

Svenska Kyrkans AVTAL 08

Kollektivavtalet tecknades den 1 april 2008 och består av Kyrkans löneavtal 08, Kyrkans allmänna bestämmelser 08 (AB 08), Protokollsanteckningar samt Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB. Kollektivavtalet gäller från och med den 1 april 2008 till och med den 31 mars 2011.

Kyrkans löneavtal 08

Grundläggande principer för lönesättning

1 § i Kyrkans löneavtal 08 är till sitt innehåll oförändrat i jämförelse med Kyrkans löneavtal 05. Det har skett några tillägg för att förtydliga att Kyrkans avtal utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad och att lönesättning ska ske utifrån på arbetsplatsen kända lönekriterier. Lönekriterierna som ska användas är de som framgår av 1 § och/eller lokalt framtagna lönekriterier.

Nya skrivningar i 1 § är att lönesättning för nyanställd oprövad arbetstagare ska ske utifrån arbetsgivarens lönebild för den tänkta anställningen. Detta innebär att den angivna lägstlönen i avtalet inte automatiskt kan appliceras när det exempelvis anställs en nyutexaminerad ekonomiassistent på kansliet. Där ska arbetsgivarens lönebild för de personer som arbetar på kansliet vara vägledande. Skrivningen innebär dock inte att den nyanställde per automatik ska ha samma lön som dennes föregångare.

När en arbetstagare vikarierar på en mer kvalificerad tjänst kan arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen. Arbetsgivaren ska överväga om det finns anledning att ge ett vikariatstillägg när en anställd arbetstagare under begränsad tid vikarierar på en annan tjänst som innehåller mer kvalificerade arbetsuppgifter, t ex en arbetsledande tjänst.

Vid svag eller ingen löneutveckling är det lönesättande chefs ansvar att upprätta en åtgärdsplan i syfte att nå uppsatta mål och en förbättrad löneutveckling för arbetstagaren.

Lägst lön

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 15 000 kr per månad (heltidslön) t o m 2009-03-31. Fr.o.m. 2009-04-01 ska den uppgå till 17 000 kr per månad.

Lägsta timlön för arbetstagare som fyllt 19 år införs i avtalet. T.o.m. 2009-03-31 är den 91 kr per timme och fr.o.m. 2009-04-01 är den 103 kr per timme. Detta gäller alla som fyllt 19 år vilket innebär att även feriearbetande ungdomar som arbetar under sommaren 2008 och övrig extraanställd personal på timbasis ska ha en timlön på lägst 91 kr.

För arbetstagare som inte fyllt 19 år gäller ingen lägsta lönenivå. Lönesättningen ska ske efter samma principer som för all annan personal.

För Kommunals avtalsområde gäller att justering av arbetstagares lön upp till angiven lägstlön avräknas utrymmet till den del arbetstagaren bidrar till utrymmet. (Protokollsanteckningar, punkt 28).

Exempel: En arbetstagare har 2009-03-31 en lön på 16 500 kronor. Bidraget till utrymmet är 800 kronor. Av dessa 800 kronor används 500 för att höja lönen upp till lägstnivån 17 000 kronor. Resterande 300 kronor tillfaller utrymmet och fördelas enligt samma principer som för alla övriga arbetstagare.

En annan arbetstagare har vid samma tidpunkt en lön på 15 500 kronor. Bidraget till utrymmet är 800 kronor. Här ”saknas” alltså 700 kronor från arbetstagarens bidrag till utrymmet för att denne ska nå upp till lägstlön. Dessa 700 kronor får inte tas från det utrymme som ska fördelas. Arbetsgivaren måste alltså tillföra 700 kronor utöver vad som anges i avtalet.

Löneutrymme

Löneöversynsutrymmet för medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråd, SKTF och Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund beräknas för år 2008 av lägst 3,4 %, för år 2009 av lägst 3,5 % och för år 2010 av lägst 2,7 % av summan av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön.

Löneöversynsutrymmet för medlemmar i Kommunal beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör för år 2008 lägst 780 kronor, för år 2009 lägst 800 kronor och för år 2010 lägst 640 kronor av summan av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön.

Utrymmet bildar det underlag som parterna har till sitt förfogande för individuell fördelning vid årlig löneöversyn. Några individuella garantier om lägst lönehöjning finns inte.

