

**Protokoll:** Den 17 juni 2025

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

**Parter:** För arbetsgivaren  
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

För arbetstagarparterna

Vision

Akademikerförbundet SSR och Akavia – med förtecknade förbund

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Sveriges Lärare

---

## § 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar kollektivavtal – Svenska kyrkans Avtal 25 – Medarbetare Tjänstemän. Överenskommelsen innefattar avtal om lön och allmänna villkor för nämnda grupp.

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, 6, 7, 8 och 9 d.

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

Svenska kyrkans avtal 2025 Medarbetare inom Svenska kyrkan – Tjänstemän omfattar följande bilagor:

1. Löneavtal Medarbetare – Tjänstemän

2. Allmänna bestämmelser med tillhörande underbilagor och bilagor

- Vissa tabeller
- Lägrerksamhet med övernattning
- Personalutveckling/kompetensutveckling
- Anlitande av bemanningsföretag
- Utvecklingsdokument
- Supplement ferietjänst

Parterna är överens om att tidigare bilagor i Svenska kyrkans avtal 2023 – Allmänna bestämmelser har upphört att gälla enligt Bilaga A, om inte annat 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 – Svenska kyrkans löneavtal 2025 – Medarbetare Tjänstemän, enligt Bilaga 1.

## **§ 4 Allmänna villkorsändringar från den 1 maj 2025**

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

## **§ 5 Arbetsgrupper under avtalsperioden**

Parterna har i arbetsgruppen under avtalsförhandlingen diskuterat behovet av att utveckla och utreda ett antal frågor i arbetsgrupper under avtalsperioden. Dessa frågor återfinns i Bilaga 3. Arbetsgruppernas arbete bör, där så är möjligt, dokumenteras i syfte för parterna att kunna ta ställning till de rekommendationer som utredningen/arbetsgruppen föreslår.

## **§ 6 Allmänna villkorsändringar per den 1 januari 2026**

- a) Per den 1 januari 2026 är parterna överens om att införa nya och ändrade arbetstidsregler, 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. Parterna är vidare överens om att införa semesterväxling för medarbetare efter överenskommelse med arbetsgivaren. 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, uppehållsanställning, ansvarsarbetstid och anställning med s.k. kontorsarbetstid till semesteranställningar enligt allmänna villkor. Parterna ska vidare tillse att tillämpningen i enlighet med nuvarande protokollsanteckning 7 upphör (flera tillsvidareanställningar hos samma arbetsgivare). Arbetsgivare som tillämpar löneformulär, uppehållsanställning, ansvarsarbetstid och anställning med s k kontorsarbetstid (nuvarande protokollsanteckning 10) 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 i Bilaga 4 § 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 Särskild reglering av anställningsvillkor för kyrkomusiker m.m.**

Parterna har särskilt beaktat anställningsvillkoren för kyrkomusiker. Förutom de ändringar som genomförs per den 1 maj 2025 är parterna överens om att införa nya arbetstidsregler för bl.a. kyrkomusiker, eller annan medarbetare vars yrkesutövande förutsätter tid till eget förfogande – s.k. ”annan tid egen plats”, per den 1 januari 2026, se Bilaga 6. Parterna har också beskrivit sin gemensamma syn på nämnda förändring och vilka villkor som är förknippade med detta, se Bilaga 7.

Parterna har även gemensamt kompletterat Utvecklingsdokumentet och parternas gemensamma uppfattning om kyrkomusikens ställning och betydelse inom Svenska kyrkan, se Bilaga 8.

## **§ 8 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 9 a samt Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte inom Svenska kyrkan, se Bilaga 9 b. Överenskommelsen utgår från att förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan kan meddelas av Kyrkans pension till bibehållen förvaltningskostnadsprocent, eller till förvaltningskostnader som endast påverkas marginellt. Det som främst kan påverka denna omständighet är månadsfaktureringen som anges under e). Skulle kostnadsökningarna i nämnda avseende som anges under punkten e) överskrida den nivå som parterna angivit ovan är parterna fria att överväga att avvakta med att månadsfakturering ska införas.

Kostnaderna för månadsfaktureringen 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 månadsfaktureringen.

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

Förstärkt pensionspremie utgör från och med 1 maj 2026

- 0,7 procent

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

- c) Parterna är även överens om att i samband med att förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan införs undersöka förutsättningarna för följande:
- Månadsinbetalningar/månadsfakturering 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 9 c.

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

Utvecklingskostnaderna för Kyrkans pension att införa villkoren enligt bilagorna 9 c och 9 d ska beaktas i helheten av denna överenskommelse men utan att detta ska påverka hanteringen av tjänstepensionen i övrigt.

Parterna har enats om att fortsätta överläggningarna om vad som ska anses utgöra pensionsgrundande lön i TPA18 och premienivåer för medarbetare och för tidigare medarbetare med partiell arbetsoförmåga, se Bilaga 9 e.

- d) Parterna är överens om att, för det fall eventuella framtida förändringar i TPA 18 inträffar, inleda överläggning i frågan.
- 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 den förstärkta pensionspremien samt eventuella merkostnader vid beräkning av garanterade förmåner enligt TPA 18.

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

## **§ 9 Allmänna villkorsändringar per den 1 maj 2026**

Parterna har enats om att såvida förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan införs också tillföra och ändra villkoren per den 1 maj 2026, enligt Bilaga 10. Skulle villkoren för att införa förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan inte bli uppfyllda enligt de villkor som uppställts enligt § 8 a) följer den fortsatta dialogen parterna emellan enligt § 8 g) även de villkor som överenskommelsen mellan parterna om allmänna villkor enligt Bilaga 10.

## **§ 10 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.

## **§ 11 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 12 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. Från och med den 1 maj 2027 löper därefter avtalet tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

## § 13 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

Peter Sparrfors

Ylva Linghult

För Vision

Albert Sundqvist

Li Ohlson Carlsson

För Akavia/Akademikerförbundet SSR med förtecknade förbund

Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges universitetslärare och forskare, Vårdförbundet

Marcus Henningsson

Mats Bergenbrant

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Anna-Lisa Saar

David Thell

För Sveriges Lärare

Ingrid Lindgren Andrén

Henric Börefelt Axell

## 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
- ~~e) Vissa tabeller~~
- d) Anställning i personalpool – upphör den 1 maj 2025
- e) 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 9 e.
- f) Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB
- ~~g) Lägrverksamhet med övernattning~~
- ~~h) Personalutveckling/kompetensutveckling~~
- ~~i) Anlitande av bemanningsföretag~~
- j) Präst – upphör 1 maj 2025 avseende alla bestämmelser utom arbetstid som upphör 1 januari 2026 och förs in i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser
- k) Diakon – upphör 1 maj 2025
- l) Församlingspedagog – upphör 1 maj 2025
- m) Kyrkomusiker – upphör 1 maj 2025 avseende alla bestämmelser utom arbetstid som upphör 1 januari 2026 och införs i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser
- n) Tidlista för kyrkomusiker upphör 1 januari 2026
- ~~o) Utvecklingsdokument~~
- p) Lärare, förskollärare och fritidspedagoger – upphör 1 maj 2025
- q) Kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal – upphör den 1 maj 2025
- r) Betingarbetande kyrko- och eller kyrkogårdsvaktmästare samt normalinstruktion och tidlista (löneformulär) – upphör 1 januari 2026
- s) Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning – Upphör 1 januari 2026

## Bilaga 1

# Svenska kyrkans löneavtal 25

## Medarbetare - Tjänstemän

### § 1 Omfattning

Detta avtal reglerar lön och lönesättning från och med den 1 maj 2025 till och med 30 april 2027 för tjänstemän som är anställda hos medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Lönerevisionen omfattar medlemmar i Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, Sveriges Lärare och Kyrkans Akademikerförbund och som är anställda den 30 april 2025 respektive 30 april 2026 eller som tillträtt sin anställning hos någon av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations medlemmar senast nämnda datum.

#### *Anmärkning*

De förtecknade förbunden är: Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare, Vårdförbundet.

### § 2 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

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

Arbetsgivaren ska årligen erbjuda utvecklingssamtal. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.

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

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare. Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal, verksamhetens lönepolitik och lönestruktur samt medarbetarens kompetens. Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Arbetsgivaren kartlägger och analyserar lönestrukturen. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från organisationens lönepolitik. Enligt diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga såväl som frånvarande på grund av sjukdom ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga arbetstagare. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

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

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

Samarbetet mellan arbetsgivaren, chefer, medarbetare och lokala arbetstagarparter utgör en grund för att lönebildningen ska lyckas bättre och att samarbetet i lönefrågorna stärks.

### **Utgångspunkter för lönesättningen**

Grunden för lönesättningen är bland annat:

- Verksamhetens krav
- Befattningens krav med avseende på kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden
- Arbetstagarens arbetsresultat utifrån fastställda mål och bidrag till verksamhetsutvecklingen
- Hur arbetstagaren bidragit till verksamhetens mål
- Förmåga att tillämpa relevanta kunskaper och erfarenheter
- Arbetsgivaren tar tillsammans med arbetstagarorganisation fram lämpliga lönekriterier från ovan föreslagna exempel, eller egna sådana, samt att dessa förankras i organisationen.
- Om arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen, tillfälligt eller permanent.

