

# Kollektivavtal

## Allmänna anställningsvillkor, trossamfundet Svenska kyrkan

---

Giltighetstid                      2013-04-01 och tillsvidare

**IDEA**

**VISION**



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>§ 1 INLEDANDE BESTÄMMELSER .....</b>	<b>3</b>
1.1 Avtalets omfattning.....	3
1.2 Avtalets dispositivitet.....	3
<b>§ 2 ANSTÄLLNING.....</b>	<b>4</b>
2.1 Anställning tills vidare.....	4
2.2 Tidsbegränsade anställningar.....	4
2.3 Deltidsanställning.....	5
<b>§ 3 UNDER ANSTÄLLNINGEN .....</b>	<b>7</b>
3.1 Allmänna åligganden.....	7
3.1.1 Särskilda bestämmelser för präst.....	7
3.2 Uppdrag utanför tjänsten och/eller bisyssla.....	7
3.3 Utbildning m.m.....	8
3.4 Disciplinpåföljd.....	8
3.5 Avstängning m.m. ....	8
<b>§ 4 ARBETSTID .....</b>	<b>11</b>
4.1 Inledande bestämmelse .....	11
4.2 Genomsnittlig arbetstid.....	11
4.2.1 Särskilda bestämmelser för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal.....	11
4.3 Målstyrd arbetstid.....	12
4.3.1 Förutsättningar för målstyrd arbetstid.....	12
4.3.2 Enskild överenskommelse om målstyrd arbetstid.....	12
4.4 Oreglerad arbetstid.....	12
4.5 Arbetstidens förläggning.....	13
4.6 Avvikelser från arbetstidslagen .....	13
<b>§ 5 ÖVERTID OCH Fyllnadstid.....</b>	<b>14</b>
5.1 Heltid.....	14
5.1.1 Enkel övertid.....	14
5.1.2 Kvalificerad övertid.....	14
5.1.3 Undantag.....	15
5.2 Deltid.....	15
<b>§ 6 OBEKVÄM ARBETSTID .....</b>	<b>17</b>
6.1 Undantag.....	19
<b>§ 7 BEREDSKAP .....</b>	<b>20</b>
7.1 Undantag.....	21
<b>§ 8 FÖRSKJUTEN ARBETSTID .....</b>	<b>22</b>
8.1 Undantag.....	22
<b>§ 9 LÄGERVERKSAMHET MED ÖVERNATTNING.....</b>	<b>24</b>
9.1 Bestämmelser vid läger .....	24
9.2 Undantag .....	25
<b>§ 10 FÄRDTID .....</b>	<b>26</b>
10.1 Undantag.....	26

<b>§ 11 LEDIGHETSFÖRMÅNER.....</b>	<b>28</b>
11.1 Allmänna ledighetsbestämmelser .....	28
11.2 Ledighet för studier .....	28
<b>§ 12 SEMESTER.....</b>	<b>29</b>
12.1 Inledande bestämmelser .....	29
12.2 Rätt till semesterledighet och semesterlön .....	29
12.3 Antalet semesterdagar .....	30
12.4 Beräkning av semesterledighet .....	30
12.5 Förläggning av semesterledighet .....	31
12.6 Semesterlönegrundande frånvaro .....	32
12.7 Beräkning av semesterlön.....	33
12.7.1 Semesterlön för arbetstagare utan fast kontant lön .....	33
12.8 Semesterledighet del av dag .....	34
12.9 Sparande av semesterledighet och semesterlön .....	35
<b>§ 13 SJUKLÖN M.M.....</b>	<b>36</b>
13.1 Ledighet .....	36
13.1.1 Läkarintyg .....	36
13.2 Anmälan .....	36
13.3 Sjuklön .....	37
13.3.1 Sjuklön dag 1-14 .....	37
13.3.2 Sjuklön dag 15-90.....	37
13.3.3 Inskränkningar i rätten till sjuklön.....	38
13.3.4 Om sjukpenning indragits .....	38
13.3.5 Övrig bestämmelse .....	39
13.4 Efterbehandlingar m.m. ....	39
13.5 Arbetslivsinriktad rehabilitering.....	39
13.6 Omreglering på grund av sjukersättning.....	40
<b>§ 14 FÖRÄLDRALEDIGHET.....</b>	<b>41</b>
<b>§ 15 ANNAN LEDIGHET .....</b>	<b>42</b>
15.1 Enskilda angelägenheter .....	42
15.2 Civil- och värnplikt.....	42
15.3 Reservofficer.....	42
<b>§ 16 LÖN.....</b>	<b>43</b>
16.1 Avlöningsförmåner .....	43
16.2 Månadslön .....	43
16.3 Timlön.....	44
16.4 Beräkning av lön i vissa fall .....	44
16.5 Ersättning vid kyrkoherdevikariat.....	45
<b>§ 17 AVSLUT AV ANSTÄLLNINGEN .....</b>	<b>46</b>
17.1 Uppsägningstid m.m. ....	46
17.1.1 Förlängd uppsägningstid i vissa fall.....	46
17.1.2 Arbetstagare som fyllt 67 år.....	46
17.2 Skriftlig uppsägning.....	46
17.3 Förkortning av uppsägningstid.....	46
17.4 Om arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid .....	46
17.5 Undantagsbestämmelser .....	47
17.6 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid.....	47
17.7 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt .....	48

