

AVTAL 25

Skogsavtalet

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förhandlingsprotokoll

3

SVENSKA KYRKANS ALLMÄNNA BESTÄMMELSER 25 – MEDARBETARE INOM KOMMUNALS AVTALSOMRÅDE –

GS FACKET FÖR SKOGS- TRÄ OCH GRAFISK BRANCH 10

Kapitel 1 Inledande bestämmelser 10

§ 1 Inledning 10

§ 2 Tillämpningsområde 11

Kapitel 2 Anställningen 11

§ 3 Intyg om arbetsförmåga 11

§ 4 Anställningsform 11

§ 5 Deltidsanställning 12

Kapitel 3 Under anställningen 13

§ 6 Allmänna åligganden 13

§ 7 Utbildning 14

§ 8 Bisysslor 14

§ 9 Hälsoundersökningar 15

§ 10 Avstängning m.m. 15

§ 11 Disciplinpåföljd 16

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning 17

Kapitel 4 Arbetstid 18

§ 13 Arbetstid 18

§ 14 Flexibel arbetstid 23

Kapitel 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar 25

§ 15 Avlöningsförmåner 25

§ 16 Löneform 26

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall 26

§ 18 28

§ 19 28

§ 20 Övertid m.m. 29

§ 21 Obekväm arbetstid 31

§ 22 Beredskap 32

§ 23 Förskjuten arbetstid 34

§ 24 Restid 35

Kapitel 6 Ledighetsförmåner 37

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser 37

§ 26 Ledighet för studier 37

§ 27 Semester 38

§ 28 Sjukdom m.m.	45
§ 29 Föräldraledighet	49
§ 30 Civil- och värnplikt	50
§ 31	51
§ 32 Permission – kortare ledighet med lön	51
Kapitel 7 Avslut av anställningen	51
§ 33 Uppsägningstid m.m.	51
§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid	53
§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt	54
§ 36 Tjänste- och personalbostad	55
§ 37 Ersättning från tredje man m.m.	56
§ 38 Flyttningersättning	57
§ 39 Tjänstekläder m.m.	57
§ 40 Avtalsförsäkringar m.m.	58
Underbilaga till AB 25 vissa tabeller	59
Bilaga A	63
Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattnig	64
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare	67
Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare Tillhandahållande av personalutrymmen, skyddsutrustning m.m.	68
Särskilda bestämmelser till Skogsavtalet	69
Avtal gällande mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och GS Facket för skogs- , trä- och grafisk bransch som fortsätter att gälla även efter 2025-05-01	70
Överenskommelse	71
§ 1 Inkassering av fackföreningsavgifter	71
§ 2 Avdrag och inbetalning	71
§ 3 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet	72
§ 4 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet	73
§ 5 Giltighetstid	73
Personalutveckling/kompetensutveckling	74
Anlitande av bemanningsföretag	75
Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan	77
Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte inom Svenska kyrkan	80
Bilaga B	81

Förhandlingsprotokoll

Protokoll: 29 september 2025

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

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

§ 1 Giltighet och innehåll m.m.

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

Parterna träffar kollektivavtal – Svenska kyrkans Avtal 25 – GS Facket.

Överenskommelsen innefattar avtal om lön och allmänna villkor för nämnda grupp.

Parterna är överens om att när det i protokollet eller i någon av bilagorna anges – medlemmar inom Kommunals avtalsområde, arbetare eller anges Svenska kommunalarbetsförbundet/Kommunal likställs detta med den grupp som anges i första stycket eller vad gäller organisation GS facket.

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

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

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

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

Svenska kyrkans avtal 2025 GS Facket omfattar följande bilagor:

1. Löneavtal GS Facket

2. Allmänna bestämmelser med tillhörande underbilagor och bilagor

- Vissa tabeller
- Lägerverksamhet med övernattning
- Personalutveckling/kompetensutveckling