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

- Ledningsförmåga
- Initiativförmåga
- Ansvarstagande
- Samarbetsförmåga
- Idérikedom
- Engagemang
- Bemötande

## — Kommunikationsförmåga

Arbetsgivaren tar tillsammans med lokal arbetstagarorganisation fram lämpliga lönekriterier från ovan föreslagna exempel, eller egna sådana, samt att dessa förankras i organisationen.

Om arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen, tillfälligt eller permanent.

## § 3 Löneredvisionsprocessen

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka i löneredvisionsprocessen ~~medverka~~ genom egna förberedelser och aktivt deltagande. ~~De lokala~~ Parterna ska eftersträva att i de respektive stegen finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna. Om inte annat överenskommit tillämpas löneprocessen i nedan angivna steg.

~~Med lokal arbetstagarorganisation avses i första hand fackligt förtroendevald, lokal facklig klubb eller motsvarande hos arbetsgivaren eller stiftsombud. Saknas ovan nämnda utgör regionalt fackligt förtroendevald, regional eller central ombudsman lokal part.~~

### *Anmärkning*

Vad som uttrycks i detta avtal med parterna avses, där inte annat uttalas, lokala parter – arbetsgivare och lokal arbetstagarpart. Med lokal arbetstagarpart avses i första hand fackligt förtroendevald, lokal facklig klubb eller motsvarande hos arbetsgivaren eller stiftsombud.

Har arbetstagarpart inte till arbetsgivaren anmält en lokal facklig företrädare finns inte något hinder mot att arbetstagarpart utgörs av representant från arbetstagarförbundet centralt.

Att genomföra en löneredvision är en process som sträcker sig över kalenderåret. ~~Lokal facklig~~ Arbetstagarpart och arbetsgivare stödjer tillsammans lönearbetet på sådant sätt som passar organisationens förutsättningar.

Lönen sätts i dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Utgångspunkten för lönesamtalet är den lönepolitik som finns i verksamheten.

~~Den lokala~~ Arbetstagarorganisationens roll är bland annat att bevaka och säkerställa att avtalets intentioner samt löneprocess efterföljs på sådant sätt som parterna diskuterat.

### *Anmärkning*

*Med sin kännedom om den ekonomiska enhetens förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och arbetstagare.*

En fullgjord och väl genomförd löneprocess minskar behovet av lokala förhandlingar och avslutas med en avstämning.

För det fall de lokala parterna behöver lösa en frågeställning kan central konsultation enligt § 4 tillämpas.

## Steg 1 Överläggningar med lokal arbetstagarorganisation/lokal facklig företrädare

Processen inleds med att arbetsgivaren kallar de lokala arbetstagarorganisationerna till överläggning inför lönerevisionen och ger sin syn på omvärlden samt redogör för de ekonomiska och organisatoriska förutsättningarna för lönerevisionen. En del av dessa förutsättningar är den budget som arbetsgivaren tagit fram enligt de rutiner som gäller för Svenska kyrkan.

### *Anmärkning*

*Om det på arbetsplatsen inte finns en Akademikerförening eller motsvarande utgör lokal part, inom parten Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, varje förbund för sig och kallas till överläggning. För det fall Vårdförbundet har medlem hos arbetsgivaren utgör Vårdförbundet lokal part även om det i verksamheten finns en lokal Akademikerförening eller motsvarande.*

*Till överläggning kallar arbetsgivaren kollektivavtalsbunden arbetstagarpart som har medlem i arbetsgivarens verksamhet. Parterna har utarbetat rutiner för att underlätta kallelse till lokal överläggning.*

### *Anmärkning*

*Om det finns en akademikerförening eller motsvarande företräder den samliga förtecknade förbund hos arbetsgivaren. Medlemmar i Akademikerförbundet SSR/Akavia med förtecknade förbund företräds i annat fall av varje förbund för sig.*

*Arbetsgivaren kan inför överläggning tillfråga medarbetare om medlemskap och meddela respektive förbund som har medlemmar. Är det något förbund som inte har medlemmar behöver arbetsgivaren inte påkalla överläggning med de förbunden inom de förtecknade.*

*Kallelse till överläggning ska skickas till varje förbund för sig som ingår i de förtecknade förbunden. Inför överläggning ska de förbund som har medlemmar hos arbetsgivaren förse arbetsgivaren med namn på de medlemmar som finns registrerade hos dem och som de företräder. Medlemslistan/uppgiften stäms av inför överläggningen. Finns hos ett förbund inga medlemmar hos arbetsgivaren avstår förbundet överläggning.*

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna kan bland annat diskutera:

- principer och regler för lönesättningen i allmänna villkor och löneavtalet
- utvecklingen av lönestruktur och hur den bör/önskas utvecklas
- val av lämpliga lönekriterier och på vilket sätt dessa bidrar till verksamheten
- hanteringen av osakliga löneskillnader
- formerna för lönesamtalen
- tidplan för processen och när löneprocessen ska vara klar

Det är lämpligt att diskutera vilken information som ska utges till chefer och medarbetare samt utbildningsbehovet för att genomföra lönerevisionen för chef, medarbetare och lokala arbetstagarparter.

*Parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet hos arbetsgivaren vid den ekonomiska enheten. Därvid gör parterna följande:*

- gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- diskuterar lönesättningskriterierna
- går igenom lönestrukturen och aktuellt löneläge i verksamheten
- arbetsgivaren upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- arbetsgivaren lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till.

*Avstår parterna från att följa löneprocessen genomförs lönerevisionen genom förhandling, se § 5.*

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

Avstår eller uteblir arbetstagarpart från att medverka vid överläggningen ansvarar arbetsgivaren för att löneprocessen genomförs.

Arbetstagarpart ska i samband med överläggningen till arbetsgivaren lämna besked om vilka medlemmar som arbetstagarparten företräder. Arbetsgivare som tillfrågat medarbetarna om fackligt medlemskap meddelar respektive arbetstagarpart detta. Begär arbetsgivare en skriftlig uppgift om eventuellt medlemskap ska arbetstagarpart inge sådan.

*Parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive centrala organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner eller genom central konsultation.*

## **Steg 2 Lönesamtal**

Lönesamtalet ska genomföras i dialog mellan arbetstagaren och lönesättande chef och spegla hur arbetstagaren har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling.

~~Lönesättande chef och arbetstagarpart samtalar om arbetstagarens prestation och resultat under det gångna året.~~

*Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer.*

*Lönesättande chef är som regel densamma som genomför utvecklingssamtal och planerar för den aktuella verksamheten.*

Utvecklingssamtal ska ligga till grund för lönesamtalet. *Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.*

~~Arbetsgivaren kan redan i lönesamtalet ge arbetstagaren besked om ny lön om det följer den lokala överenskomna processen, ett så kallat lönesättande samtal.~~

*Samtalet ska genomföras i dialog med arbetstagaren och spegla hur denna har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling.*

### **Steg 3 Förslag-Besked om ny lön**

*Arbetsgivaren kan redan i lönesamtalet ge arbetstagaren förslag om ny lön om det följer den lokalt överenskomna processen, ett så kallat lönesättande samtal.*

Om inte arbetstagare fått ~~förslag~~ besked om ny lön i lönesamtalet ska arbetsgivaren lämna ett sådant besked ~~ge förslag om ny lön~~ efter att samtliga lönesamtal har genomförts och arbetsgivaren har gjort en samlad bedömning av löneutrymmets fördelning.

Den nya lönen ska kunna motiveras av chefen.

*Har det vid överläggningen enligt steg 1 valts att besked om ny lön lämnas i samband med avstämningen, utgör beskedet ett preliminärt besked till ny lön. Beskeden kan lämnas ~~senast~~ i samband med avstämningen.*

Den nya lönen ska kunna motiveras av chefen.

### **Steg 4 Avstämning**

Om inte annat överenskommits under diskussioner mellan lokala parter enligt steg 1, meddelar arbetsgivaren berörd lokal arbetstagarorganisation en sammanställning av besked om medlemmarnas nya löner. De lokala parterna följer då upp det som överenskommits gällande lönesättningen under överläggningen.

Lokal facklig Arbetstagarpart får skriftligen eller i dialog, ~~om behov så föreligger~~, begära av arbetsgivaren vilka överväganden som gjorts. Detta ska genomföras *skyndsamt* i anslutning till överlämnat ~~förslag och skyndsamt~~ besked.

Arbetstagarparten signerar och återsänder *dokumentationen* ~~förslaget~~ till arbetsgivaren varvid lönerevisionen är avslutad.

~~Arbetsgivaren bekräftar ny lön till arbetstagaren.~~

### **Steg 5 Åtgärdsplan**

~~Arbetstagare som inte når uppsatta mål och som har en svag eller utebliven löneutveckling över tid ska få möjlighet att på begäran av endera parten att diskutera detta.~~

Arbetstagare som inte når uppsatta mål och som har en svag eller utebliven löneutveckling över tid *ska ha fått arbetsgivarens motivering till den nya lönen. Arbetsgivaren ansvarar för att det upprättas en åtgärdsplan.*

~~Vid behov upprättar arbetsgivaren, efter dialog med arbetstagaren, en åtgärdsplan med regelbundna avstämningar för en bättre måluppfyllelse. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att åtgärdsplan och uppföljning kommer till stånd samt att planen innehåller erforderliga åtgärder.~~

### **Steg 6 Utvärdering**

Senast två ~~veckor~~ månader efter avstämning kallar arbetsgivaren lokala arbetstagarparter till utvärdering rörande lönerevisionsprocessen.