<b>§ 18 ÖVRIGA FÖRMÅNER OCH BESTÄMMELSER .....</b>	<b>49</b>
18.1 Tjänste- och personalbostad .....	49
18.2 Ersättning från tredje man m.m. ....	50
18.3 Flyttningsersättning .....	51
18.4 Tjänstedräkt och årskort .....	52
18.5 Arbetskläder .....	52
<b>§ 19 FÖRHANDLINGSORDNING.....</b>	<b>53</b>
19.1 Medbestämmandeförhandling .....	53
19.2 Rättstvister.....	53
<b>§ 20 AVTALSFÖRSÄKRINGAR M.M.....</b>	<b>55</b>
<b>§ 21 AVTALETS GILTIGHETSTID.....</b>	<b>56</b>
<b>BILAGA 1, VISSA TABELLER.....</b>	<b>57</b>
Tabell, kalenderdagsfaktorer.....	57
Tabell, semesterkoefﬁcienter.....	58
<b>BILAGA 2, LÖNEAVTAL MELLAN IDEA OCH VISION.....</b>	<b>59</b>
1 Löneprinciper .....	59
2 Lönesamtal .....	59
3 Arbetsordning/förhandlingsordning.....	60
4 Tillämpningsregler.....	60
5 Giltighetstid.....	62
<b>BILAGA 3, PERSONAL- OCH KOMPETENSUTVECKLING.....</b>	<b>63</b>
<b>BILAGA 4, PROTOKOLLSANTECKNINGAR.....</b>	<b>64</b>
<b>KONTAKT .....</b>	<b>66</b>

# § 1 Inledande bestämmelser

---

## 1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller arbetstagare hos arbetsgivare inom trossamfundet Svenska kyrkan som är anslutna till IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer.

## 1.2 Avtalets dispositivitet

### *Lokalt kollektivavtal*

Om de lokala parterna önskar att avtalet i någon del ges annat innehåll får de sluta lokalt kollektivavtal.

### *Enskild överenskommelse*

Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare får träffa överenskommelser om annat avtalsinnehåll där så anges. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och vara skild från det enskilda anställningsavtalet.

### **Anmärkningar**

Överenskommelser kan ses över i samband med lönerevisionen.

## § 2 Anställning

---

### **2.1 Anställning tills vidare**

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

### **2.2 Tidsbegränsade anställningar**

Förutom de nedan nämnda anställningsformerna gäller de tidsbegränsade anställningarna som följer av 5 § LAS.

#### **Provanställning**

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provperioden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om arbetstagaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid. Innan arbetsgivaren och arbetstagaren träffar avtal om anställning på prov, ska arbetsgivaren underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation, om det är praktiskt möjligt. Underrättelsen ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning har träffats.

#### **Vikariat**

Med vikarie avses arbetstagare som ersätter en annan arbetstagare vid dennes ledighet på grund av t.ex. semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet. Som vikarie anses också den, som anställs för att upprätthålla en ledigförklarad befattning. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

#### **Utbildningsbefattning som pastorsadjunkt**

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

#### **Introduktionsbefattning som diakon**

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.

### **Kontraktprostuppdrag**

Arbetstagare som har kontraktprostuppdrag innehar uppdraget för en begränsad tid. Tidsperioden bestäms av biskopen. Vid uppdragets upphörande föreligger inte någon företrädesrätt till nytt kontraktprostuppdrag.

#### **Anmärkning**

Efter överenskommelse mellan församling/samfällighet och stift bör uppdraget fullgöras inom ramen för anställningen. Arbetstagare erhåller ett lönetillägg, i vilket semesterersättning ingår, för kontraktprostuppdraget under den tid som uppgiften fullgörs. Lönetillägget utbetalas samordnat med lön från församling/samfällighet.

### **Kyrkomusiker**

#### *Provanställning syftande till tillsvidareanställning*

Arbetstagare som inte tidigare varit tillsvidareanställd provanställs under de första tolv månaderna av anställningen.

#### *Visstidsanställning*

- Visstidsanställning för arbetstagare utan föreskriven utbildning övergår inte i tillsvidareanställning enligt 5 § 2 st. LAS och ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning).
- Arbetstagare vars arbetstid understiger 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får anställas för viss tid.

### **Förskollärare**

#### *Provanställning syftande till tillsvidareanställning*

Arbetstagare som inte tidigare varit tillsvidareanställd provanställs under de första tolv månaderna av anställningen.

### **Pensionär**

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

## **2.3 Deltidsanställning**

När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.



Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

**Anmärkningar**

Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 67 år.

## § 3 Under anställningen

---

### 3.1 Allmänna åligganden

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

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

#### **Anmärkningar**

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra beredskap ska hänsyn tas till det.
2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än sex månader per kalenderår eller i en följd.

### 3.1.1 Särskilda bestämmelser för präst

När arbetsgivare samverkar i personalfrågor fullgör arbetstagare arbetsuppgifter inom ramen för arbetstidsmåttet.

#### **Anmärkning**

För arbetstagare med oreglerad arbetstid utgår ett funktionsrelaterat tillägg, som ska gälla från den tidpunkt då uppdraget ges.