- Anlitande av bemanningsföretag

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

§ 2 Kommunalt huvudavtal

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

§ 3 Löneavtal

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

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

§ 4 Allmänna villkorsändringar från den 1 maj 2025

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

§ 5 Arbetsgrupper under avtalsperioden

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

§ 6 Allmänna villkorsändringar per den 1 januari 2026

- a) Per den 1 januari 2026 är parterna överens om att lokalt kunna införa nya beräkningsregler för genomsnittlig arbetstid. Därutöver införs regler om övertid samt definiera vilka yrkesgrupper som har reglerad och oreglerad arbetstid. Vidare tydliggörs villkoren för att träffa enskilda och lokala överenskommelser om annan kompensation för övertid m.m. För de fall ny genomsnittlig veckoarbetstid införs lokalt blir det även möjligt för arbetstagare att ansöka om semesterväxling av semesterdagstillägget. De föreslagna ändringarna framgår av Bilaga 4.
- b) Vidare är parterna överens om att per den 1 januari 2026 omvandla de enligt Bilaga 5 angivna anställningarna löneformulär, upphållsanställning, ansvarsarbetstid och anställning med s.k. kontorsarbetstid till semesteranställningar enligt allmänna villkor. Parterna ska vidare tillse att tillämpningen i enlighet med protokollsanteckning 7 upphör (flera tillsvidareanställningar hos samma arbetsgivare). Arbetsgivare som tillämpar löneformulär, upphållsanställning, ansvarsarbetstid och anställning med s k kontors-

arbetstid ska i samband med den lokala överläggningen och senast den 1 januari 2026, eller det senare datum som de lokala parterna enas om, dokumentera den lokala hanteringen genom ett protokoll som tillställs Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao) senast den 31 januari 2026. Det åligger Skao att vidarebefordra protokollen till de centrala arbetstagarparterna.

- c) Parterna antecknar att möjligheten för lokala parter, alternativt mellan arbetsgivare och arbetstagare, att träffa överenskommelser om längre semester än vad kollektivavtalet anger upphör per den 1 januari 2026, se övergångsbestämmelser § 27 Semester. Medarbetare som före nämnda datum har överenskommit om s.k. ”oreglerad arbetstid” får beakta denna överenskommelse med hänsyn till de nya reglerna och villkoren i övrigt. Parterna utarbetar en ordning för detta.

§ 7 Införande av förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan

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

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

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

Förstärkt pensionspremie utgår från och med 1 maj 2026.

- 0,7 procent

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

- c) Parterna är även överens om att i samband med att förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan införs undersöka förutsättningarna för följande:
 - Månadsinbetalningar/månadsfakturerings av alla ålderspensionspremier till tjänstepensionen TPA 18,

- Möjlighet för förmånstagare som påbörjat uttag av tjänstepension att ansöka och beviljas rätt att under i lag och försäkringsavtal angivna omständigheter pausa uttagen av tjänstepensionen, och
- Möjlighet för arbetstagare, som avstått kontant lön till tjänstepension, s k löneväxling, att välja annan utbetalningstid för löneväxlade belopp än för den ordinarie tjänstepensionen.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8 Allmänna villkorsändringar per den 1 maj 2026

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

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

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

§ 9 Tillägg till Svenska kyrkans AB

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

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

§ 10 Särskilda angelägenheter

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

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

§ 11 Övriga avtal

Övriga mellan parterna gällande kollektivavtal framgår av Bilaga 11.

§ 12 Ändringar och tillägg

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

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

§ 13 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 14 Giltighet och uppsägning

Överenskommelsen gäller även för anställda vid Kyrkokansliet i Uppsala.

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

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

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

§ 15 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

Peter Sparrfors

Ylva Linghult

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

Magnus Lindberg

Magnus Leoson

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

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

Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser 25 – Medarbetare inom Kommunals avtalsområde

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

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

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

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

Svenska Kommunalarbetsförbundets (Kommunal): lokala avdelningar

För att underlätta genomförandet av det stora antal förhandlingar som kan komma att ske i samband med omstruktureringar under avtalsperioden bör både arbetsgivare- och arbets- tagarparterna 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 arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostna- den 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 om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prøvotidens utgång.

Anmärkning 1

Beslut om provanställning får inte förekomma generellt utan ska föregås av en prövning i det enskilda fallet. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

Anmärkning 2

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

MOM. 3

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

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

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

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

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

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

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4

Momentet utgår.

MOM. 5

Om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5a § LAS kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om åtgärden, innan beslut fattas, med möjlighet att påkalla förhandling enligt 12 § MBL inom en vecka.

§ 5 Deltidsanställning

MOM. 1

För arbetstagare som är 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 med tillhörande särskilda bestämmelser.

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 in skänkningar i dessa friheter som anges i TF, YGL och SekrL på motsvarande sätt som har skett inom Svenska kyrkan före 2000-01-01. Sådant som har anförtratts vid bikt, enskild självvård eller självårdande samtal ska dock inte omfattas av denna avtalsbestämmelse. Anställd som utnyttjar de rättigheter som tillkommer arbetstagaren får inte särbehandlas i anledning härav, exempelvis när det gäller fortsatt anställning, lönesättning, arbetsuppgifter eller liknande. Meddelarrätten berör inte domkapitlets tillsyn över vinningstjänster.