Parterna utvärderar lönerevisionsprocessen samt diskuterar behov av förändringar. Bland annat får diskussionen avse:

- löneprocessen
- lönesamtalen
- samtalsklimatet

Utvärderingen kan dokumenteras skriftligt och ingå i underlaget inför kommande verksamhetsplanering och lönerevisionsprocess.

## § 4 Central konsultation

De centrala parterna erbjuder lönekonsultation för att stödja tillämpningen av löneavtalet och för att lösa eventuella uppkomna problem.

Lönekonsultationen syftar till att underlätta att komma vidare i det lokala arbetet eller träffa en överenskommelse om delar av löneprocessen.

Lönekonsultation kan aktualiseras i löneprocessens alla skeenden.

## § 5 Förhandling

~~Förhandling kan genomföras under följande förutsättningar:~~

~~Enas inte lokala parter vid överläggningen om att följa löneprocessen enligt § 3 ska arbetsgivaren omgående kalla arbetstagarorganisationen till lokal löneförhandling. Arbetsgivaren är då inte skyldig att genomföra processens alla steg 1–6.~~

~~Arbetstagarpart kan påkalla förhandling såvida central konsultation får anses överflödig.~~

~~Grunden för lönesättningen följer avtalets § 2 och den lokala lönepolitiken.~~

~~Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal~~

Om inte annat överenskommit i samband med att förhandling påkallats ska denna vara avslutad senast 10 arbetsdagar efter begäran mottagits.

### *Anmärkning 1*

Har arbetsgivare kallat lokal part till överläggning inför löneprocessen, enligt § 3, och lokal arbetstagarpart uteblivit från överläggningen, har arbetstagarpart inte möjlighet att påkalla tvisteförhandling om löneprocessens genomförande.

### *Anmärkning 2*

Förhandlingar om lön upptas i annat fall då arbetstagarpart så begär. Sådan förhandling omfattas inte av § 7.

## § 6 Beräkning av utrymme och individuella löner

### **Gemensamma bestämmelser för arbetstagarorganisationerna**

1. Lönerevision ska gälla från och med den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026.

2. Det garanterade totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,4 procent på summan av månadslönerna för arbetstagare, undantagna de arbetstagare som nämns under punkten 4, per arbetstagarorganisation den 30 april 2025.

Det garanterade totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,0 procent på summan av månadslönerna för arbetstagare, undantagna de arbetstagare som nämns under punkten 4, per arbetstagarorganisation den 30 april 2026.

Med månadslön avses här fast kontant månadslön och fasta lönetillägg.

3. Har arbetstagarorganisation *fyra eller färre än fem* medlemmar i verksamheten kan arbetsgivaren underskrida avtalets löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. Arbetsgivaren får inte grunda skälen på eventuella ekonomiska skäl utan följa löneavtalets och arbetsgivarens lönesättningsprinciper som är kända i verksamheten.

Vid oenighet om arbetsgivarens hantering i detta avseende får arbetstagarpart påkalla central konsultation. ~~För det fall~~ Kan frågan inte ~~kan~~ lösas *härigenom* får part påkalla förhandling enligt § 5.

Löneavtalets förhandlingsordning tillämpas vid sådan förhandlingsframställan.

4. Lönerevision gäller för anställda per den 30 april 2025 och den 30 april 2026.

Undantagna från lönerevisionen är, om inte annat överenskommits lokalt, sådan arbetstagare som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026:

- är anställd på vikariat eller i övrigt för viss tid, och vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader, eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått till en tillsvidareanställning, eller vars anställning inte har varit fortlöpande under sex månader, eller
- innehar anställning som utgör bisyssla.

***Anmärkning***

~~Med bisyssla avses medarbetare som arbetar högst en dag per vecka eller i genomsnitt högst 20 % sysselsättningsgrad av en heltidsanställning.~~

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om arbetstagare, som 30 april 2025 respektive 30 april 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

Arbetstagare som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare i verksamheten enligt detta avtal.

5. Enligt det så kallade ”märket” är det samlade avtalsvärdet för avtalsperioden 6,4 procent.

## § 7 Förhandlingsordning

### 1 Central förhandling

Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna, utrymmet och fördelningen.

### 2. Skiljenämnd

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

#### *Anmärkning*

~~Skiljenämnden består av tre ledamöter. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation respektive central arbetstagarorganisationen utser en ledamot var samt en gemensamt, tillika ordförande. De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.~~

## § 8 Klassificering

~~Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om klassificeringssystem för arbetsuppgifter inom Svenska kyrkan, BKSK 19. Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.~~

~~I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.~~

## § 9 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

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

## § 10 Retroaktivitet

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

## § 11 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerevision

~~I de fall arbetsgivaren utbetalar retroaktiv lön utbetalar arbetsgivaren även den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte ändrar den sjukpenninggrundande inkomsten~~

*Har lokal lönerevisionen senarelagts än vad centrala parter avtalat och Försäkringskassan inte ändrat den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) utger arbetsgivaren mellanskillnaden som uppstått mellan redan erhållen sjukpenning/föräldrapenning och den ersättning som skulle ha utgått om SGI ändrats det avtalade datumet.*

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

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

## Bilaga 2

Parterna är överens om att följande ändringar och tillägg görs i Svenska kyrkans avtal – Allmänna bestämmelser, Medarbetare – Tjänstemän. Överstrykningar innebär att texten i den delen upphör medan kursiv text är nya ändringar. Text som inte strukits eller är kursiv är den regeltext som gällt sedan tidigare.

Nedan angivna ändringar gäller per den 1 maj 2025.

# Svenska kyrkans AB 25 – Medarbetare tjänstemän

## Kapitel 1 Inledande bestämmelser

### § 1 Inledning

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

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

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

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

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

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA): ombudsman

Sveriges Lärare: Riksföreningen för Svenska kyrkan

Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet (Kommunal): lokala avdelningar

Vision: ombudsman vid Visions regionala center

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

## Kapitel 2 Anställningen

### § 4 Anställningsform

~~De centrala parterna konstaterar att som ett led i att tillvarata arbetstagares kompetens är informationsspridning om lediga anställningar av betydelse. Detta kan ske på olika sätt genom anslag på anslagstavlan, anmälan till arbetsförmedlingen, annonsering i tidningar och/eller på hemsida.~~

*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 provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid provotidens utgång.

##### ***Anmärkning 1***

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

##### ***Anmärkning 2***

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

#### **MOM. 3**

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

##### ***Anmärkning***

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

- d) *Diakons tjänstgöring efter vigningen kan vara en introduktionsbefattning för nyvigd diakon. Denna tjänstgöring kan högst uppgå till 18 månader och ger inte någon företrädesrätt enligt 25 § LAS till fortsatt anställning efter detta.*
- e) *Visstidsanställning för arbetstagare med arbetsuppgifter som normalt utförs av kyrkomusiker, utan föreskriven kyrkomusikerexamen, utbildning övergår inte i en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS och ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning). Gäller för befattningar med titel som föreskriver kyrkomusikerexamen.*

**Anmärkning 1**

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

**Anmärkning 2**

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

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**

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse samt 5 § och 28 § LAS.

### **MOM. 5.**

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

~~Bestämmelsen i 5a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande:~~

~~Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.~~

**Anmärkning 1**

~~Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning eller i kyrkoordningen uppställda behörighetskrav.~~

**Anmärkning 2**

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

## **§ 5 Deltidsanställning**

### **MOM. 1**

För arbetstagare som är deltidanställd gäller följande:

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

**Anmärkning 1**

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

**Anmärkning 2**

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

**Anmärkning 3**

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

## Kapitel 3 Under anställningen

### § 6 Allmänna åligganden

#### **Tystnadsplikt**

**MOM. 3**

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

**Anmärkning**

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

#### **Meddelarrätt**

**MOM. 4**

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

## **Handledning**

### **MOM. 5**

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

#### **Anmärkning**

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

## **§ 7 Utbildning**

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

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

Kompensation för overtidsarbete enligt § 20 utges inte i fall som avses i denna bestämmelse. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning per timme med 120% av månadslönen/165. som motsvarar fyllnadslön enligt § 20 mom. 4.

## **§ 8 Bisysslor**

### **MOM. 1**

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

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

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

#### **Anmärkning**

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

## **§ 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.*

## Kapitel 4 Arbetstid

### § 13 Arbetstid

#### **Förläggning av arbetstid**

##### **MOM. 5**

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

***Anmärkning 1***

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

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

### **Anmärkning 2**

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

## **Avvikelser från ATL**

### **MOM. 6**

Oavsett vad som anges i ATL

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

### **Anmärkning 1**

~~Mom. 10 innehåller rekommendation för lokalt kollektivavtal om årsarbetstid. Bestämmelsen f) 2 gäller medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, samt Vision.~~

### **Anmärkning 2**

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

Bestämmelsen gäller för medlemmar i Sveriges Lärare. ~~och i Svenska Kommunalarbetsareförbundet.~~

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

~~g) kan en arbetstagares dygnsvila vid enstaka planerat tillfälle understiga elva timmar under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av elva timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden och~~

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

*Kompenserande vila ska vara sammanhängande och förläggas i samband med den närmast följande dygnsvilan, dock senast inom 7 kalenderdagar.*

~~h) kan en arbetstagares dygnsvila vid händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren medföra kortare dygnsvila än elva timmar under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet direkt i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. I detta fall får kompensationsledigheten inte medföra inkomstbortfall för arbetstagaren.~~

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

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

#### **Anmärkning 1**

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

#### **Anmärkning 2**

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

## **Personalpool**

### **MOM. 8**

~~För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från underbilaga D.~~

## **Årsarbetstid**

### **MOM. 10**

~~Rekommendation för lokalt kollektivavtal om årsarbetstid enligt Tillägg till Svenska kyrkans AB § 13 mom. 10 Årsarbetstid.~~

#### **Anmärkning**

~~Momentet gäller medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Vision och Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund. Momentet gäller inte medlemmar i Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och Sveriges Lärare.~~



Kvalificerad övertid 240 procent av månadslönen/165

**Anmärkning**

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

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

**Personalpool**

**MOM. 8**

~~För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.~~

## § 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 ~~fyllnadstids- eller~~ 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-tilläggs tid

1. OB-tilläggs tid 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-tilläggs tid B (Dock inte i fall som avses med ob-tilläggs tid 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-tilläggs tid 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	fr.o.m. 2025-05-01	fr.o.m. 2026-05-01
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).