### 3.2 Uppdrag utanför tjänsten och/eller bisyssla

En arbetstagare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för en organisation/ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska därför först samråda med arbetsgivaren.

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

### **3.3 Utbildning m.m.**

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

Kompensation för övertidsarbete enligt § 5 utges inte i fall som avses i detta stycke. Dock får arbetstagare 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 som motsvarar fyllnadslön enligt § 5.2.

### **3.4 Disciplinpåföljd**

Arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. Disciplinpåföljd får dock inte meddelas arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

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

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.

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

### **3.5 Avstängning m.m.**

#### **Förseelser m.m.**

Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga

avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

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

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

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

Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt st. 3 behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

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

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

### **Medicinska skäl**

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

Arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt [13.3.4](#).

Arbetstagares kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

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

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

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

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

## § 4 Arbetstid

---

### 4.1 Inledande bestämmelse

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg.

### 4.2 Genomsnittlig arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Arbetstagare erhåller i genomsnitt två fridagar per vecka och har därutöver rätt till tio extra fridagar per kalenderår.

De extra fridagarna ersätter helgdagar som infaller på någon av dagarna måndag-lördag (lätthelgdag) Med helgdag likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton. För arbetstagare som endast tjänstgjort under del av kalenderåret reduceras antalet extra fridagar i proportion till tjänstgöringens omfattning.

Fridagarna kan endast tas ut som ledig tid. Om arbetstagaren har semester eller tjänstledigt på inplanerad fridag ska fridagen anses vara förbrukad genom semestern eller tjänstledigheten.

#### **Anmärkning**

Präst som utför kyrkliga handlingar för icke församlingsbo ingår i arbetstiden.

#### **4.2.1 Särskilda bestämmelser för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal**

Den ordinarie arbetstiden får i normalfallet inte överstiga 9 timmar per dag. Fridyggen förläggs så att arbetstagaren är helt tjänstgöringsfri under minst en sammanhängande lördag och söndag per månad, samt under minst en av följande helger: nyår, påsk, pingst, midsommar eller jul.

### **4.3 Målstyrd arbetstid**

Målstyrd arbetstid innebär att arbetstagaren förlägger arbetstiden utifrån verksamhetens krav och behov i direkt dialog med arbetsgivaren.

Ersättning för övertid/fyllnadstid, obekväm arbetstid, beredskap, förskjuten arbetstid, lägerersättning, färdtid utges inte till arbetstagare med målstyrd arbetstid. Istället ges en schablonmässig kompensation i form av högre lön.

Arbetstagare som har målstyrd arbetstid är undantagna från arbetstidsbestämmelser §§ 4.5 – 8 och §10.

#### **4.3.1 Förutsättningar för målstyrd arbetstid**

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska regelbundet under året stämma av arbetstidens omfattning ur ett arbetsmiljöperspektiv.

I samband med utvecklingssamtalet, då arbetsgivaren och arbetstagaren för en dialog om verksamhetens mål och utveckling samt fastställer mål för arbetstagaren kommande verksamhetsår, ska också förutsättningarna för målstyrd arbetstid övervägas.

#### **4.3.2 Enskild överenskommelse om målstyrd arbetstid**

En överenskommelse om målstyrd arbetstid bygger på ömsesidigt ansvar och förtroende. Överenskommelsen ska vara skriftlig och ange lönepåslagets storlek.

Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att sådan överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

### **4.4 Oreglerad arbetstid**

Domprost och kyrkoherde har med hänsyn till sina arbetsuppgifter oreglerad arbetstid. För arbetstagare med oreglerad arbetstid gäller inte arbetstidslagen, men den genomsnittliga arbetstiden bör utgöra 40 timmar per vecka.

Överenskommelse om oreglerad arbetstid kan träffas mellan arbetsgivare och komminister.

### **Anmärkningar**

Eventuell löneförändring i samband med förändring av arbetstid från reglerad till oreglerad ska gälla från tidpunkten för förändring. Detsamma gäller vid förändring av arbetstid från oreglerad till reglerad, varvid ett avdrag görs från den individuella månadslönen med det belopp som tidigare erhållits för den oreglerade arbetstiden. Har särskilt tillägg utgått för oreglerad arbetstid tas det bort. Löneförändring ska gälla från tidpunkten för förändring.

Fridagarna bör förläggas till minst en sön- eller helgdag per månad. Vid dessa tillfällen ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren erhåller fridygn lördag och söndag – s.k. dubbelfridygn.

## **4.5 Arbetstidens förläggning**

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

## **4.6 Avvikelser från arbetstidslagen**

Oavsett vad som anges i arbetstidslagen

- får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- anses studieledighet inte som arbetad tid,
- anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- kan beräkning av ordinarie arbetstid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader
- kan arbetstagares dygnsvila vid enstaka planerat tillfälle understiga 11 timmar under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden och
- kan arbetstagares dygnsvila vid händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren medföra kortare dygnsvila än 11 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.