En ny skrivning har införts om att oaktat hur utrymmet är reglerat, d.v.s. antingen genom procent eller krontal, ska lönesättning genomföras konsekvent och utifrån arbetsgivarens handlingsplan. Detta innebär att handlingsplanens inriktning kring lönefrågor gällande de olika befattningsgrupperna ska styra hur utfallet blir i den gruppen och inte hur utrymmet är reglerat. Om arbetsgivaren har två utmärkt fungerande vaktmästare, en organiserad i Kommunal och en i SKTF, ska inte den som är medlem i SKTF behandlas annorlunda för att insamlingsmodellen för SKTF:s medlemmar är procent istället för krontal.

Ett förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga vid bl.a. löne- och andra anställningsvillkor infördes i Föräldraledighetslagen den 1 juli 2006. Genom ett tillägg till anmärkningen i löneavtalet, som anger att arbetstagare som är sjuk- eller föräldralediga ska uppmärksammas vid löneöversyn, påtalas detta förbud.

Löneöversyn

Den nya modellen för lönesättning som infördes i Kyrkans löneavtal 05 är i princip oförändrad. Vissa redaktionella ändringar har gjorts i 2 §.

Löneöversynen inleds med att arbetsgivaren kallar de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna till överläggningar. En nyhet för denna kollektivavtalsperiod är att även Kyrkans Akademikerförbund ska kallas till överläggningen. Vid överläggningarna redovisar arbetsgivaren sina ställningstaganden till löneåtgärder. Det kan gälla olika förändringar som kan få konsekvenser i lönesättningen såsom behov av löneökningar med anledning av arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyanställningar, behov av lönerelationsförändringar eller behov av satsning på någon yrkeskategori m.m. En ny

skrivning har införts om att arbetsgivaren vid överläggningen ska försöka uppnå samsyn med arbetstagarorganisationerna kring de planerade åtgärderna.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren komma överens med respektive fackförbund om löneöversyn ska ske genom lönesättande samtal eller genom förhandling. Den modell som väljs gäller då alla medlemmar i respektive fackförbund. Nås ingen överenskommelse mellan arbetsgivare och fackförbund om vilken modell som ska tillämpas sker löneöversynen genom förhandling. För Kyrkans Akademikerförbunds medlemmar gäller enbart förhandling.

Samtal chef/medarbetare

Om arbetsgivaren använder lönesättande samtalsmodellen för löneöversynen, förs samtalet mellan lönesättande chef och medarbetare. Vare sig förtroendevalda eller fackliga företrädare deltar. En avstämning ska ske efteråt genom att arbetsgivaren översänder resultatet till respektive facklig organisation. De fackliga organisationer som vill kan även efter samtalsmodellen teckna ett lokalt kollektivavtal om de nya lönerna. Detta får arbetsgivaren ta upp med respektive facklig organisation på lokal nivå. Löneöversynen för medlemmar som tillhör Kyrkans Akademikerförbund genomförs alltid som förhandling med arbetsgivaren.

Förhandlingsordning

En ny förenklad skrivning om förhandlingsordningen är införd i 3 § och skrivningen innebär inte någon materiell förändring från Kyrkans avtal 05.

Övrigt

8 § har utgått. I Kyrkans avtal 05 upphörde stiftsförbundens ställning som lokal arbetsgivarpart och därigenom de stiftsförbundsvisa förhandlingarna. Stiftsförbunden hade dock möjlighet att biträda arbetsgivare vid löneöversynsförhandlingar. I dessa fall kunde den enskilde arbetsgivaren ge ett uppdrag direkt till stiftsförbundet. De centrala parterna har kommit överens om att ta bort skrivningen i Kyrkans avtal 08 om att arbetsgivaren kan använda sig av biträde men möjligheten kvarstår oförändrad. Det är alltid möjligt att anlita vem man önskar, exempelvis en stiftsförbundshandläggare, som biträde vid överläggning och vid löneförhandling. Däremot inte om lönen sätts genom lönesättande samtal.