### **Personalpool**

#### **MOM. 3**

~~För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.~~

### **Möjlighet till lokal avvikelse**

#### **MOM. 4**

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

## **§ 22 Beredskap**

#### **MOM. 2**

Ersättning för beredskap utges enligt följande.

t.o.m. 2025-04-30	fr. o m 2025-05-01	fr.o.m. 2026-05-01
<i>per timme</i>	<i>per timme</i>	<i>per timme</i>

För tid, som  
uppgår  
till högst

150 timmar under kalen- dermånaden	21:35	22:08	22:74
För tid där- utöver under kalender- månaden	44:44	45:95	47:33

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

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

- Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.
- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

#### **MOM. 5**

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

#### **MOM. 6**

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

##### **Anmärkning**

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

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

#### **MOM. 8**

~~Vid arbete under beredskap kan arbetsgivaren, om dygnsvilan inskränks, pröva behovet av återhämtning. Tiden för återhämtning förläggs med hänsyn tagen till verksamhetens behov. Sådan återhämtning ska ske på betald arbetstid.~~

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

*Vid beredskapsarbete under beredskapsperiod omfattande flera dygn ska compensation för detta, förutsatt att arbetstagaren inte fått 11 timmars dygnsvila per 24 timmars period, förläggas i*

samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut. Kompensation för inskränkt dygnsvila under ordinarie arbetstid kan aldrig medföra löneavdrag.

## § 23 Förskjuten arbetstid

### MOM. 2

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

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

#### **Anmärkning**

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

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	t.o.m. 2025-04-30	fr.o.m. 2025-05-01	fr.o.m. 2026-05-01
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit			
fridag:	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

För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av underbilaga D.

## § 24 Färdtid Restid

### MOM. 1

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

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

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

Färd- 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**

Färdtidsersättning Restidsersättning utges enligt följande.

	t.o.m. 2025-04-30	fr.o.m. 2025-05-01	fr.o.m. 2026-05-01
För de första 10 tim- marna under en kalendervecka, för vilka ersättningar ska utges	80:89	83:64	86:15
För tid därutöver under kalender- veckan	161:89	167:39	172:42

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

**MOM. 3**

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

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

Färdtidsersättning 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**

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

## § 26 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges få fyllnadslön eller del därav.

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

# Kapitel 6 Ledighetsförmåner

## § 27 Semester

### Inledande bestämmelser

#### MOM. 1

Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

*Anmärkning*

*33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna rörande semester.*

### Rätt till semesterledighet och semesterlön

#### MOM. 5

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

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

### Förläggning av semesterledighet

#### MOM. 9

I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

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

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

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

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

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

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

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

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

**Anmärkning 1**

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

**Anmärkning 2**

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

## Beräkning av semesterlön

### MOM. 15

Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt.

- 0,605 % av fasta kontanta lönen.

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

- ~~Från och med 2025-05-01 respektive 2026-05-01 utges semesterlönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kr per månad för 2025 respektive för 2026 xx xxx kronor.~~

**Anmärkning**

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

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

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

**Anmärkning**

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

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

### MOM. 16

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

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

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

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

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

~~Från och med intjänandeåret som börjar 2025-05-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 128 kr xxx kronor för 2025 och med xxx kronor för 2026 ersättning enligt följande.~~

Ersättning för varje semesterlönegrundande timme

Arbetstagare som under intjänandeåret	Grundbelopp kr/tim fr.o.m. 25-05-01	Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
är under 40 år	(15:40)	0,96 % *)
fyller 40 – 49 år	(15:40)	2,88 %
fyller 50 år eller mer	(15:40)	3,36 %

\*) gäller från 2010-04-01

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

## § 28 Sjukdom m.m.

### Sjuklön

#### MOM. 5

Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16 och 17, ~~och bilaga P-m~~), 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:

- timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- 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. 9**

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

77,6 procent av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

87,3 procent av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90,

och 77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

**Anmärkning 1**

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

**Anmärkning 21**

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

**Anmärkning 32**

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 43**

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

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

**MOM. 10**

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

**Anmärkning**

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

**Efterbehandling m.m. Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön**

**MOM. 11**

Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för:

- ~~förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall~~
- ~~efterbehandlingar efter remiss från läkare~~
- ~~akut förstagångsbesök hos tandläkare~~
- ~~Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård, exempelvis blodgivning.~~

*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.*

~~Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård, exempelvis blodgivning.~~

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

#### **Anmärkning**

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

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

## § 29 Föräldraledighet

### **MOM. 5**

~~Om behov finns, får blivande föräldrar vid högst två tillfällen under varje graviditet besöka mödravårdscentral utan löneavdrag.~~

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

## § 32 ~~Enskilda angelägenheter~~ *Permission - kortare ledighet med lön*

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

~~Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, Om synnerliga särskilda skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår. skäl föreligger kan permission beviljas för en eller flera dagar.~~

~~Som synnerliga 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.~~

### ***Anmärkning***

~~Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken (SFB).~~

## **Kapitel 7 Avslut av anställning**

### **§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt**

#### **MOM. 1**

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

- a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat, som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.
- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 1 b), höjd sysselsättningsgrad.
- d) Arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS har inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat. Är den erbjudna anställningen en tillsvidareanställning, bör ett sådant medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet.
- e) För att bevara sin företrädesrätt till återanställning enligt LAS eller detta avtal ska arbetstagare senast inom en månad efter det att anställningen upphört skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt.
- f) *Om lokala kollektivavtal inte upprättas om turordning eller företrädesrätt eller när lokala kollektivavtal härom sägs upp gäller AB 05 § 35 mom.1 punkten e och mom. 2 sista meningen:*

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

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

## **Kapitel 8 Övriga förmåner och bestämmelser**

### **§ 36 Tjänste- och personalbostad**

#### **MOM. 7**

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

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

Vid tjänstledighet för enskilda angelägenheter mer än tolv (12) månader ska ny överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och präst ~~arbetsgivare~~ avseende bostadens storlek eller hyran för densamma alternativt att ~~arbetsgivaren~~ denne lämnar tjänstebostaden.

Vid omplacering hos arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att lämna tjänstebostaden.

#### **Anmärkning**

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

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

## § 38 Flyttningsersättning

### **MOM. 2**

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

#### **Anmärkning**

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

## § 39 ~~Tjänstedräkt och årskort~~ 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**

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

# Svenska kyrkans AB – tillägg

*Gäller fram till och med den 31 december 2025.*

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

Överenskommelse om Ansvarsarbetstid kan träffas enligt bilaga A

### **Bilaga A – Ansvarsarbetstid**

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

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

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

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

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

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

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

Om arbetstagarens anställning upphör sker reglering av ansvarstiden enligt följande:

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

Om den utförda arbetstiden är högre än den som skulle ha utförts ska mellanskillnaden utbetalas enligt AB:s regler (AB § 17-20, 1/165 del av månadslönen för varje timme ~~fyllnadslön à 120 %~~ enkel eller kvalificerad övertid

Lokalt kollektivavtal rörande arbetstid m.m. binder inte enskild medarbetare i den del villkoren ingår i ovan träffad överenskommelse.

Förslag till överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare biläggs.

### ***Förslag till Överenskommelse om ansvarsarbetstid***

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

Överenskommelsen ska omprövas årligen i samband med löneöversynen.