## § 5 Övertid och fyllnadstid

---

### 5.1 Heltid

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

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

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

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

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

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

#### 5.1.1 Enkel övertid

För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid utges kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med ersättning per timme enligt följande:

- 180 % av månadslönen /165

#### 5.1.2 Kvalificerad övertid

För övertidsarbete under annan tid utges kompensation för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med ersättning per timme enligt följande:

- 240 % av månadslönen /165

**Anmärkning**

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

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

### **5.1.3 Undantag**

Kanslichef eller motsvarande och kyrkoherde, kyrkokamrer, kyrkogårdschef, kyrkogårdsföreståndare, förste stiftsjurist och förste stiftsjägmästare har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

Bestämmelserna om kompensation för övertidsarbete gäller inte heller för arbetstagare med målstyrd arbetstid, oreglerad arbetstid eller förtroendearbetstid.

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

## **5.2 Deltid**

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete) får, med i fjärde stycket nedan angivet undantag, fyllnadslön per timme enligt följande beräkning

- 120 % av månadslönen /165

**Anmärkning**

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

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

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertidsarbete), får kompensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

- a) arbete på fredag och under beordrad beredskap anses som kvalificerad övertid och
- b) arbetstid som överstiger åtta timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på övertid.

**Anmärkning**

Med fredag enligt a) avses lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid.

### **5.3 Möjligheter till överenskommelse**

Om arbetsgivarens och arbetstagarorganisations möjlighet att träffa lokal överenskommelse, se [1.2](#).

Arbetsgivare och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning för övertid inte ska gälla, utan att arbetstagaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig. Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill sådan överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

## § 6 Obekväm arbetstid

---

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

Dock ska arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

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.

<b>O-tilläggstid</b>	<b>kr/timme</b>
<b>1. O-tilläggstid A</b>	99:60
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.</li> <li>- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller Midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen</li> <li>- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.</li> </ul>	
<b>2. O-tilläggstid B</b>	49:80
(Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.</li> <li>- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.</li> <li>- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.</li> <li>- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggstid ovan.</li> </ul>	
<b>3. O-tilläggstid C</b>	40:30
(Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.</li> </ul>	
<b>4. O-tilläggstid D</b>	20:10
(Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.</li> </ul>	

O-tilläggs­tid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per avlö­nings­period. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid under­stigande en (1) timme inom respektive kategori.

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

## **6.1 Undantag**

Bestämmelserna om tillägg för obekväm arbetstid gäller inte arbetstagare med målstyrd arbetstid, oreglerad arbetstid eller förtroendearbetstid.

Arbetsgivare och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning för arbete på obekväm arbetstid inte ska gälla, utan att arbetstagaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig. Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill sådan överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

## § 7 Beredskap

---

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

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

---

<b>Ersättning för beredskap utges enligt följande</b>	<b>kr/timme</b>
Där arbetstagare beordrats beredskap:	
- för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	16:10
- för tid därutöver under kalendermånaden	31:90

---

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 ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

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

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

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

Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagare ersättning för resekostnader till och från arbetsstället.

Stadigvarande utläggning av beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskoms 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.

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.

## **7.1 Undantag**

Bestämmelserna om ersättning för beredskap gäller inte arbetstagare med målstyrd arbetstid eller oreglerad arbetstid.

#### **Anmärkning**

Jourhavande präst/telefonsjälavård hanteras i särskild ordning.

Arbetsgivare och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning för beredskap inte ska gälla, utan att arbetstagaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig. Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerrevision.

Den part som vill sådan överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.



## § 8 Förskjuten arbetstid

---

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

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

Tillägg till lönen enligt nedan utges under tio dagar från tillsägelsen 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 eller övertidskompensation

---

<b>Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande</b>	<b>kr/timme</b>
- för dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	74:40
- för övrig tid	37:10

---

Under de två första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

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

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

### **8.1 Undantag**

Bestämmelserna om tillägg för förskjuten arbetstid gäller inte arbetstagare med oreglerad arbetstid, målstyrd arbetstid eller förtroendearbetstid.

Arbetsgivare och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning för förskjuten arbetstid inte ska gälla, utan att arbetstagaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig. Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill sådan överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

## § 9 Lägerverksamhet med övernattnig

---

### 9.1 Bestämmelser vid läger

Med lägerverksamhet avses församlingsverksamhet med övernattnig.

#### **Arbets tid**

Tidsåtgången för lägerverksamheten bör planeras så att den ingår i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmålet. Arbetstiderna vid lägerverksamhet bör så långt som möjligt sammanställas och anges innan lägret påbörjas.

#### **Dygns vila**

Arbetstagaren ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygnsvila får dock ske om arbetstagarens övervakning/tillsyn krävs vid lägerverksamheten. Arbetstagaren ska kompenseras med motsvarande förlorad vila i anslutning till att lägret avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under lägret ska viloperioderna planeras så att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig dygnsvila.

#### **Veckovila**

Vid läger som överstiger sju dagar bör arbetstagaren beredas en veckovila om minst 36 timmar innan lägret påbörjas.

Under lägret ska arbetstagaren beredas en veckovila om minst 24 timmar per sjudagarsperiod.

I de fall lägret pågått över 14 dagar ska en veckovila om minst 36 timmar förläggas direkt efter avslutat läger.

Om arbetstagaren inte får erforderlig vila ska arbetstagaren kompenseras med motsvarande förlorad vila i anslutning till att lägret avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under lägret ska viloperioderna planeras så att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig veckovila.