Retroaktiv lön

Den årliga löneöversynen bör vara klar före den 1 april respektive år. Med anledning av att Kyrkans avtal 08 blev klart först den 1 april är detta inte möjligt för 2008. Arbetsgivaren är därför skyldig att utbetala retroaktiv lön från och med den 1 april enligt avtalet. För de arbetstagare som är sjuk- eller föräldralediga gör Försäkringskassan inte motsvarande retroaktiva höjning av den sjukpenningsgrundande inkomsten (SGI). Hur detta ska hanteras är inte reglerat i Kyrkans AB 08, men Församlingsförbundet rekommenderar att arbetsgivarna betalar den mellanskillnad avseende SGI-nivåer som uppkommer mellan den 1 april och datum för lokal överenskommelse om de nya lönerna.

Löneseminarier

De centrala parterna har kommit överens om att genomföra partsgemensamma löneseminarier om lönebildning under hösten 2008 i syfte att förankra lönebildningsprocessen. Inbjudan till dessa seminarier kommer i början av hösten.

Kyrkans AB 08

§ 5 Deltidsanställning

Mom. 1. Inför anställning av personal på deltid ska det eftersträvas att arbetstiden i genomsnitt omfattar 20 timmar per vecka, till skillnad mot tidigare 17 timmar. Detta för att harmoniera bestämmelsen med arbetslöshetskassans regler.

§ 6 Allmänna åligganden

Mom. 2. Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser. Denna skrivning fanns i AB 01 men föll bort ur AB 05. Nu införs den för att säkerställa att oorganiserade arbetstagare också ska omfattas av de ändringar som de centrala parterna överenskommer om.

§ 13 Arbetstid

Mom 2. anm Kompensation för annandag pingst

Denna bestämmelse blir aktuell 2009 då nationaldagen infaller på en lördag och 2010 när nationaldagen infaller på en söndag. Bestämmelsen gäller för arbetstagare som arbetar måndag till fredag, däremot inte för arbetstagare med annan arbetstidsförläggning, (dvs. för arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller vardag och helgdag).

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

Eftersom nationaldagen numera är helgdag istället för annandag pingst, ges arbetstagaren en arbetstidsminskning en annan dag om nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Skälet till det är att arbetstagare som arbetar måndag till fredag är ledig på lördag och söndag och om nationaldagen infaller på lördag eller söndag får arbetstagare inte någon extra arbetstidsminskning. Det innebär en försämring jämfört med tidigare när annandag pingst var helgdag, eftersom annandag pingst alltid infaller på en måndag och gav således alltid en extra dags ledighet. Genom bestämmelsen ges arbetstagaren motsvarande arbetstidsminskning som tidigare.

Mom 6. Avvikelse från Arbetstidslagen

g) Det är enligt denna regel möjligt att arbetstagarens dygnsvila vid enstaka planerat tillfälle kan understiga 11 timmar. Denna planering kan ske om dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

Bestämmelsen innebär att huvudregeln i arbetstidslagen om 11 timmars dygnsvila fortsättningsvis gäller men vid något enstaka tillfälle kan arbetsgivaren göra en annan planering när det finns behov av det.

h) Det är möjligt att arbetstagarens dygnsvila vid oförutsedda händelser kan medföra kortare dygnsvila än 11 timmar. Arbetstagaren skall vid sådana oförutsedda händelser ges motsvarande kompensationsledighet direkt i anslutning till det förlängda arbetspasset. I detta fall får kompensationsledigheten inte medföra inkomstbortfall för arbetstagaren.

Mom 7. Möjligheter till lokala avvikelser

Arbetsgivaren kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse av dygnsvilan och nattvilan(enligt 13 § arbetstidslagen).

§ 15 Avlöningsförmåner

Undantagna från övertidsersättning

Arbetstagare som enligt huvudregeln är undantagna från övertidsersättning, kyrkokamrer, kyrkogårdschef, kyrkogårdsföreståndare, förste stiftsjurist och förste stiftsjägmästare, kan i sitt enskilda anställningsavtal komma överens om rätt till övertidsersättning. En översyn av denna överenskommelse ska göras i samband med löneöversynen. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska undersöka i vilken utsträckning övertid sker och hur denna ska ersättas. Den nya bestämmelsen är införd i Protokollsanteckningar p 13.