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

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

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

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

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

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

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

Om arbetstagarens anställning upphör sker reglering av ansvarstiden enligt följande:

- Om den utförda arbetstiden är lägre än den som fastställts så ska löneavdrag motsvarande underskottet göras
- Om den utförda arbetstiden är högre än den som skulle ha utförts ska mellanskillnaden utbetalas enligt AB:s regler (AB § 17-20, 1/165 del av månadslönen för varje timme ~~fyllnadslön à 120 %~~ enkel eller kvalificerad övertid)

# ~~Underbilaga B till AB 23 – Tillägg till AB § 13 Mom. 10~~

## ~~Årsarbetstid~~

~~Bilaga B – Rekommendation för årsarbetstidsavtal som träffas mellan arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer.~~

### ~~Årsarbetstidsavtal~~

#### ~~Beskrivning av årsarbetstidsmodellen~~

~~Syftet med årsarbetstiden är att öka anpassningen och flexibiliteten i arbetet genom att tillgodose både verksamhetens och arbetstagarens behov, efter samråd med chef/arbetsledare.~~

~~Årsarbetstidsmodellen kombinerat med någon form av tidredovisningssystem ger också möjlighet att kartlägga arbetstagarens faktiska arbetstid och arbetsbelastning. Modellen underlättar för det gemensamma intresset och ansvaret att följa upp den faktiska arbetstiden och arbetsbelastningen. Sker återkommande samråd mellan chefen/arbetsledaren och arbetstagaren blir planeringen och anpassningen av arbetstiden och arbetsuppgifterna dessutom bättre.~~

~~Årsarbetstiden ger både arbetsgivare och arbetstagare större frihet och inflytande att disponera och förlägga arbetstiden. Arbetstiden är inte fast bunden till dag, vecka eller en beräkningsperiod om högst 16 veckor. Istället är arbetstiden friare, flexiblere och har ett år som beräkningsperiod och det sammanlagda arbetstidsmättet fastställs för året.~~

~~Årsarbetstiden är särskilt bra för verksamheter med säsongvariationer och kan därför passa för Svenska kyrkan. För att uppnå målen för verksamheten är alla arbetstagares insatser och ansvarstagande för arbetsuppgifterna avgörande. Ett sätt att underlätta måluppfyllelsen är att arbetstagaren utför arbete när verksamheten behöver det, med möjlighet till mindre arbete under lugnare perioder. Chefen/arbetsledaren verkar för att ett eller flera grundschema så långt möjligt ska gälla, för att skapa förutsägbarhet och gränssättning mellan arbete och fritid. Vid schemalagningen tas om möjligt hänsyn till arbetstagarens specifika önskemål och behov.~~

~~Genom årsarbetstidsmodellen utjämnas arbetstagarens arbetsbelastning över tid och skapar goda förutsättningar för återhämtning genom möjlighet till ledighet hela dagar som kompensation vid plussaldo. Dessutom kan arbetstagarens egna önskemål och behov lättare tillgodoses vid en längre beräkningsperiod. Arbetsgivaren å sin sida, får bättre förutsättningar för en mer dynamisk och behovsanpassad verksamhet. Det ger en effektivare organisation som stöttar verksamheten och underlättar för den interna administrationen.~~

~~En förutsättning för att kunna införa årsarbetstid på arbetsplatsen är att lokala kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer. För att underlätta det lokala arbetet med upprättande av årsarbetstidsavtal har de centrala parterna gemensamt utarbetat en rekommendation för årsarbetstidsavtal. Den anger de frågor som behöver regleras. För vissa frågor finns en klar rekommendation. I andra frågor är det upp till lokala parter att ta ställning till hur regleringen ska utformas.~~

#### ~~Årsarbetstidsavtalets omfattning och innehåll~~

~~Inledningsvis ska de lokala parterna ange för vilka grupper som årsarbetstidsavtalet ska gälla. Det kan gälla för alla arbetstagare hos arbetsgivaren eller för vissa yrkesgrupper. Det kan också vara så att olika yrkeskategorier successivt går in i årsarbetstidsavtalet. Undantagna är kyrkoherdar och komministrar med oregerad arbetstid och kyrkomusiker med arbetsbeskrivning/instruktion.~~

Årsarbetstid enligt avtalet gäller för följande grupper av befattningar: lokala parter reglerar detta.

Årsarbetstiden är arbetstagarens ordinarie arbetstid och innehåller alla arbetstimmar med lön, inklusive semester och arbetstagaren anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav och till egna önskemål och behov, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

Frågor om övertid, mertid/fyllnadstid § 20, obekväm arbetstid § 21 och förskjuten arbetstid § 23 enligt Kyrkans avtal regleras i enlighet med de lokala förutsättningarna på arbetsplatsen.

### **Årsarbetstidsmättet**

Beräkningsperioden är 1 år, det vill säga det sammanlagda arbetstidsmättet och perioden för utjämning av årsarbetstiden.

Årsarbetstidsmättet om 2007 timmar, eller räknat för året, gäller för arbetstagare med arbetskyldighet måndag till fredag med ledighet på helgdagar/lätthelgdagar.

Årsarbetstidsmättet om xxxx timmar gäller för arbetstagare med arbetskyldighet på helgdagar/lätthelgdagar.

*eller*

Årsarbetstidsmättet om xxxx timmar gäller för alla arbetstagare.

### **Arbetstidens förläggning**

Ordinarie arbetstid förläggs i grundschema. Förläggningen av arbetstiden sker i överenskommelse mellan chefen/arbetsledaren och arbetstagaren.

I genomsnitt minst två fridagar per vecka läggs in i grundschema, eller fastställs på annat sätt.

Ingen arbetstagare ska i normalfallet arbeta mellan klockan 22.00 och 06.00.

Deltidsanställdas årsarbetstid fastställs i förhållande till tjänstgöringsgraden.

För den sammanlagda arbetstiden gäller 10 b § arbetstidslagen. Det vill säga den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

För dygnsvila gäller 13 § arbetstidslagen. Det vill säga arbetstagaren ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar. Undantag från dygnsvila gäller enligt Kyrkans avtal § 13 mom. 6 g och h: "Vid enstaka planerade tillfällen, under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period om 24 timmar under beräkningsperioden. Vid händelser som inte kunnat förutses, under förutsättning av att motsvarande ledighet med lön ges i direkt anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan."

För veckovila gäller 14 § arbetstidslagen. Det vill säga arbetstagaren ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

Vid beräkning av arbetstiden ska avdrag göras för rast för faktisk tid, dock minst 30 minuter efter varje arbetspass om fem timmar.

### **Avstämning av arbetstidsmättet**

Arbetstiden kan registreras för varje dag i ett tidredovisningssystem och godkänns av chefen/arbetsledaren varje månad. Chefen/arbetsledaren och arbetstagaren följer tillsammans upp tiden månatligen.

Därtill tillkommer minst två avstämningsperioder per år som är till för att stämma av den fullgjorda arbetstiden i förhållande till grundschema. Avstämningen görs av chefen/arbetsledaren och arbetstagarerna, exempelvis 31/1 och 31/8.

Hur plus och minustid i förhållande till grundschema ska hanteras regleras mellan de lokala parterna.

### **Ledighet**

Inarbetad tid kan tas ut som hel dag/dagar eller timmar, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

Under juni-augusti ska i första hand årets semester (20 dagar) tas ut, därefter kan inarbetad tid tas ut, efter samråd med chefen/arbetsledaren.

### **Frånvaro**

Arbetstagarernas giltiga frånvaro vid semester, sjukdom, vård av barn, förtroendemannauppdrag eller ledighet för enskilda angelägenheter enligt Kyrkans avtal § 32 anses som fullgjord arbetstid motsvarande för heltidsanställd 8 timmar (vid 2007 årstimmar eller räknat för året) respektive 7 timmar och 39 minuter (vid 1996 eller 1989 årstimmar). Vid annat årsarbetstidsmätt beräknas fullgjord arbetstid per dag.

Vid sjukdom gäller karensdag för hel dag, enligt Kyrkans avtal § 17.

### **Avslut av anställning eller uppsägning av avtalet**

Vid avslut av anställningen eller vid uppsägningen av detta lokala kollektivavtal ger plussaldo utbetalning av lön motsvarande 1/165 av månadslönen och minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen. Om möjligt ska eftersträvas att varken plus eller minussaldo finns vid avslut av anställningen.

### **Tidredovisning**

Tidredovisning kan införas för att stödja modellen med årsarbetstid.

### **Utvärdering**

Avtalet utvärderas efter ett år och därefter återkommande med jämna intervall, som bestäms lokalt mellan parterna. Vid behov upptas förhandlingar för att utveckla årsarbetstidsavtalet, utan att avtalet för den skull behöver sägas upp.

### **Giltighet och uppsägning**

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

## Underbilaga D till AB 23

### Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

#### Definition

1. Med anställning i personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal.

#### Överenskommelse om avvikelser

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

#### Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

##### *§ 13 tillförs:*

3. En arbetstagar ska ha arbetstidsschema, som bl.a. anger fridagar och huvudsaklig arbetstidsförläggning (normalschema). Under semester, sjukdom och annan ledighet ska normalschemat gälla.

Arbetstagaren ska ha 8-9 fridagar per fyra veckorsperiod.

##### *§ 20 ersätts med:*

4. Sedan den ur avräkningssynpunkt tillämpliga perioden löpt ut sammanräknas den arbetstid, som arbetstagaren fullgjort under nämnda period. Med fullgjord arbetstid jämställs semester och ledighet enligt AB §§ 26, 28-30, 32.

För tid utöver den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden utges ersättning med 200 % av lönen per timme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Deltidsanställd arbetstagar, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden för beräkningsperioden (fyllnadstidsarbete), får fyllnadslön för detta enligt § 20 mom. 4 för arbete upp till den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagar kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

6. Om antalet arbetade timmar inte uppgår till vad som anges i normalschemat, och detta beror på arbetsgivaren, ska ändå lön utges för det i schemat fastställda antalet timmar.