#### **Lägerersättning**

För varje tjänstgöringsdygn med övernattnig får arbetstagaren ersättning med 500 kronor.

Lägerersättningen utgår istället för övertid, obekväm arbetstid, förskjuten arbetstid samt beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

## **9.2 Undantag**

Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om annan lösning.

## § 10 Färdtid

---

Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning.

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

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

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

---

<b>Färdtidsersättning utges enligt följande</b>	<b>kr/timme</b>
- För de första tio timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	61:00
- För tid därutöver under kalenderveckan	122:20

---

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

### 10.1 Undantag

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

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, alternativt är anställd som kyrkomusiker, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

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

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

Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att bestämmelserna om kompensation för färdtid inte ska gälla, eller att kompensation ska ges i annan form, t ex genom att förekomsten av färdtid beaktas när lönen fastställs.

## § 11 Ledighetsförmåner

---

### 11.1 Allmänna ledighetsbestämmelser

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

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

#### **Anmärkning**

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

Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§[11.2](#), [13](#), [14](#) och [15](#). I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

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

### 11.2 Ledighet för studier

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

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

## § 12 Semester

---

### 12.1 Inledande bestämmelser

Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

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

### 12.2 Rätt till semesterledighet och semesterlön

Om semesterledighet på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en (1) betald semesterdag extra under semesteråret.

#### Anmärkingar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till [12.4](#) eller genom att arbetstiden nedsatts enligt [4.2](#). Motsvarande ska gälla för arbetstagare med arbetstid enligt [4.2](#) som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.



## 12.3 Antalet semesterdagar

---

Till och med intjänandeåret arbetstagaren fyller	
39 år	27 dagar
Från och med det år arbetstagaren fyller	
40 år	31 dagar
50 år	32 dagar

---

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare 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.

Arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt [12.6](#) är semesterlönegrundande.

### Anmärkning

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

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

## 12.4 Beräkning av semesterledighet

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

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

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

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

Tabell över semesterkoefficienter finns i [tabell semesterkoefficienter](#).

#### **Anmärkning**

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinariearbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledighet som omfattar minst en (1) vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minska med en (1) dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

## **12.5 Förläggning av semesterledighet**

I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

- a) Vid förläggning av semesterledighet 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 överenskoms, 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 överenskoms.

Arbetstagare ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare 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. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagare ska underrättas om fastställd semester.

**Anmärkning**

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ [13](#), [14](#) och [15.2](#). Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 § första stycket 4 SemL och 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

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

**Anmärkning**

Arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas. Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fridagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

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

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

## 12.6 Semesterlönegrundande frånvaro

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

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

## 12.7 Beräkning av semesterlön

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 med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 % av fasta kontanta lönen.

Heltidsanställd arbetstagare med fast kontant lön som understiger 20 592 kr per månad får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

Vid deltid minskas 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

$5,21\% \times (20\,592 \text{ kr} - \text{arbetstagarens fasta kontanta lön})$

Semesterlönetillägg för uttagna betalda semesterdagar beräknas enligt [12.4](#) och 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.

### 12.7.1 Semesterlön för arbetstagare utan fast kontant lön

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

För arbetstagare som enligt [12.3](#) har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar.

Arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit 124:80 kr får istället ersättning enligt följande.

---

**Ersättning för varje semesterlönegrundande timme**

---

**Grundbelopp kr/tim** 15:40

---

**Tillägg i procent av arbetstagarens timlön**

Ålder under intjänandeåret

- 40 år 0,96 %

40-49 år 2,88 %

50 eller mer 3,36 %

---

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

### **12.8 Semesterledighet del av dag**

Semesterledighet i timmar omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

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

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

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

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

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$\frac{a}{5} = b$$

a= genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b= antal semestertimmar.

### **Anmärkning**

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

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga åtta.

## **12.9 Sparande av semesterledighet och semesterlön**

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

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

Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

### *Återbetalning av semesterlön*

Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

## § 13 Sjuklön m.m

---

### 13.1 Ledighet

Arbetstagare, som inte kan arbeta

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

#### 13.1.1 Läkarintyg

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

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

### 13.2 Anmälan

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

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

### **Anmärkning**

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i [18.2](#) om ersättning från tredje man.

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

## **13.3 Sjuklön**

### **13.3.1 Sjuklön dag 1-14**

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 [16.2](#) – [16.4](#), semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och beredskapsersättning, enligt §§ [6](#) och [7](#).

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

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för arbetstagare med fast kontant lön dock utan semesterdagstillägg och semesterlönetillägg,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande överenskommelse skulle ha fått,
- d) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande beredskapslista skulle ha fått och
- f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

### **13.3.2 Sjuklön dag 15-90**

Vid ledighet som avses i [13.1](#) då sjukpenning eller då rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagare sjuklön med ett



belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

#### **Anmärkningar**

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
4. Där SFB anges i denna bestämmelse avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i [13.1 a\)](#) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i [13.1 b\)](#).

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

#### **Anmärkning**

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

### **13.3.3 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

Sjuklön utges inte

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

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt SFB ska sjuklönen minskas i motsvarande grad.