Handledning

MOM. 5

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

Anmärkning

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

§ 7 Utbildning

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

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

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

§ 8 Bisysslor

MOM. 1

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

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens,
- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren eller
- d) på något annat sätt skada arbetsgivarens verksamhet.

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

Anmärkning

Momentet ersätter vad som regleras i 6i § lag 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.

MOM. 7

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

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

Anmärkning

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

§ 11 Disciplinpåföljd

MOM. 1

En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas en arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

MOM. 2

Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

MOM. 3

Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast sju kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

MOM. 4

Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

Anmärkning

Bestämmelsen gäller endast för medlemmar i Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal).

§ 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 § i 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 förväntningar och krav. En god arbetsmiljö för chefer innehåller regelbunden dialog med arbetsgivaren.

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

Genomsnittlig arbetstid

MOM. 2

- a) Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helg-fri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkning

Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga helgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

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

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

Anmärkning 1

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

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

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

Anmärkning 2

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

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

Alternativt kan arbete och kompensationsledighet för arbete helgdag planeras och förläggas kalenderårsvis i förväg. Om inte annat överenskommits är arbetstagare, vid egen uppsägning,

återbetalningsskyldig för en utgiven ledig arbetsdag som ännu inte intjänats. Har en intjänad ledig dag inte kompenserats vid anställningens upphörande vid egen uppsägning utges compensationen kontant.

MOM. 3

Med helgdag enligt detta avtal avses: långfredag, annandag påsk, Kristi 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.

Längre arbetstid del av år

MOM. 4

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

Anmärkning 1

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

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

Anmärkning 2

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

Förläggning av arbetstid

MOM. 5

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

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

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

Anmärkning 1

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

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

Anmärkning 2

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

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

Anmärkning 3

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

Avvikelse 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.

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

- g) En arbetstagares dygnsvila kan vid planerat undantag förkortas till som lägst 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 sammanhållen dygnsvila, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

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

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

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.

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Personalpool

MOM. 8

Momentet utgår.

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 flextid samt maximimått för flextidssaldo 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.

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

Totalram är tiden från flextidens början före fast tid till flextidens 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.

Flextidssaldo 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 flextid kan arbetstagaren inte utnyttja flexmöjligheten vid det tillfället,
- c) flextidssaldo som ryms inom det som fastställs, överförs till nästa avstämningsperiod och
- d) flextidssaldo 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 flextid, 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 flextidssystem 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.

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 normalt看 enkel övertid.
- b) För i förväg beordrat arbete under flextid, som ligger utanför normalt看, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avstämningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normalt看.

MOM. 6

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

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 och 17, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för övertidsarbete, tillägg för obekväm arbetstid, beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt restidsersättning.

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.

§ 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 överenskoms 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.

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

Anmärkning

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

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

MOM. 5

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

Enskilda överenskommelser

MOM. 6

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

Överenskommelser får endast träffas med medarbetare som är:

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

I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och innehålla 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 att 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-tilläggstid D

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

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

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

OB-tilläggstid 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 jämställs med helgdag.
- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- 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 kompensation för detta, förutsatt att arbetstagaren inte fått elva timmars sammanhållen dygnsvila per 24-timmars period, förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut. Kompensation för inskränkt dygnsvila under ordinarie arbetstid kan aldrig medföra löneavdrag.

§ 23 Förskjuten arbetstid

MOM. 1

Om en arbetstagare, 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.

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande:

	t.o.m. 2025-04-30 kr/timme	fr.o.m. 2025-05-01 kr/timme	fr.o.m. 2026-05-01 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 övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

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

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

MOM. 4

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

Möjlighet till 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 flera semesterdagar som träffats före den 1 januari 2026 gäller tillsvidare.

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

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

Semesterväxling

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

MOM. 5b

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

Om arbetsgivaren nekar en arbetstages 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 256 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

Medbestämmandelagens 11, 12 och 14 §§ 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 fridagar 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 provas skäligen.

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.

En arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönstillägg enligt följande:

- Från och med 2025-05-01 utges semesterlönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 22 231 kr per månad för 2025 och 23 201 kr per månad för 2026.

Anmärkning

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

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

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

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

MOM. 16

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

Semesterlön beräknat, enligt 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 procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36 procent.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

En arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från och med intjänandeåret som börjar 2025-05-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 134,73 kronor för 2025 och 140,81 kronor för 2026 ersättning enligt följande

Ersättning för varje semesterlönegrundande timme:

Arbetstagare som under intjänandeåret	Grundbelopp kr/tim fr.o.m. 2025-05-01	Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
är under 40 år	16:37	0,96 %
fyller 40 – 49 år	16:37	2,88 %
fyller 50 år eller mer	16:37	3,36 %

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

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.