##### *§ 21 ersätts med:*

7. Tillägget utges för allt arbete som fullgjorts på tid som enligt mom. 1 är obekväm arbetstid.

##### *§ 23 ersätts med:*

8. Om arbetstagaren beordras arbeta enligt annat schema med ändrad fridagsförläggning är den arbetstid som anges i det nya schemat ordinarie arbetstid. Tillsägelse om sådan ändring av arbetet ska lämnas så snart som möjligt. För arbetstid som enligt föregående schema skulle ha varit fridag utges under de 7 första kalenderdygnen enligt det nya schemat tillägg motsvarande 120 % av lönen per timme om meddelande lämnats senare än

a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och

b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

~~I ersättningen ingår semesterlön och semester tillägg med belopp som förutsätts i semesterlagen.~~

### **Bilaga 3**

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

#### **Partsgemensamma arbetsgrupper**

##### **a) *Tystnadsplikt och meddelarskydd***

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

Arbetsgruppens arbete ska vara klart och dokumenterat till den 31 oktober 2026.

##### **b) *Utomhusarbete***

Under överläggningarna har parterna blivit uppmärksammade på att det förekommer att Svenska kyrkans arbetsgivare inte sällan beslutar om att flytta ut verksamheter utomhus som normalt ska genomföras i Svenska kyrkans lokaler. Det kan inte uteslutas att dessa tillfälliga förändringar eventuellt kan öka risker för sjukdom och ohälsa om inte mark- och väderförhållandena undersöks och riskbedöms särskilt i sådana fall.

Parterna är därför överens om att under avtalsperioden göra en översikt och undersökning för att uppmärksamma eventuella riskfaktorer vid sådant arbete samt vid behov vidta lämpliga åtgärder.

##### **c) *Beredskap***

Parterna har i överläggningarna uppmärksammats om att det inom Svenska kyrkan kan finnas skilda uppfattningar om vad som kan behöva regleras som arbete och vad som inte utgör sådant då en verksamhet egentligen har stängt, dvs det förefaller vara oklart för verksamheterna eller de anställda i dessa om det ska anses vara en beredskap för att vidta en åtgärd/beslut eller om det handlar om att möta en kontakt m.m. Det förekommer att verksamheter i sådant fall lämnar över ansvaret för en sådan situation till en enskild medarbetare genom överräckande av församlingens telefon – vi använder här begreppet ”församlingsberedskap” som arbetsnamn.

Parterna är överens om att undersöka eventuell förekomst av församlingsberedskap och om det kan finnas behov av att rekommendera en viss åtgärd för detta.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart till den 30 april 2026.

**d) *Distansarbete***

Protokollsanteckning 16 har överförts till denna bilaga i förhandlingsprotokollet.

”Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering. Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning”.

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över den ovan angivna anteckningen om det finns ett eventuellt behov av att reglera distansarbete och hur detta ska göras och vilket stöd som skulle kunna vara aktuellt.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart till den 31 december 2026 varvid protokollsanteckningen upphör att gälla.

**e) *En särskild satsning på kyrkomusiken***

Sveriges Lärare har tillsammans med arbetsgivarparten under förhandlingarna diskuterat vikten av att lyfta fram kyrkomusiken inom Svenska kyrkan och möjligheten att brett kunna samarbeta med varandra om yrkesfrågor, utbildningsfrågor, undervisningsmöjligheter för kyrkomusiker m.m. Parterna är överens om att nämnda frågor involverar andra organisationer på nationell-, stifts- och lokal nivå.

Parterna är överens om att gemensamt undersöka och samverka för att möjliggöra att ett bredare samarbete ska kunna komma till stånd för den goda saken och kyrkomusiken. Det åligger arbetsgivaren att återkoppla till Sveriges lärare om förutsättningarna för ett sådant samarbete är möjligt.

**f) *Storhelgstillägg***

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

**g) *Arbetsmiljö***

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

**h) *Arbetstid***

Parterna har diskuterat möjligheter och förutsättningar att överväga att avtala bort arbetstidslagens regelverk och i stället ersätta dessa med för avtalsområdet egna arbetstidsregler. För det fall att ett ömsesidigt intresse uppstår under avtalsperioden ställer sig parterna villiga till att öppna för en sådan dialog i frågan. Parterna ska vidare diskutera råd och stöd för tillämpning av årsarbetstid samt diskutera om det finns förutsättningar för olika former av arbetstidsförkortningsmodeller.

**i) *Kompetensutveckling m.m.***

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

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har å sin sida dels uppmärksammat arbetstagarparterna på möjligheten att kunna stärka studiefinansieringen för studenterna vid Svenska kyrkans Utbildningsinstitut (SKUI) samt att ytterligare arbeta för effektiviseringar i Svenska kyrkans verksamheter i syfte att öka avsättning och medel som medför satsningar på kompetensförsörjningen. Rekryteringsbehovet till många befattningar, inte bara avseende Svenska kyrkans profilyrken, är stort och på sina håll mycket bekymmersamt. Det påverkar verksamheternas förutsättningar för att klara sitt grundläggande uppdrag samt att i övrigt arbeta med utvecklings- och utbildningsfrågor. Bristen på utbildad arbetskraft och kompetens i trossamfundet får negativa följder, inte bara för ekonomin utan även för verksamheterna.

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

**j) *Partsgemensam arbetsgrupp gällande löneavtalet***

Parterna ser fördelar med att arbeta med implementeringen av s.k. lokal lönebildning. Härmed avses bl a att utvärdera roller och utgångspunkter för att stödja och ge råd till de respektive lokala aktörerna. Det kan vidare finnas skäl, utifrån avtalets innehåll och disposition, att gemensamt skapa forum för arbetsgivare och fackliga företrädare att diskutera om hur lönebildning och lönesättning kan stödja den enskilda medarbetarens bidrag till verksamheten och verksamhetens utveckling i övrigt.

Parterna har i avtalsrörelsen 2025 överenskommit om ett reviderat löneavtal. Parterna är överens om att se över dispositionen och texterna i löneavtalet för att göra det mer pedagogiskt. Skao ska ansvara för att kalla till en arbetsgrupp, som utifrån ovan angivna förutsättningar, senast i början av september 2026 för att påbörja detta arbete och det ska vara slutfört senast den 31 december 2026.

## Bilaga 4

Per den 1 januari 2026 är parterna överens om att införa nya och ändrade arbetstidsregler, 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. Vidare blir det möjligt för arbetstagare att ansöka om semesterväxling.

### § 13 Arbetstid

#### Inledande bestämmelse

##### MOM. 1

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

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

##### *Anmärkning 1*

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

##### *Anmärkning 2*

*Enskilda överenskommelser kan träffas avseende ersättning och/eller ledig tid.*

*Det ställs stora krav på chefer i verksamheterna. En utmanande fråga för chefen är att skapa balans mellan arbete och fritid. En god arbetsmiljö för chefer innehåller regelbunden dialog med arbetsgivaren om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.*

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

#### Genomsnittlig arbetstid

##### MOM. 2

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. ~~lätthelgdag\*~~) 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~~ 40 timmar per vecka under tillämplig beräkningsperiod.

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

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

**Anmärkning**

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

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

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

**MOM. 3**

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

**Anmärkning**

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

**Förläggning av arbetstid**

**MOM. 5**

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

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

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

**Anmärkning 1**

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

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

### *Anmärkning 2*

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

## **Ansvarsarbetstid**

### **MOM. 9**

~~Överenskommelse om ansvarsarbetstid kan träffas enligt Tillägg till Svenska kyrkans AB § 13 mom 9 Ansvarsarbetstid.~~

### *Anmärkning*

*Momentet gäller för medlemmar i Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt för medlemmar i Sveriges Lärare.*

## § 14 Flexibel arbetstid

### **Möjlighet till lokal avvikelse**

#### **MOM. 7**

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

### *Anmärkning*

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

## § 20 Övertid

### **Heltid**

#### **MOM. 1**

En ~~heltidsanställd~~ arbetstagarare, 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.

~~Kyrkoherde har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.~~

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

### *Anmärkning*

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

## **Möjlighet till lokal avvikelse Enskilda överenskommelser**

### **MOM. 6**

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

~~Överenskommelser får endast träffas med medarbetare som är:~~

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

*I annat fall ska särskilda skäl föreligga*

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

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

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

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

#### **Anmärkning**

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

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

~~Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Arbetsgivare kan träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagarare som får fast kontant lön att arbetstagararen inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. Om inte annat avtalas gäller tre månaders ömsesidig uppsägningstid av överenskommelsen.~~

## **Flexibel arbetstid**

### **MOM. 7**

~~Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 5.~~

## § 21 Obekväm arbetstid

### **Möjlighet till lokal eller enskild avvikelse-överenskommelse**

#### **MOM. 4**

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

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

## § 22 Beredskap

#### **MOM. 4**

~~Om en arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för oövertidsarbete, arbetar under beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.~~

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

#### **MOM. 7**

~~Ersättning för beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.~~

## § 24 Restid

### **Möjlighet till lokal enskild och lokal avvikelse**

#### **MOM. 5**

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

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

## Kapitel 6 Ledighetsförmåner

## § 27 Semester

### **Rätt till semesterledighet och semesterlön**

#### **MOM. 5a**

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

---

Fr.o.m. det intjänandeår

---

under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

~~Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal som innebär fler semesterdagar för arbetstagaren.~~

***Anmärkning 1***

För medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt för medlemmar i Sveriges Lärare kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om fler semesterdagar än i mom. 5.

***Anmärkning 2***

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om att arbetstagare med fast kontant lön, efter överenskommelse med arbetsgivaren, i stället för semesterdagstillägg enligt mom. 15 ska erhålla extra lediga dagar för helt semesterår. Därvid 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.