### **13.3.4 Om sjukpenning indragits**

Arbetstagare, vars sjukpenning indragits enligt SFB på grund av Försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i [13.1 a-b](#) sjuklön, då sjukpenning enligt SFB annars

skulle ha utgetts. Sjuklön utges för tid i sjukperioden, dock högst under 180 kalenderdagar, med belopp motsvarande

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

#### **Anmärkning**

1. För arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
2. 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.

### **13.3.5 Övrig bestämmelse**

Arbetstagare får vid ledighet som avses i [13.1 a-b](#) sjuklön beräknad på sätt som anges i [13.3.4](#) 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 högst under 180 kalenderdagar.

### **13.4 Efterbehandlingar m.m.**

Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus. Samma rätt finns vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av lönen.

#### **Anmärkning**

Detta ska inte tillämpas vid ledighet som avses för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt SFB.

### **13.5 Arbetslivsinriktad rehabilitering**

Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg vid ledighet enligt [13.1 c](#)).

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

Har rehabiliteringsersättning nedsatts eller indragits enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

### 13.6 Omreglering på grund av sjukersättning

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 SFB, ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

#### **Anmärkningar**

1. Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.
2. En arbetstagarare, vars anställningsvillkor omreglerats 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.

Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt ovan bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

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

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

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

c = den nya sysselsättningsgraden.

En arbetstagarare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt ovan får lön enligt [16.2](#) om månadslön.

Om arbetsgivaren och en arbetstagarare, som fått besked enligt första stycket inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller [17.1](#) föreskriver om uppsägningstider.

#### **Anmärkning**

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt SFB finns i 33 § andra stycket i LAS.

## § 14 Föräldraledighet

---

Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg under högst 150 kalenderdagar med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, beräknat per första kalenderdagen av sådan ledighet.

### **Anmärkning**

Arbetstagare som är anställd för säsongarbete och som har varit anställd hos arbetsgivaren under sammanlagt 365 kalenderdagar under de senaste 24 månaderna före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg.

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

Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt SFB och som varit sammanhängande anställd hos arbetsgivare som omfattas av detta avtal under minst 180 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning, får ersättning då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

### **Anmärkning**

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

Förmån utges endast till arbetstagare som enligt SFB har rätt till föräldrapenning över lägstanivån.

Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmånen minskas i motsvarande grad.

Om behov finns får blivande föräldrar vid högst två tillfällen under graviditet besöka mödravårdscentral under arbetstid. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

## § 15 Annan ledighet

---

### 15.1 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

Som synnerliga 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 SFB.

### 15.2 Civil- och värnplikt

Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt SFB, får ersättning enligt detta moment vid ledighet för sådan tjänstgöring inom totalförsvaret enligt lagen om totalförsvarsplikt som anges nedan.

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

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

får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 87,3 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

#### **Anmärkning**

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

### 15.3 Reservofficer

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

## § 16 Lön

---

### 16.1 Avlöningsförmåner

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

Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

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

#### Anmärkningar

1. Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.
2. Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande:
  - a) inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen
  - b) inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen

### 16.2 Månadslön

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

#### Anmärkning

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

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

## 16.3 Timlön

Annan arbetstagare får lön per timme enligt överenskommelse.

## 16.4 Beräkning av lön i vissa fall

### Partiell ledighet under hel kalendermånad

Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$\frac{a-b}{a} \times c = d$$

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

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

c= arbetstagarens månadslön och

d= arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

### Ledighet under del av kalendermånad

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

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

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

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

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

Tabell över faktorer finns i [bilaga kalenderdagsfaktorer](#).

## **Anmärkningar**

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än två decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt [13.1](#) ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön eller då arbetstidsberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån. Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt [15.2](#) då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.
4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidсанställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

## **Övrigt**

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

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

## **16.5 Ersättning vid kyrkoherdevikariat**

Komminister som, under kortare tid än tre (3) månader, har att, vid andra tillfällen än för fridagar, vikariera för kyrkoherde, erhåller för varje sådan dag ersättning i form av skillnaden mellan kyrkoherdens och komministerns individuella månadslön minskat med 1500 kronor dividerat med antalet kalenderdagar i månaden. Rätt till ersättning för OB, övertid och förskjuten arbetstid upphör under vikariatet.

### **Anmärkningar**

1. Bestämmelsen gäller inte i det fall då överenskommelse träffats om att vikariat för kyrkoherde ingår i lönen.
2. Vikarie för domprost behandlas i särskild ordning.



## § 17 Avslut av anställningen

---

### 17.1 Uppsägningstid m.m.

För arbetstagare, med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal och som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten, är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver

- vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader
- vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader

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

#### 17.1.1 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Om en arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med 6 månader. Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.

#### 17.1.2 Arbetstagare som fyllt 67 år

Har arbetstagaren fyllt 67 år gäller en månads uppsägningstid för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

### 17.2 Skriftlig uppsägning

Uppsägning ska vara skriftlig.

### 17.3 Förkortning av uppsägningstid

Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

### 17.4 Om arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid

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

## **17.5 Undantagsbestämmelser**

Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning på prov, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

För arbetstagare i sådan företagsledande eller därmed jämförlig ställning, som avses i 1 § andra stycket 1 i LAS, gäller förutom det som anges i 13.6 samt 17.1-17.5 första st dels att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad, dels de uppsägningstider som anges i 11 § LAS.