Antalet sparade semesterdagar får högst uppgå till 30.

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 april 2023 har 31 till 40 sparade semesterdagar ska ta ut de överskjutande dagarna utöver 30 före den 31 december 2028.

MOM. 19

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

Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag, om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

MOM. 20

Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5a sista stycket, ska arbetstagaren återbetala 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 arbetsoförmågan 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. Arbets- tagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tand- läkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller borde ha ersatts av Försäkringskassan eller av försäkring som arbets- givaren 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 kalenderdags- beräknad 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 och 17, samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

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

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) tillägg för obekväm 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 fortsättningsnivå 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 därutöver besluta om vilken typ av besök inom hälso- och sjukvården m.m. som arbetstagaren har rätt att besöka med bibehållen lön. Detta kan arbetsgivaren tydliggöra i samband med riktlinjer för personal.

Anmärkning

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

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

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 normalnivå enligt SFB. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på fortsättningsnivå 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 en sammanhängande anställning sedan minst tolv månader och som är anställd tillsvidare vid uppsägningstidpunkten, har enligt detta avtal en uppsägningstid, oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver:

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

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

Anmärkning

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

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 **arbetstagarens** sida följande:

<u>Anställningstid</u>		<u>Uppsägningstid</u>
kortare än	1 år	1 månad
fr.o.m.	1 år	2 månader
fr.o.m.	3 år	3 månader

MOM. 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 tillvidareanställd 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 innekörande 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

För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än tre månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

När en arbetsgivare säger upp en tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att saklig grund ska föreligga. Arbetsgivaren kan endast säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl. Gäller inte vid provanställning.

Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro

MOM. 8

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

Anmärkning

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

§ 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 obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning 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 och mom. 3b) för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- d) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat, som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 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.

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

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 tillgodoses 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.

§ 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

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

§ 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 arbets- dagar under perioden	1-veckas- schema Semester- koefficient	2-veckors- schema Semester- koefficient	3-veckors- schema Semester- koefficient	4-veckors- schema Semester- koefficient
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 Semester- koefficient	6-veckors- schema Semester- koefficient	7-veckors- schema Semester- koefficient	8-veckors- schema 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

Bilaga A

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

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

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning

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

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

Har arbetsgivaren planerat bemanningen för läger med övernattning och arbetstagaren övernattar 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, obekväm 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 läservistelsen 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 läservistelse 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.

Arbetsskyldighet

Arbete utöver schemalagt ordinarie arbete kompenseras med motsvarande tid för faktiskt utfört arbete. Om inte annat överenskommits med arbetstagaren utläggs sådan tid i direkt anslutning till läservistelsen 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.

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare

§ 13 tillförs

Arbets tid

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

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

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

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

Arbets tidens förläggning

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

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

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

Personalutrymmen

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

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

Skyddsutrustning och sjukvårdsmaterial

Arbetsmiljölagens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller.

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

Arbetsgivaren ska tillhandahålla förbandslåda tillgänglig på därför lämpliga platser.

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

Med avtalsenlig personlig skyddsutrustning avses:

Första förband

Godkänd skyddshjälm med godkända hörselkåpor och visir

Arbetsglasögon

Skyddshandskar

Skyddsskor och eller skyddstövlar

Skogsblus med signalfärg

Skogsbyxa med benskydd

Ryggskydd och eller regnställ

Maskinföraroverall

Knäskydd

Tvättning och lagning av skyddsutrustning

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

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

Särskilda bestämmelser till Skogsavtalet

Anlitande av entreprenörer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Överenskommelse

angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter

§ 1 Inkassering av fackföreningsavgifter

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

Anmärkning

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

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

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

§ 2 Avdrag och inbetalning

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

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

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

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

Anmärkningar

a) Med "bruttolön" avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetablell skall beräknas med undantag av naturaförmåner.

b) Avdrag för fackföreningsavgiften sker även vid utbetalning av semesterlön och semesterersättning.

c) Avdrag för fackföreningsavgiften göres efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.

d) Avdraget belopp skall anges i lönespecifikationen.

e) Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till redovisning av de avgifter, som dragits enligt denna överenskommelse.

f) Med uttrycket "ordinarie fackföreningsavgifter" avses ej exempelvis extra uttaxering eller förhöjda avgifter.