§ 18 Uppehållsanställning

Fr.o.m. 2009-01-01 utges ett semesterlönstillägg till heltidsanställd arbetstagare vars fasta kontanta lön understiger 20 400 kr per månad

§ 21 Obekväm arbetstid

Fr.o.m. 2009-04-01 höjs alla O-tilläggsersättningar med 11 procent

§ 22 Beredskap

Fr.o.m. 2009-04-01 höjs beredskapsersättningen med 11 procent

§ 23 Förskjuten arbetstid

Fr.o.m. 2009-04-01 höjs ersättningen med 11 procent

§ 24 Färdtid

Fr.o.m. 2009-04-01 höjs ersättningen med 11 procent

§ 27 Semester

Mom. 5 ändras fr.o.m. intjänandeåret som börjar 2010-01-01 så att arbetstagare under 40 år får två extra semesterdagar per år, från 25 dagar till 27 dagar. Detta är en satsning på yngre arbetstagare inom kyrkan och ett led i att göra Svenska kyrkan till en attraktiv arbetsgivare.

I konsekvens med ändringen så ändras också procentsatsen i anmärkningen till **Mom. 6** fr.o.m. 2010-01-01 till 12,96 %. För de arbetstagare som är frånvarande av annan anledning än ledighet som är semesterlönegrundande och därför fått behålla minde än 40 % av lönen gäller semesterlagens regler. Deras lön ska uppräknas med 12,96 % fr.o.m. 2010-01-01 istället för med 12 %.

Mom. 15 ändras fr.o.m. 2009-01-01. Ett semesterlönstillägg ska utgå för arbetstagare vars fasta kontanta lön understiger 20 400 kr per månad.

För arbetstagare med timlön ändras i **Mom 16** lägstnivån för semesterlönstillägg till 123:60 fr.o.m. intjänandeåret som börjar 2009-04-01 och procentsatsen för beräkning av semesterlön - från 12 till 12,96 procent - fr.o.m. intjänandeåret som börjar 2010-04-01.

§ 28 Sjukdom

Mom. 7. Sjuklön ska utges till arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet, med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av

lönebortfallet och högsta belopp från Försäkringskassan. Procentsatsen 80 procent är ändrad till 77,6 procent med anledning av att Försäkringskassan har infört en ny beräkningsgrund för SGI.

Mom. 9. För de arbetstagare som fått sin sjukpenning indragen av Försäkringskassan betalar arbetsgivaren sjuklön under 180 kalenderdagar. Begränsningen till 180 kalenderdagar gäller för innevarande sjukperiod. Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete. De 180 kalenderdagarna räknas från och med 2008-04-01. Detta gäller oaktat när sjukpenning indragits och sjuklöneperiod påbörjats.

Ny anmärkning om att procentsatsen (exempelvis 77,6 procent) gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassan beräkningar för SGI ändras.

§ 29 Föräldraledighet

Mom. 1. Föräldrapenningtillägget utbetalas i högst 90 kalenderdagar i följd vid första ledighetstillfället sedan barnets födelse med ett belopp motsvarande 10 procent av lönebortfallet, beräknat från första kalenderdagen i föräldraledigheten. År ledigheten kortare än 90 dagar beräknas tillägget utifrån antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar. Föräldrapenningtillägget kan utgå till båda föräldrarna, vid deras respektive ledighet, för det fall båda är anställda hos samma arbetsgivare. Arbetstagaren ska sammanhängande varit anställd i minst 365 dagar före ledighet med föräldrapenning.

Den arbetstagare som går på sin första föräldraledighet efter 1 april 2008 omfattas av de nya reglerna. De som redan är/har varit föräldralediga den 1 april 2008 får ersättning enligt reglerna i AB 05.

Paragrafen har fått en ny anmärkning så att även säsongsanställda kan få föräldrapenningtillägg under högst 90 kalenderdagar i följd. Det krävs då att arbetstagare är anställd för säsongsarbete och har varit anställd under sammanlagt 365 kalenderdagar under de senaste 24 månaderna före ledighet med föräldrapenning. Tillägget kan utgå maximalt i 90 kalenderdagar och gäller per arbetstagare och födsel.