## **17.6 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid**

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

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

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

### **Anmärkning**

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

Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden ska

- a) tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b) beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande beredskapslista skulle ha fått och
- c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

## **17.7 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt**

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

- a) 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.
- b) 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.

### **17.7.1 Turordning vid driftsinskränkning**

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse. När sådant kollektivavtal upprättas ska vid tillämpning av 22 och 25 §§ LAS eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och om de avsteg från lagen som krävs.

De lokala parterna är skyldiga att på begäran föra förhandlingar om turordning liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs vid turordning och återanställning tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevanta faktaunderlag.

## § 18 Övriga förmåner och bestämmelser

---

### 18.1 Tjänste- och personalbostad

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

Med tjänstebostad förstås av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren som nödvändig bostad för arbetet och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång. Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren. Hyran ska vara skälig med hänsyn till de olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

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

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

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

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

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande. Om uppsägningstiden för arbetstagarens anställning, då hyresavtalet sägs upp, är längre än en månad, ska arbetsgivaren iakta samma uppsägningstid för hyresavtalet.

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

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

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

### **Bestämmelse för präst**

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.

Arbetstagaren 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 arbetstagare avseende bostadens storlek eller hyran för densamma alternativt att arbetstagaren lämnar tjänstebostaden.

Vid omplacering hos arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att lämna tjänstebostaden.

#### **Anmärkning**

Arbetsgivaren är skyldig att fastställa den hyra som föreslås av IDEA. Förslaget till hyressättning följer en bedömning utförd av fristående bostadskonsult eller motsvarande. Hyressättningen regleras enligt hyreslagen. MBL gäller inte. IDEA 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.

## **18.2 Ersättning från tredje man m.m.**

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

Arbetstagaren har, om arbetsgivaren kräver detta, att bevaka sin rätt till ersättning från tredje man. I sådant fall har arbetstagaren rätt att i sin tur överlämna åt arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan i ärendet. I

sistnämnda fall ska arbetsgivaren svara för samtliga kostnader som kan vara förenade med ersättningskravet.

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

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

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

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

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

Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme med belopp motsvarande fyllnadslön [5.2](#). I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

### **18.3 Flyttningserättning**

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

#### **Bestämmelse för präst**

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

**Anmärkning**

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

**18.4 Tjänstedräkt och årskort**

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

**Bestämmelse för präst**

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

**18.5 Arbetskläder**

Till arbetstagare (kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare och krematoriepersonal), anställd tillsvidare, som återkommande tjänstgör vid gudstjänster och kyrkliga handlingar tillhandahålls mörk klädsel och överrock/kappa i erforderlig utsträckning.

Till arbetstagare med städarbetsuppgifter tillhandahålls skyddande arbetskläder.

Parterna lokalt kan vid förhandling komma överens om annat.

## § 19 Förhandlingsordning

---

### 19.1 Medbestämmandeförhandling

Förhandlingar som part påkallar enligt 11 eller 12 §§ MBL ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförs ska arbetsgivaren meddelas så snart som möjligt och senast sju dagar efter den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskomms gäller att den centrala förhandlingen ska ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptas skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena MBL.

### 19.2 Rättstvister

#### Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

#### Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.



## **Central förhandling**

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

## **Rättsligt avgörande**

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Hänskjuts tvistefråga till rättsligt avgörande ska motparten skriftligen underrättas härom senast i samband med att ansökan om stämning inges eller att skiljedom begärs.

Underrättelse ska ställas till motpartens kansli på den ort där motparten har sitt säte.

### **Anmärkning**

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34–35 §§ och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.

## § 20 Avtalsförsäkringar m.m.

---

Arbetsgivaren är skyldig att teckna följande försäkringar

- ITP-avtalet
- Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring, TGL
- Trygghetsförsäkring, TFA
- Omställningsavtalet, TRR

## § 21 Avtalets giltighetstid

---

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2013 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

# Bilaga 1, Vissa tabeller

## Tabell, kalenderdagsfaktorer

### Vissa tabeller

#### Tabell över kalenderdagsfaktorer

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

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

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

# Tabell, semesterkoefficienter

## Tabell över semesterkoefficienter

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

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

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

## Bilaga 2, Löneavtal mellan IDEA och Vision

---

Detta avtal gäller för medlemmar i Vision som är anställda hos arbetsgivare inom trossamfundet Svenska kyrkan och som är anslutna till IDEA –Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer.

### 1 Löneprinciper

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar. Endast därigenom skapas uthålliga förutsättningar för en real löneutveckling.

- Lönerna ska vara individuella och differentierade.
- Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare med den kompetens verksamheten behöver på kort och lång sikt.
- Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i befattningen samt arbetstagarens måluppfyllelse och sätt att uppfylla befattningens krav.
- Lönen bör öka när ansvaret och svårighetsgraden ökar och då arbetstagarens prestation och duglighet blir större.

Följande faktorer kan vara av betydelse vid lönesättningen: ledningsförmåga, omdöme och initiativförmåga, ansvarstagande, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft.

### 2 Lönesamtal

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om arbetsgivarens lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Lönesamtal genomförs en gång per år i samband med lönerevision.

Chef och arbetstagare ska i ett lönesamtal diskutera arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling.

Samtalet kan exempelvis handla om:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för arbetstagaren
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll

- arbetstagarens kompetensutveckling
- arbetstagarens samarbets- och initiativförmåga

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder.