§ 3 Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet

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

Dessutom har arbetsgivaren att till arbetarparten lämna uppgifter enligt följande:

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

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

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

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

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

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

Anmärkningar

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

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

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

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

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

- e) Om redovisning av avgifter sker via magnetband, skall detta göras enligt av arbetarparten fastställd layout.

§ 4 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

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

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

§ 5 Giltighetstid

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

Stockholm den 5 juli 2000

FÖRSAMLINGSFÖRBUNDET

SKOGS- OCH TRÄFACKET

Klas Johansson

Håkan Meij

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 utvecklad 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 anställda skicklig att utföra nya arbetsuppgifter, med fortbildning avses sådan utbildning som gör den anställda 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.

Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan

§ 1

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

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 maj 2026 för alla medarbetare – Kommunals avtalsområde ska betala en kompletterande premie, enligt TPA 18 § 13, dock längst intill dess att tjänstemannen fyllt i 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 lönerrevisionstidpunkter i Svenska kyrkans avtal och enligt de rutiner som gäller för förstärkt pensionspremie till TPA 18.

§ 3

Den förstärkta pensionspremien ska beräknas på den pensionsgrundande lönen enligt 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 löneökningsutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningsutrymme 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 löneökningsutrymmet 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

Premiebefrielseförsäkring 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 löneökningssutrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan som regleras i gällande avtal.

Verksamheten/företaget kan välja att för samtliga medarbetare – Kommunals avtalsområde vid verksamheten/företaget införa avsättning till förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon

avräkning från löneökningstryggheten 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 medarbetare 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 förbunds-företrädare 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 avslutas enligt lag om anställningsskydd.

Anmärkning 2

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

Bilaga B

Enligt förhandlingsprotokoll den 17 juni 2025 är parterna eniga om att följande yrkesgrupper, -koder, ska betraktas som arbetsuppgifter tillhörande medarbetare inom Kommunals avtalsområde.

Varierar en anställds arbetsuppgifter och inte enbart inbegriper arbetsuppgifter inom Kommunals avtalsområde omfattar avtalsområdet samma indelning av den anställda som framgår av klassificeringsnyckeln i BSK 19.

Följande BSK 19 koder utgör medarbetare inom Kommunals avtalsområde,

- 414005: Församlingsassistent – Arbetar i församlingens barn-, ungdoms- och/eller vuxenverksamhet.
- 414006: Fritids-/ungdomsledare – Arbetar i öppen verksamhet och/eller föreningsverksamhet med barn och/eller ungdomar,
- 414007: Barnskötare – Arbetar med omvårdnad och genomförande av aktiviteter för barn i förskoleverksamhet,
- 421004 (GS-facket): Skogsarbetare – Arbetar i skogsbruket,
- 421005: Kyrkvaktmästare – Arbetar med skötsel, drift och underhåll av kyrkogård, kyrkor och fastigheter samt biträder vid gudstjänster och kyrkliga handlingar
- 421007: Krematorietekniker – Arbetar med krematorieteknik (dock inte sådana medarbetare som för tjänsten villkoras ha högskoleutbildning eller motsvarande)
- 421008: Lagbas – Leder och instruerar underställd personal inom begravningsverksamheten, dock inte arbetsledare/chefer med ansvar för lönesättning m.m.
- 421009: Kyrkogårdsarbetare – Arbetar med skötsel, drift och underhåll av kyrkogård m.m.
- 421010: Krematorievaktmästare – Utför kremeringar och därtill hörande arbetsuppgifter, tillsyns-, reparations- och underhållsarbete,
- 421099: Annan arbetstagare med servicetekniska uppgifter inom mark- och begravningsverksamhet,
- 422002: Lokalvårdare – Arbetar med lokalvård och vård av inventarier
- 422003: Fastighetsskötare – Sköter, underhåller och svarar för tillsyn av fastigheter,
- 422004: Maskinreparatör – Reparerar, underhåller och utför service på motorer, maskiner, och mekanisk utrustning,
- 422005: Hantverkare – Utför byggnadshantverk, underhåller och reparerar byggnader,
- 422099: Annan arbetstagare med servicetekniska uppgifter inom fastighetsförvaltning,
- 423001: Församlingshemsvärd,
- 423002: Måltidspersonal – Arbetar med matlagning, servering, diskplockning, diskning m.m.,

- 423003: Kock – Tillagar mat och svarar för uppläggning,
- 423099: Annan arbetstagare inom köks- och måltidsarbete
- 432007: Kontorsvaktnästare