Föräldraledighetsersättning ska utges till arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet, med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet och högsta belopp från Försäkringskassan. Detta innebär att de arbetstagare som tjänar ”över taket”, 34 165 kr per månad under 2008, också ska ha ett tillägg av arbetsgivaren under maximalt 270 kalenderdagar.

Ny anmärkning om att procentsatsen (exempelvis 77,6 procent) gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkningar för SGI ändras.

§ 30 Civil- och värnplikt

Mom. 1. Ersättning ska utges till arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet, med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 87,3 procent av lönebortfallet och högsta belopp från Försäkringskassan.

Ny anmärkning om att procentsatsen (exempelvis 87,3 procent) gäller tillsvidare och justeras om Försäkringskassans beräkningar för SGI ändras.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Mom. 1 Anmärkning. Genom omställningsavtalet tillkom en förlängd uppsägningstid om ett år vid uppsägning pga arbetsbrist för de arbetstagare som fyllt 50 år och har 15 års anställningstid. Denna skrivning är nu införd som en anmärkning till § 33.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Turordning

En av de större frågorna i avtalsrörelserna 2005 och 2008 har varit hur turordningskretsen ska se ut vid arbetsbristsituationer i samfälligheter. De centrala parterna har i förhandlingsprotokollet enats om att kartlägga vilka arbetsgivare som utgörs av större samfälligheter, på en ort, där varje församling anställer personal. Stiftsförbundshandläggarna ska i samråd med de fackliga motparterna på lokal nivå kartlägga vilka samfälligheter det gäller. Det rör sig om ungefär 20-30 samfälligheter. I dessa ska därefter lokala kollektivavtal om turordning upprättas. Vid behov biträder de centrala parterna vid dessa lokala förhandlingar.

Om överenskommelse inte nås eller sägs upp gäller AB 05 § 35 om gemensam turordning vid samma yrkes-/befattningsbenämning samt att med verksamhet avses styrelses eller nämnds förvaltningsområde. Dessa regler har flyttats till Protokollsanteckningar p. 26.

Protokollsanteckningar

Protokollsanteckningarna har ändrats i några punkter som i huvudsak kommenteras under andra rubriker i dessa anvisningar.

Punkt 13 som handlar om överenskommelse om övertidsersättning har kommenteras under Kyrkans AB, § 13 Arbetstid.

Punkt 24 och 25 Pension. Övergångsbestämmelser för pensionsavtalet KAP-KL Svenska kyrkan (Avgiftsbestämd ålderspension) regleras i protokollsanteckningarna. Avsikten med protokollsanteckningarna är att anställda inom Kommunals avtalsområde med fortlöpande anställning sedan 2003-12-31 samt födda mellan 1947-1975 bibehåller 4,5 % i pensionsavgift fram till 2010. Då kommer pensionsavgifterna att höjas för samtliga arbetstagare som omfattas av KAP-KL Svenska kyrkan från 4,25% till 4,5 %..

Anställda födda mellan 1940-1946 bibehåller dock sina gamla pensionsavgifter dvs 3,5 % - 4,5 % under inkomttaket och 1,1 % -2,1 % över inkomttaket.

Punkt 26 angående om lokala kollektivavtal om turordning och företrädesrätt inte upprättas eller sägs upp kommenteras under Kyrkans AB § 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt.

Punkt 27 om kyrkoherdevikariat, kommenteras under Särskilda bestämmelser för präst.

Punkt 28 Löneökningstrymmet inom Kommunals avtalsområde kommenteras under Kyrkans löneavtal 08, Grundläggande principer för lönesättning.

Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattnig

Arbets tid

Huvudregeln i lägerbilagan är nu att arbetstid vid läger ska planeras innan lägret påbörjas och om det finns behov anges i arbetstidsschema eller liknande. Tidsåtgången för lägerverksamhet ska inrymmas i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmättet inom beräkningsperioden. Detta betyder att arbetstidsmättet under beräkningsperioden, som exempelvis kan vara ett fyraveckorsschema, i snitt ska uppgå till den ordinarie arbetstiden, exempelvis 40 timmar per vecka för en schemalagd komminister. De arbetstagare som har oreglerad arbetstid omfattas inte av lägerbilagan.