Anmärkningen gäller endast medlemmar i Vision och Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund.

***Anmärkning***

*Övergångsregel för enskilda eller lokala överenskommelser om extra semesterdagar:*

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

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

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

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

## **Semesterväxling**

### **MOM. 5b**

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

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

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

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

*Vid semesterväxling erhåller arbetstagare som har rätt till 27 semesterdagar fem extra lediga dagar och arbetstagare som har rätt till 31 eller fler semesterdagar sex extra lediga dagar. Extra ledig dag kan endast tas ut som hel ledig dag.*

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

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

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

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

**Anmärkning**

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

## **Bilaga 5**

Parterna har i avtalsrörelsen diskuterat att revidera och omvandla vissa villkor i avtalets protokollsanteckningar och särskilda bestämmelser, bl. a löneformulär, uppehållsanställning, kontorsarbetsmått och ansvarsarbetstid. Skao har vidare genomfört en enkät som Skao:s medlemmar besvarat och som sedan sammanställts till arbetstagarparterna. Med hänsyn taget till dessa resultat och den höga svarsfrekvensen av enkäten gör parterna följande antaganden och beslut till förändringar:

*Utmönstring av vissa särskilda bestämmelser och regler i tidigare protokollsanteckningar från Svenska kyrkans avtal*

### **1. Löneformulär**

Parterna bedömer att drygt 50 personer är anställda med s.k. löneformulär. Av dessa har endast 10 personer en sysselsättningsgrad som är lägre än 75 procent av en heltid.

Mot bakgrund av ovan omständigheter är parterna överens om att reglerna avseende löneformulär gäller t o m den 31 december 2025, eller det senare datum som lokala parter fastställer. Efter nämnda datum har villkoren för löneformulär upphört att gälla. Anställda med löneformulär ska under 2025 omvandla sina anställningar till vanliga semestertjänster.

Parterna är överens om att gällande regelverk och reglering av arbetstider i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser § 13 fungerar tillfredställande även för verksamheter/ arbetsuppgifter som tidigare reglerats med löneformulär.

Anställning med löneformulär ska därför omvandlas till en s.k. vanlig anställning med semester och schemalagt arbete. Omvandlingen av sysselsättningsgraden i den nya anställningen bestäms till heltid utifrån heltidsmåttet 2 000 arbetstimmar per år som för närvarande anges i reglerna för löneformulär. För det fall arbetskyldigheten är lägre fastställs sysselsättningsgraden i en deltidsanställning med utgångspunkt i den av nämnda arbetstidsmått för heltid. Därtill kompletteras sysselsättningsgraden med en genomsnittsberäkning för s.k. extra arbetsuppgifter som förekommit under en lämplig period, dock längst hela kalenderåret 2024 och/eller 2025. Den genomsnittliga tiden för extra arbetsuppgifter ska räknas upp med faktor 1,5 gånger innan den läggs till tidigare fastställda årsarbetstidsmått. Brutet heltal avrundas uppåt.

Omvandlingen av anställningarna ska vara genomförda under 2025 och den nya anställningsformen ska då gälla från och med 1 januari 2026 eller det senare datum som lokala parter därefter fastställt.

### **2. Uppehållsanställning**

Parterna bedömer att det drygt 30 personer fortfarande har en anställning, med s.k. uppehållsanställning. För det fall en sådan anställning följer terminsbunden verksamhet och medarbetaren arbetar som lärare kan den mellan parterna nyinrättade ferieanställningen ersätta uppehållsanställningen snarast. Annan medarbetare inom skolverksamheten

får omvandla sin uppehållsanställning till en motsvarande anställningsform som inrättas mellan parterna.

En omvandling av en anställning under ovan nämnda förutsättningar kan tidigast genomföras höstterminen 2025.

En uppehållsanställning som för närvarande inte har något samband med läsårsverksamhet i skola eller annan utbildning konstaterar parterna är felaktig och ska därför omvandlas till en semesteranställning.

En uppehållsanställning som omvandlas till en semesteranställning ska vid fastställande av sysselsättningsgrad beakta följande alternativa modeller:

- fastställa sysselsättningsgraden i enligt med anställningsavtalet, eller
- fastställa sysselsättningsgraden genom att
  - ta fram antalet kalenderdagar under det s.k. arbetsåret
  - lägg till normalt förekommande helgdagar under vinteruppehållet (7 dagar)
  - fiktivt tillägg av trettio två dagars semester (32 dagar) samt
  - fiktivt antal kalenderdagar mellan de dagar som skulle ha varit semesterdagar och som utgör lediga kransdagar vid förläggning av huvudsemester (10 dagar).

Utgör det sammanlagda värdet av denna modell 311-317 eller mer utgör detta en heltidsanställning. Sammanlagda tal därunder omvandlas till deltid enligt den till den 1 januari gällande tabellen.

Omvandlingen av anställning ska genomföras under 2025/2026, per höstterminen 2025, vinteruppehållet 2025/2026 och senast vår/sommar 2026, eller det senare datum som **centrala parter** enas om efter att lokala parter kontaktats om en sådan begäran.

#### **Anmärkning**

För att underlätta en omvandling av en uppehållsanställning ska parterna se positivt på att överenskomma om att kunna tillåta viss kompensation för tid som inte arbetats in.

### **3. Ansvarsarbetstid**

Antalet anställda som träffat en överenskommelse om "ansvarsarbetstid" förefaller vara mycket litet, i det närmaste obefintligt. Parterna har i förhandlingarna 2025 gjort det enklare för arbetsgivare och arbetstagare att träffa överenskommelse om att i stället för att ersätta övertidsarbete med övertidsersättning kompensera detta med flera semesterdagar och/eller högre lön. Mot den bakgrunden konstaterar parterna att ingångna överenskommelser om ansvarsarbetstid gäller under 2025. Ett avtal om ansvarsarbetstid upphör per den 31 december 2025.

Nämnda regler om ansvarsarbetstid, avtalsmall m.m. fasas ut ur Svenska kyrkans avtal och upphör att gälla den 31 december 2025.

### **4. Kortare kontorsarbetstid**

Av protokollsanteckning 10 framgår att arbetsgivare som tillämpar kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, må bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i Svenska kyrkans allmänna bestämmelser § 13 Mom 2.

Parterna är överens om att anteckningen avser arbetsgivare som redan före relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan följt ett annat veckoarbetstidsmått för medarbetare i en s.k. "administrativ roll" om 39,5 timmar i genomsnitt per helgfri vecka. Regeln omfattar således redan anställda före den 1 januari 2000 och som fortfarande är anställda i samma verksamheter med nämnda arbetsuppgifter och arbetstidsmått, och/eller medarbetare som blivit anställda efter den 1 januari 2000 och som tillika med kollegor på arbetsplatsen följer nämnda heltidsarbetstidsmått som gällt på arbetsplatsen sedan tiden före 1 januari 2000. Regeln avser inte att reglera en annan överenskommelse om genomsnittligt arbetstidsmått som träffats mellan lokala parter på avtalsområdet, eller för det fall en sådan överenskommelse träffats med enskilda arbetstagare (även om det inte är möjligt enligt kollektivavtalet).

Parterna är överens om att i samband med avtalsförhandlingarna 2025 ta bort nämnda regel ur Svenska kyrkans avtal per den 1 januari 2026. De personer som följer regeln och nämnda genomsnittliga veckoarbetstidsmått höjer detta till samma veckoarbetstidsmått på heltid som övriga medarbetare, 40 timmar i genomsnitt per vecka. Det åligger arbetsgivaren att tillse att gällande anställningsavtal justeras med ovan nämnda innehåll samt att nedan alternativa kompensation tillerkänns respektive arbetstagare.

Medarbetare som träffas av denna bestämmelse får i samband med det nya året 2026 till följd av den ökade arbetstidsmåtten kompenseras på något av följande alternativa sätt:

- att månadslönen höjs med 1,25 %,
- att avsätta lönehöjningen med 1,25 % inklusive belopp som motsvarar arbetsgivaravgifter minskat med löneskatt till pensionspremie per månad så länge anställningen består,
- att varje kalenderår erhålla 26 arbetstimmar att ta ut i ledighet inom ramen av ett individuellt arbetstidskonto.

## **5. Flera anställningar hos samma arbetsgivare**

Parterna noterar att följande skrivning finns kvar i avtalet. Möjligheten för en arbetsgivare att kunna anställa en arbetstagare med olika lön och anställningsvillkor är parterna överens om att det inte bör förekomma:

"Är arbetstagaren tillsvidareanställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare och dessa anställningar var för sig eller någon av dem har en sysselsättningsgrad som understiger 40 % kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggningen i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling".

Parterna ska under avtalsperioden arbeta för att ovan förhållande inte ska förekomma efter den 1 maj 2026.

## Bilaga 6

Parterna har i samband med arbetet att tillgängliggöra avtalet ytterligare och placera kollektivavtalsbestämmelserna på ett samlat ställe i allmänna bestämmelser arbetat med att tydliggöra kyrkomusikernas del av den gemensamma verksamheten inom Svenska kyrkan och den särart som yrkesrollen medför. Parterna har därför:

- infört en ny anmärkning under § 13, och
- omreglerat villkoren för enskild att anföra besvär vid tillsättningar av en anställning till domkapitlet, samt
- kompletterat det mellan parterna gällande utvecklingsdokumentet avseende kyrkomusikens ställning inom Svenska kyrkan.