### **3 Arbetsordning/förhandlingsordning**

Lönerevision äger rum den 1 april varje år om inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat lönerevisionsdatum.

1. Arbetsgivaren ska till arbetstagaren i ett individuellt lönesamtal lämna besked om ny lön.
2. Om arbetstagaren inte accepterar arbetsgivarens besked kan ett nytt lönesamtal begäras av arbetstagaren eller dennes fackliga företrädare senast två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

Vid sådant samtal kan arbetstagaren bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

3. Om enighet om lön enligt punkt 2 ovan inte kan uppnås kan centrala parter bistå med konsultation av avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt punkt 2 avslutats.

## **4 Tillämpningsregler**

### **4.1 Omfattning**

Löneavtalet omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före lönerevision respektive år, om inte annat avtalats.

## **4.2 Undantag**

Löneavtalet omfattar inte arbetstagare som dagen före lönerevision respektive år

- inte har fyllt 18 år
- är anställd på prov eller viss tid och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter det att arbetstagaren fyllt 67 år

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

## **4.3 Arbetstagare som är tjänstledig**

Arbetstagare, som dagen före lönerevision respektive år 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 för övriga anställda hos arbetsgivaren.

## **4.4 Arbetstagare som slutat sin anställning**

Om en arbetstagare har slutat sin anställning vid lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning enligt tillämpning av detta avtal ska denne anmäla detta till arbetsgivaren senast inom en månad efter det att de anställda hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till löneöversyn.

## **4.5 Avtal om undantag från nästkommande lönerevision**

Om avtal om anställning har träffats sex månader innan ordinarie lönerevisionsdag eller senare, och arbetsgivaren och arbetstagaren då uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska arbetstagaren inte omfattas av detta löneavtal.

## **4.6 Redan genomförd lönerevision**

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av detta avtal, om inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.



## **5 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2013 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

## Bilaga 3, Personal- och kompetensutveckling

---

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

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

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

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

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

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

### **Lokal överenskommelse**

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

### **Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2012 till och med den 31 mars 2014. Därefter löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

## Bilaga 4, Protokollsanteckningar

---

### **Övergångsbestämmelser för präst**

1. Arbetstagare som 1999-12-31 har fullmakt behåller rättsverkan av den så länge nuvarande anställning består. Kyrkoherde och komminister behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring (prop. 1998/99:38).

Arbetstagare födda 1959 eller tidigare behåller 35 semesterdagar så länge vederbörande kvarstår i den anställning som innehas per 1999-12-31 och som överförs till den nya organisationen 2000-01-01.

Arbetstagare födda 1960–1969 behåller 31 semesterdagar så länge vederbörande kvarstår i den anställning som innehas per 1999-12-31 och som överförs till den nya organisationen 2000-01-01.

Det år arbetstagaren fyller 50 år kvalificerar sig arbetstagaren för 32 semesterdagar.

Arbetstagare födda 1970 eller senare behåller 28 semesterdagar så länge vederbörande kvarstår i den anställning som innehas per 1999-12-31 och som överförs till den nya organisationen 2000-01-01.

Det år arbetstagaren fyller 40 år kvalificerar sig arbetstagaren för 31 semesterdagar. Det år arbetstagaren fyller 50 år kvalificerar sig arbetstagaren för 32 semesterdagar.

3. Beträffande de förmåner, som med stöd av ALFA, reglerats i lokala avtal gäller fr o m 2000-01-01 följande efter förhandling i respektive stift: Tillsvidareanställd arbetstagare som 1999-12-31 har ett fast lönetillägg behåller det hos nuvarande arbetsgivare som ett fast lönetillägg även efter 2000-01-01 under den tid arbetsuppgiften fullgörs. Dock behålles ej fast lönetillägg för arbete på obekvämlig arbetstid.

#### **Anmärkning**

Med fast lönetillägg avses tillägg som utgår med samma belopp varje månad t.ex. kallortstillägg, språktillägg och kontraktsprosttillägg.

### **Tystnadsplikt**

Alla arbetstagare har tystnadsplikt om uppgifter som erhållits, vid församlings- och personalvård avseende personliga och känsliga uppgifter om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att personen i fråga eller någon närstående lider men. Inom personalvården gäller tystnadsplikten inte uppgifter om lön, förmåner och allmänna anställningsförmåner.

Vidare gäller tystnadsplikt för de uppgifter och på de villkor som framgår av kyrkoordningen kap 54 §§ 3, 5–12.

#### **Anmärkning**

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

#### **Meddelarrätt**

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 anförtrots 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.

#### **Personskada**

Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner 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.

#### **Arbete över dygnsgränsen**

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

#### **Lön vid förflyttning**

Vid förflyttning av arbetstagare av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom ska arbetstagaren inte vidkännas någon försämring av löneförmåner.

# Kontakt

---

## **IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer**

Box 555 45

102 04 Stockholm

Besöksadress: Sturegatan 11

Tel: 08-762 69 40

[www.ideella.org](http://www.ideella.org)

## **Vision**

Box 7825

103 97 Stockholm

Besöksadress: Kungsgatan 28 a

0771-44 00 00

[www.vision.se](http://www.vision.se)