Nattansvarig

Lägerverksamheten kan kräva mer personal så att reglerna om dygnsvilan och vid längre läger också veckovilan kan tillgodoses. Ett sätt att planera lägren kan vara att utse nattansvariga som har ansvaret under natten då övriga arbetstagare har sin dygnsvila. Det rekommenderas att de nattansvariga, som kan vara ”äldre” ungdomar eller föräldrar, anställs av arbetsgivaren för att försäkringar ska gälla. Den som är nattansvarig har sitt arbetspass på natten och får sedan sin dygnsvila nästa dag.

Dygnsvila

Dygnsvilan innebär att alla arbetstagare skall ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar. Arbetstid kan således läggas ut under maximalt 13 timmar per dygn. Det är möjligt att lägga ut dygnsvilan i början av en tjugofyrtimmarsperiod och under nästa period lägga ut ledigheten i slutet av perioden. Beräkningen av dygnet kan börja när som helst. Planeringen av dygnsvilan kan göras individuellt. I lägerbilagan har införts en möjlighet att undantagsvis förlägga ordinarie arbetstid så att dygnsvilan uppgår till minst 9 timmar. Detta medför att det under ett läger går att förlägga ordinarie arbetstid i maximalt 15 timmar. Detta kan i förväg schemaläggas för de anställda för något av lägerdygnen för att ”få ihop” tiden. Det är inte meningen att alla anställda under hela lägertiden ska arbeta maximalt 15 timmar per dygn men det ska gå att planera en kortare dygnsvila för att lägret ska fungera.

I lägerbilagan ges också möjlighet att göra tillfälliga avvikelser från den planerade dygnsvilan vid akuta händelser om arbete beordras eller godkänns i efterhand. Exempel på detta är om det händer en olycka så att någon behöver åka till sjukhus med en lägerdeltagare. I dessa fall kompenseras arbetstagaren med 1,5 timme ledighet för varje arbetad timme under eller i direkt anslutning till lägret.

Veckovila

Veckovilan innebär att alla arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar. När det gäller veckovilan är det möjligt att lägga den i början av en sjudagarsperiod och i slutet av nästa sjudagarsperiod. Beroende av planering kan arbete utföras utan någon fridag under sammanlagt 11 alternativt 12 dagar. Avvikelse från reglerna om veckovila kan göras tillfälligtvis genom ett undantag i arbetstidslagen. Det ska då föranledas av särskilda förhållanden som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet i direkt anslutning så

att veckovilan uppnås. Det är då inte 36 *nya timmar* som skall läggas ut utan endast den tid som fattas för att veckovilan ska bli trettiosex timmar under varje period om 7 dagar. Veckovilan kan inte läggas ut samtidigt som arbetstagaren har beredskap.

Lägerersättning

Lägerersättning i lägerbilagan i Kyrkans avtal 08 uppgår till 400 kronor per tjänstgöringsdygn till och med den 31 december 2008. Från och med den 1 januari 2009 höjs ersättningen till 475 kronor per tjänstgöringsdygn. Lägerersättningen förutsätter en eller flera övernattningsdygn på lägret och utbetalas istället för övertid, obekvämt arbetstid samt beredskap. För fullgjort arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme. I lägerbilagan i Kyrkans avtal 05 fanns en regel om att den arbetstagare som skulle arbetat enligt sitt ordinarie schema och då fått tillägg för obekvämt arbetstid skulle få behålla denna ersättning. Denna regel är borttagen eftersom arbetstid under läger nu ska planeras i förväg och läggas in i det ordinarie schemat.

Lokal överenskommelse

Det finns möjlighet att teckna lokal överenskommelse om andra anställningsvillkor under lägerverksamheten. Arbetstidslagens regler medför inte något krav på arbetsgivaren att teckna lokal överenskommelse.

Särskilda bestämmelser för präst

Kyrkoherdevikariat

Redan vid avtalsförhandlingarna 2005 föreslog Församlingsförbundet att ersättningsreglerna vid kyrkoherdevikariat skulle utgå ur avtalet för att istället ersättas av överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren som gäller villkor vid vikariat. Vid årets förhandlingar återkom Församlingsförbundet med samma ståndpunkt. Grunden för förbundets inställning är att ersättningsreglerna slår omotiverat olika beroende på vilka lönelägen som kyrkoherden resp. vikarien har samt att principen om individuell och differentierad lön även ska gälla vid kyrkoherdevikariat.