## § 13 Arbetstid

### Förläggning av arbetstid

#### MOM. 5

##### *Anmärkning*

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

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

*Om arbetstagarare och arbetsgivare inte kan enas om ovan är utgångspunkten att centrala parter kan stödja dialogen i ett förstärkt samråd för att komma fram till en lämplig avvägning mellan schemalagt arbete och arbete på annan tid egen plats. Skulle det förstärkta samrådet inte ena arbetstagararens och arbetsgivarens inställning till omfattningen av annan tid egen plats gäller arbetsgivarens förslag till förläggning av arbetstiden.*

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

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

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

## Bilaga 7

### Gemensam förklaring till Utvecklingsdokumentet

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

### Kyrkomusikers arbetstidsmätt

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

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

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

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

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

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

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

## Bilaga 7

### Gemensam förklaring till Utvecklingsdokumentet

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

### Kyrkomusikers arbetstidsmätt

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

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

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

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

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

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

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

## Bilaga 8

# Utvecklingsdokument

## Kyrkomusiken i trossamfundet Svenska kyrkan

### **Syfte**

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

### **Kyrkomusikens betydelse**

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

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

### **Kyrkomusikerns roll**

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

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

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

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

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

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

## **Utvecklingsarbete och kompetensutveckling**

Utvecklingen inom kyrka och samhälle förutsätter ständigt ny kunskap och kyrkomusikerns vidareutbildning, fortbildning och kompetensutveckling är därför mycket viktig. För att inte stagnera i musikalisk kompetens krävs att en stor del av avsatt tid för kompetensutveckling läggs på musik.

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

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

## **Körverksamhet**

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

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

## **Nyskapande av musik**

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

## **Arbetsmiljö**

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

Möjlighet till handledning bör finnas för alla kyrkomusiker.

## **Rekrytering och anställning**

För att rekrytera nya kyrkomusiker krävs nya arbets- och samarbetsformer vad gäller fri musikundervisning. Bl.a. bör möjligheter till församlingsgränsöverskridande samarbete prövas, t.ex. kan en duktig orgelpedagog eller en skicklig gospelkörledare erbjudas uppgifter över församlingsgränserna. Med på många håll vikande kommunala satsningar på musikutbildning för barn och ungdom, blir kyrkans egna insatser på detta område desto viktigare.

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

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

Handledaren ska om möjligt vara en kyrkomusiker i församlingen eller kontraktet. Villkoren för handledaren måste klargöras för uppgiften.

## **Undervisning**

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

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

## **Erfarna kyrkomusiker**

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

## **Ekonomi**

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

verksamhet är viktig för kulturarvet. Svenska kyrkan är också Sveriges i särklass största konsertarrangör.

### **Faktorer för ett framgångsrikt kyrkomusikaliskt arbete**

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

## Bilaga 9 a

# Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan

## § 1

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

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

## § 2

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

## § 3

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

## § 4

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

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

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

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

## § 5

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

## § 6

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

### *Anmärkning 1*

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

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

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

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

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

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

#### *Anmärkning 2*

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

## § 7

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

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

## § 8

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

## Bilaga 9 b

# Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte inom Svenska kyrkan

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

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

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

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

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

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

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

### **Anmärkning 1**

*En överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte kan vid uppnådd ålder för pension enligt anställningsskyddslagen avslutas genom underrättelse enligt § 33 Mom. 4 stycket, Svenska kyrkans avtal, Allmänna bestämmelser.*

***Anmärkning 2***

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

## **Bilaga 9 c**

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

### **Månadsbetalning**

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

### **Pausande av uttag av tjänstepension Svenska kyrkan**

#### **§ 1**

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

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

#### **§ 2**

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

### ***Parternas gemensamma utgångspunkter för det fortsatta arbetet***

#### **§ 3**

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

- Försäkrad med ursprungligt tidsbegränsat uttag kan välja att antingen
  - behålla det ursprungliga slutdatumet,  
*eller*
  - behålla utbetalningsperioden och skjuta fram slutdatumet motsvarande pausens längd,  
*eller*
  - ändra till någon av de andra utbetalningsperioder som Kyrkans pension erbjuder (för närvarande livsvarigt uttag alternativt tidsbegränsat uttag om 5, 10 eller 15 år).
- Försäkrad med ursprungligt livsvarigt uttag som behåller den utbetalningsperioden, får sin ålderspension uppräknad utifrån antal år kvar till livslängdsantagandet.
- När utbetalningen återupptas uppräknas månadsbeloppet för att den försäkrade totalt sett ska få ut hela sitt kapital.
- Minsta totala utbetalningstid följer av inkomstskattelagen (för närvarande 5 år).

## § 4

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

### **Annan utbetalningstid av löneväxlat belopp enligt § 14 TPA 18**

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

## **Bilaga 9 d**

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

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

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

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

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

### **MOM. 9**

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

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

#### ***Anmärkning 1***

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

#### ***Anmärkning 21***

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

#### ***Anmärkning 32***

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 43***

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

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

**MOM. 10**

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

*Anmärkning*

Enligt Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan gäller inte mom. 9 och 10 för de som får del av åtgärder enligt Omställningsavtalet så länge denna försöksperiod enligt Omställningsavtalet pågår.

## **Bilaga 9 e**

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

### **Ytterligare innehåll till begreppet pensionsgrundande lön**

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

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

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

### **Vissa medarbetare med partiell arbetsförmåga**

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

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

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

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

## **Omhändertagande av protokollsanteckning**

Parterna är överens om att protokollsanteckning 25 till Allmänna bestämmelser 23 fortsatt gäller. När utredning och analys av ”Vissa medarbetare med partiell arbetsförmåga” är gjord, ska parterna gemensamt bestämma ny placering av nedanstående avtalstext:

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

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

## Bilaga 10

Parterna är överens om att i enlighet med § 9 med förhandlingsprotokollet införa följande förändringar i Svenska kyrkans avtal 2025, Allmänna bestämmelser, Medarbetare – tjänstemän, per den 1 maj 2026. Reglerna som upphör är överstrukna och det som tillkommer bestämmelserna är kursivt.

## § 4 Anställningsform

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

### MOM. 2

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

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

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

#### **Anmärkning 1**

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

#### **Anmärkning 2**

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

### MOM. 3

~~Oavsett vad som anges i 5 § LAS ersätts av tidsbegränsad anställning, gäller följande bestämmelser:~~

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

#### a) Vikariat.

Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för annan arbetstagare som är ledig eller frånvarande 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.

#### c) Säsonganställning

##### **Anmärkning**

*När det gäller säsongarbete är parterna överens om att definitionen av säsonganställning följer lagen om anställningsskydd.*

d) *Avtalad visstidsanställning.*

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

**Anmärkning**

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

- f) Diakons tjänstgöring efter vigningen kan vara en introduktionsbefattning för nyvigd diakon. Denna tjänstgöring kan högst uppgå till 18 månader och ger inte någon företrädesrätt enligt 25 § LAS till fortsatt anställning efter detta.
- g) Visstidsanställning för arbetstagare med arbetsuppgifter som normalt utförs av kyrkomusiker, utan föreskriven kyrkomusikerexamen, utbildning övergår inte i en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS och ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning). Gäller för befattningar med titel som föreskriver kyrkomusikerexamen.

**Anmärkning 1**

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

**Anmärkning 2**

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

~~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~~

~~Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse samt 5 § och 28 § LAS.~~

### MOM. 5

~~Bestämmelsen i 5a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs~~ ersätts med följande bestämmelse:

*Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod. Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.*

**Anmärkning 1**

~~Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning eller i kyrkoordningen uppställda behörighetskrav.~~

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

**Anmärkning 2**

Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation

om åtgärden, innan beslut fattas, med möjlighet att påkalla förhandling enligt 12 § MBL inom en vecka.

## § 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

...

### MOM. 7

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

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

## § 27 Semester

### Sparande av semesterledighet och semesterlön

#### MOM. 18

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

*En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från det att denna sparades. Arbetstagaren får inte spara semesterdagar under samma semesterår som denne tar ut sparade semesterdagar. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren, i samband med att arbetstagaren avger önskemål om huvudsemestern, om denne vill spara semesterdag eller lägga ut sparade semesterdagar. Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer, om inte annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.*

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

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

Antalet sparade semesterdagar får högst uppgå till 25.

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

#### **Anmärkning övergångsregel**

~~Arbetstagare som den 1 april 2023 har 31 till 40 sparade semesterdagar ska tidigare ta ut de överskjutande dagarna utöver 30 före den 31 december 2028.~~

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

#### MOM. 19

Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 25 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag, om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

## § 33 Uppsägningstid m.m.

...

### För anställningar ingångna före den 1 maj 2026

#### MOM. 1a

För 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:

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

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

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

#### *Anmärkning*

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

### För anställningar ingångna från och med den 1 maj 2026

#### MOM. 1b

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

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 1 år	1 månad
fr.o.m. 1 år	3 månader
fr.o.m. 6 år	5 månader
fr.o.m. 10 år	6 månader

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

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

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

#### **MOM. 7**

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

##### **Anmärkning**

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

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

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

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

##### **Anmärkning**

~~När en arbetsgivare säger upp en annan tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att sakliga *grund skäl* ska föreligga. Arbetsgivaren kan endast säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl.~~

## Lägerbilagan, ersättningar, tjänstemän

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