidlistan för orgelvård. Medför orgelvården krav på förflyttning ska tid för detta läggas in som förflyttningstid. Vård av orglar med många rörverk eller av flera instrument kan kräva mer tid än en timme per vecka. Beräkningen avser tid för alla förekommande instrument.

Gudstjänster och kyrkliga handlingar

Hit förs gudstjänster av olika slag samt verksamheter som har som huvudsakligt syfte att medverka i gudstjänsten.

I nedan angiven tid för kyrkomusikers tjänstgöring vid gudstjänster och kyrkliga handlingar ingår för- och efterarbete samt genomförandet av uppgiften på arbetsplatsen. I den angivna timtiden ingår t ex: samråd med präst om psalmval, liturgi solist- och körmedverkan, inläsning av gudstjänstens texter, tid för val av repertoar (inte körrepertoar), preludier, postludium, eget förberedande och inövande.

Huvudgudstjänst

Hit räknas huvudgudstjänst med eller utan nattvard och särskilda huvudgudstjänster enligt Svenska kyrkohandboken, kapitel 1.

Huvudgudstjänst beräknas från 4 timmar upp till 8 timmar.

Det ger möjlighet för de lokala parterna att anpassa tidsåtgången för musikern till de krav på omfattning och kvalitet som är lämplig.

Kriterier som påverkar timtalet inom intervallet är:

- Kvalitetskriterier kan t ex vara varierande och mer omfattande koralpreludier och postludier, arbete med sång- eller instrumentalsolister eller ensemblemedverkan.
- Andra kriterier kan t ex vara lokalt engagemang i kyrkans musikliv, besöksfrekvens och karaktären av gudstjänsten som ”kyrklig storhelg” såsom t ex 1:a advent och alla helgons dag.
- Dubblering av huvudgudstjänst samma dag beräknas till hälften av huvudgudstjänsten. Med dubblering avses i detta moment utförande av i huvudsak samma gudstjänst, samma psalmer, samma musik och med samma präst. Om kyrkomusikern samma dag tjänstgör vid två huvudgudstjänster av olika karaktär så innebär detta inte dubblering. Dop och konfirmation som är integrerad i huvudgudstjänst ingår i den ovan angivna tiden. Dop och konfirmation som utföres omedelbart före eller efter huvudgudstjänst räknas således som fristående handlingar.

Övriga gudstjänster

Gudstjänst som veckomässa, helgmålsbön, dopgudstjänst, förböns-gudstjänst, skolgudstjänst och liknande gudstjänster enligt Svenska kyrkohandboken, kapitel 2 beräknas från 2 timmar upp till 3 timmar. Det högre timtalet förutsätter ett mer omfattande kyrkomusikalskt inslag.

Gudstjänst vid vårdinrättning beräknas till 2 timmar. Om samma gudstjänst utföres i anslutning till den tidigare, beräknas tidsåtgången till faktisk tid inklusive tid för väntan och förflyttning.

Tidsåtgången beräknas lokalt för gudstjänster och samlingar som temamässa, Taizémässa, missionsgudstjänst, basargudstjänst, fredsgudstjänst, kortare bönestunder såsom t ex veckobön, morgonbön, lunchgudstjänst, psalmkväll och liknande.

Även i de fall då arbetsgivaren bedömer kyrkomusikerns närvaro nödvändig vid minnesstunder i samband med begravningar skall tiden beräknas lokalt.

Musikgudstjänst och konsert

Musikgudstjänst/konsert kan vara av olika karaktär, därför beräknas tidsåtgången lokalt. Tidsåtgången för egenproducerade musikguds-tjänster/konserter av större omfattning kan variera mycket, därför beräknas tidsåtgången lokalt. De tider som diskuterats mellan de centrala parterna rör sig från 10 timmar och upp till 60 timmar. Om denna typ av verk-

samhet inte förekommer årligen bör den inte läggas in i kyrkomusikerns normala arbetsuppgifter utan kräver i så fall speciellt beslut av arbetsgivaren.

Kriterier som påverkar timtalet: Vid beräkning av tidsåtgången får hänsyn tas till bl. a. följande: rekrytering av solister/instrumentalister, repertoarval, programutformning, agenda, översättning, presentation, repetition, annonsering, nyinstudering, svårighetsgrad av musikgudstjänsten/konserten, arrangemangsskrivning, egna kompositioner etc.

Musikgudstjänst/konsert där kyrkomusikern är anordnare, men en annan musiker utför huvuddelen av programmet, beräknas lokalt till ett lägre antal timmar än för egenproducerad musikgudstjänst. Om kyrkomusikern t.ex. har engagerat en solist som ofta anlitas i sådana sammanhang och där kyrkomusikerns arbetsinsats motsvarar samma insats som anges i Svenska kyrkohandboken kapitel 2 görs timberäkningen enligt detta moment.

Kyrkliga handlingar

Detta moment omfattar kyrkliga handlingar som är fristående och inbegriper förrättningar även för den som inte är kyrkobokförd hos arbetsgivaren.

Vid kyrkliga handlingar ingår ackompanjemang åt solister såvida inte ackompanjemanget kräver övning med solist vid separat tillfälle. Vidare ingår kontakter med berörda parter inför de kyrkliga handlingarnas genomförande och utformning.

För kyrkomusiker med särskild kompetens och skicklighet inom delar av verksamhetsområdet, som normalt inte ingår i anställningen, t.ex. solosång, kan arbetsuppgiften vägas in i den individuella och differentierade lönesättningen. Solosång är emellertid ett frivilligt åtagande.

Konfirmation beräknas till 4 timmar. Dop, vigsel och begravning beräknas i normalfallet från 1 timme och upp till 4 timmar.

Undervisning

Kyrkans musikundervisning är central både som ett led i dopundervisningen och med tanke på den framtida rekryteringen till kyrkomusikeryrket.

Kyrkans individuella ("fria") musikundervisning timberäknas med sitt dubbla värde varvid för- och efterarbete ingår i tidsberäkningen.

Till detta avsnitt hör konfirmandundervisning, medverkan i minior- och juniorverksamhet etc., skolprojekt, jul-, påskvandringar, orgelvisningar och därmed jämförbara aktiviteter. Tiden för dessa aktiviteter beräknas lokalt.

Körverksamhet

Körverksamhet kan hänföras antingen till gudstjänst, undervisning eller diakoni. Avgörande är arbetsgivarens huvudsyfte med verksamheten.

Tidsåtgången för en kör beräknas i normalfallet till 230 årstimmar. I årstimtalet ingår rekryteringsarbete, repertoarförnyelse, inköp, egen förberedelse, notvård och katalogisering, tid för kyrkosångshögtider på riks-, stifts- och kontraktsnivå, körstyrelse och övrigt arbete som står i direkt anslutning till verksamheten.

Årstimtalet är beräknat efter en kör med ca 20 aktiva korister och en övningstid på ca 1,5 timme och ca 10 framträdanden per år. Kör med mindre verksamhet beräknas till ett lägre årstimtal. Kör med större verksamhet beräknas till högre årstimtal.

Detta avtal är ingått mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och:

Vision

Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Sveriges Lärare

