



## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum	Protokoll nr	Sida
2016-10-11	34-2016-1	2

---

Sign	Sign	Sign	Sign
------	------	------	------

---

---

### § 2 Omfattning

Överenskommelsen omfattar samtliga medlemmar i Bransch Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.

### § 3 Löneavtal

Kommittén och Akademikerförbunden och Vision är överens om löneavtal för perioden 2016-10-01 – 2017-09-30 enligt bilaga 1.

### § 4 Allmänna anställningsvillkor - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Trossamfund och Ekumeniska Organisationer förlängs att gälla under tiden 2016-10-01 – 2017-09-30 med tillägg och ändringar enligt bilaga 2.

### § 5 Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalet) gäller med i respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

### § 6 Avsiktsförklaring rörande förtroendevalda

Följande text är en avsiktsförklaring med innebörd att uppmärksamma de förtroendevaldas roll inom den lokala organisationen Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt och naturligt inslag i arbetsgivarens/organisationens verksamhet och utveckling samt att det för den enskilde kan utgöra en viktig del i den personliga karriärutvecklingen.

Parternas syfte med denna avsiktsförklaring är att

- Framhålla betydelsen av en väl fungerande facklig verksamhet för såväl de anställdas inflytande som för arbetsgivaren/organisationen och dess verksamhet.
- Med dessa utgångspunkter skapa goda förutsättningar för fackligt förtroendevald att åta sig fackliga uppdrag och på ett kvalitativt och förtroendeskapande sätt fullgöra dessa.
- Härigenom skapa förutsättningar för de fackligt förtroendevaldas legitimitet och representativitet.

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum	Protokoll nr	Sida
2016-10-11	34-2016-1	3

---

Sign	Sign	Sign	Sign
------	------	------	------

---

- 
- Underlätta för fackligt förtroendevalda att avveckla sina fackliga uppdrag och återgå fullt ut till en lämplig yrkesroll.

Det är av största vikt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för den fackligt förtroendevalde att förena sin ordinarie befattning med det fackliga uppdraget.

### § 7 **Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:14**

Parterna är ense om att tillsammans ta fram ett branschanpassat skriftligt material avseende AFS 2015:14.

### § 8 **Avslut**

Förhandlingarna förklarades avslutade 2016-10-11.

Avtalet är preliminärt i avvaktan på formellt godkännande i de organisationer där så krävs.

Vid protokollet

Jenny Stake Fredriksson

Justeras

Lars Dicander

Louisa Hegardt

Matteus Canevall

## **Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll TEO 34-2016-1**

(Ändrad text är *kursiverad*)

### **§1 Mom 2:2**

Momentet utgår och det följande momentet blir i stället moment 2:2.

### **§ 2 Anställning mom. 2 Tidsbegränsad anställning, första stycket**

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS (*se bilaga*) gäller. Härutöver gäller följande:

---

#### **§ 2 mom. 2:1 Utlandstjänstgöring**

Avtal om anställning för viss tid får träffas vid utlandstjänstgöring. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst sex år. *Den anställda kan medge att tidsperioden förlängs.* Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månader från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning.

#### **§ 2 mom. 2:4 Utökad provanställning till vissa befattningar**

Vid tillsvidareanställning på befattning som präst, pastor, diakon eller motsvarande kan anställningen inledas med provanställning under sammanlagt högst tolv månader.

### **§ 3 mom. 6 Yrkeshandledning**

Som stöd för arbetstagare med människovårdande arbetsuppgifter, såsom pastor, diakon, *ungdoms-* eller fritidsledare, ska arbetsgivaren medverka till yrkeshandledning utifrån individens behov.

### **§ 5 Arbetstid Mom. 2 Förtroendearbetstid**

Förtroendearbetstid tillämpas för arbetstagare, som på grund av arbetets karaktär samt verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning planerar arbetet tillsammans med arbetsgivaren.

Även med annan arbetstagare kan skriftlig överenskommelse träffas om förtroendearbetstid. Sådan överenskommelse gäller ett år i sänder.

Den ordinarie arbetstiden utgörs av högst 250 arbetsdagar per år inklusive semesterdagar. Detta antal dagar är beräknat utifrån att den som är tjänstgöringsskyldig under årets alla dagar inklusive sön- och helgdagar ska ha en veckoarbetstid om 38,25 timmar.

Vid planering av arbetstiden ska utgångspunkten för arbetstidsuttaget vara fem arbetsdagar per vecka i genomsnitt över året.

Bestämmelserna om dygnsvila, nattarbete, veckovila och sammanlagd arbetstid i 11 § ska vara vägledande vid planeringen av förtroendearbetstid, dock kan inte veckovila företrädesvis förläggas på helger. Det bör emellertid eftersträvas att en helg per månad är arbetsfri.

Arbetsgivare och arbetstagare bör minst varje kvartal stämma av att arbetstid och *ledighet* håller sig inom planen och göra nödvändiga justeringar. *Med ledighet i detta sammanhang avses inte semester, som förläggs enligt reglerna i § 6.*

Ersättning för overtidsarbete, obekvämlig arbetstid och andra arbetstidsberoende tillägg utgår inte vid förtroendearbetstid.

*Tillämpning av förtroendearbetstid upphör på begäran av arbetsgivare eller arbetstagare med minst en månads uppsägningstid.*

### **Anmärkning**

*Som stöd för tillämpningen av förtroendearbetstid har parterna tagit fram särskild information, se bilaga X.*

### **§ 6 mom 4:3 Semesterrätt och semesterlön vid vissa anställningar**

Tidsbegränsad anställning som inte varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt semesterlagen, d v s 12 procent av arbetstagarens lön under intjänandeåret.

*Vid anställningar som varar längre än tre månader men där arbetstiden understiger 8 timmar i veckan kan semesterlönen, med avsteg från 26 § semesterlagen, betalas ut med 12 procent av lönen vid varje löneutbetalningstillfälle.*

### **§ 6 mom 4:6 Utbetalning av semesterlön**

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast efter semestern. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tidpunkt för utbetalning.

### **Semesterväxling**

*Enskild överenskommelse kan träffas om utbyte av semestertillägg mot lediga dagar.*

*Sådan överenskommelse ska träffas senast två månader före semesterårets början och gälla per semesterår. Den ska omfatta hela årets semestertillägg. Växlade dagar ska i samråd med arbetsgivaren tas ut under semesteråret om verksamheten så tillåter och kan inte sparas. Parterna värderar det växlade semestertillägget till fem lediga dagar för arbetstagare med 25 semesterdagar, respektive sex lediga dagar för arbetstagare med 31 respektive 32 semesterdagar.*

*Lediga dagar som inte kan läggas ut betalas som semesterersättning vid semesterårets slut.*

## **§ 7 mom. 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta 2 stycket**

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt *socialförsäkringsbalken* betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

## **§ 8 mom 1 Rätt till föräldralön 2st**

*En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren eller hos annan arbetsgivare som varit bunden av detta avtal under minst ett år i följd och att föräldraledigheten tas ut i hela dagar och under hela månader.*

## **§ 9 mom 1 Ledighet med lön**

*Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock ledighet beviljas även för en eller flera dagar, t ex vid hastigt uppkommen sjukdom hos någon nära anhörig eller vid nära anhörigs frånfälle.*

*Med nära anhörig avses make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden.*

## **§ 10 Uppsägning mom 1 och 2:1**

### ***Arbetstgares uppsägning***

*Arbetstgare som säger upp sin anställning ska iaktta en uppsägningstid av en månad om inte längre tid avtalats i det enskilda anställningsavtalet.*

Arbetstgare anställd före 2001-01-01 som har fyllt 30 år har en uppsägningstid av tre månader.

### ***Formen för uppsägning***

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstgaren göra sin uppsägning skriftligt. Om uppsägningen ändå sker muntligt bör arbetstgaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligt till arbetsgivaren.

### ***Arbetsgivares uppsägning***

*Arbetsgivare som säger upp arbetstgare ska iaktta uppsägningstiderna i LAS om inte längre tid avtalats i det enskilda anställningsavtalet eller följer av mom. 2:3 och 2:5 nedan.*

(Texten under rubriken Uppsägningstider enligt 11§ LAS är oförändrad)

## **§ 10 mom 2:3 Förlängd uppsägningstid**

För arbetstgare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstiden med sex månader.

*Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år, vilket beror på möjligheten att ta ut pension från den åldern.*

### **§ 13 Obekvämt arbetstid och beredskap mom 1:5**

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation för arbete på obekvämt tid. *Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och kan sägas upp av vardera parten med minst tre månaders uppsägningstid.*

### **§ 14 Giltighetstid**

*Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2016 till och med den 30 september 2017. För tiden efter den 30 september 2017 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.*

### **Kollektivavtalet får en ny bilaga enligt följande**

*Tidsbegränsade anställningar enligt LAS i dess lydelse september 2016*

5 §

*Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas*

- 1. för allmän visstidsanställning,*
- 2. för vikariat,*
- 3. för säsongsarbete, och*
- 4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.*

5 a §

*En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år*

- 1. under en femårsperiod, eller*
- 2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.*

*Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.*

*5 b §*

*För den som fyllt 67 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.*

*6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.*

*Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.*

*Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.*

**Texten i slutet av kollektivavtalet rörande förbund som Akademikerförbundet SSR är kontaktförbund för uppdateras enligt följande.**

*De 13 förbund som ingår i Akademikerförbunden är: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Fysioterapeuterna, Jusek, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.*