Resultatet av förhandlingarna blev att de nuvarande reglerna om kyrkoherdevikariat ersätts av en ny regel innebärande att arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal avseende kyrkoherdevikariat. Det innebär att de arbetsgivare som vill ha en annan lösning på ersättningsfrågan ska begära lokal förhandling med den anställdes fackliga organisation. Observera att det inte går att träffa överenskommelse med enskild anställd.

Om lokalt kollektivavtal inte tecknas så gäller de gamla reglerna om kyrkoherdevikariat vilka numera återfinns i Protokollsanteckningar, punkt 27.

Särskilda bestämmelser för diakon

Frågan om särskild anställningsform för diakon har varit aktuell även under tidigare avtalsförhandlingar. Den här gången har Församlingsförbundet bedömt att det är positivt både för den nyutexaminerade diakonen och för arbetsgivare om det går att skapa en introduktionsbefattning för nyvigd diakon. Det ger en möjlighet för arbetsgivare som hittills tvekat att inrätta en diakontjänst genom att förträdesrätten inte gäller enligt denna anställningsform. För diakonen blir det sannolikt lättare att etablera sig på arbetsmarknaden oavsett om introduktionsbefattningen följs av en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren eller inte.

Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker

Partssammansatt arbetsgrupp

Vid avtalsförhandlingarna 2005 tillsattes en partssammansatt arbetsgrupp som hade till uppgift att utreda förtusättningarna för en reformerad arbetstidsreglering för kyrkomusiker. Arbetsgruppen genomförde bl.a. en enkätundersökning för att undersöka förekomsten av olika arbetstidsmodeller. Gruppen konstaterade att ca 15 % av landets kyrkomusiker har sin arbetstid schemalagd. Övriga musiker har i huvudsak lokalt överenskomna instruktioner men det förekommer även andra modeller.

Församlingsförbundets målsättning i arbetsgruppen och under förhandlingarna inför nytt kollektivavtal har varit att hitta nya vägar för effektivt arbetstidsutnyttjande och modernisera gamla strukturer som till del varit oförändrade sedan början på 1990-talet.

Resultatet har blivit förändringar beträffande synen på relationen mellan schemalagd tid och förtroendearbetstid. Dels har förändringar genomförts i punkten 7, Schemaläggning och i Partsgemensamma kommentarer till avtal för kyrkomusiker som belyser bl. a. förläggning av arbetstid, förtroendearbetstid och lokala kollektivavtal om annat.

Förläggning av arbetstid

Som huvudregel gäller att ordinarie arbetstid förläggs enligt Kyrkans AB § 13 mom. 5 och enligt Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker punkt 7.

Som alternativ förläggning av arbetstid kan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffa kollektivavtal om annat enligt punkten 2 i särskilda bestämmelser för kyrkomusiker.

Vid förläggning av arbetstid enligt huvudregeln har reglerna i punkt 7 förändrats. Andelen schemalagd arbetstid/förtroendearbetstid behöver inte längre vara fastställd till 70 %-30 %. Vid schemaläggningen ska överenskommelse mellan arbetsgivaren och företrädare för arbetstagarorganisationen upprättas. Fördelningen mellan schemalagd arbetstid och förtroendearbetstid ska styras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens behov. Detta innebär att karaktären på musikertjänsten vara avgörande för fördelningen. En kyrkomusiker som t. ex. arbetar traditionellt, med musik vid kyrkliga förrättningar, och som inom detta område är rutinerad har sannolikt mindre behov av förtroendearbetstid varför andelen t.ex. kan fastställas till 20 % av arbetstiden. En kyrkomusiker som har en annan typ av tjänstgöring med stort inslag av körverksamhet och konsertverksamhet har sannolikt behov av större andel förtroendearbetstid. Förhållandet mellan schemalagd tid och förtroendearbetstid kan också variera med tiden beroende på förändrade arbetsuppgifter.

Kan överenskommelse inte träffas om sådan andel utgör förtroendearbetstiden 30 % av den ordinarie arbetstiden.

De partsgemensamma kommentarerna angående förtroendearbetstid har delvis fått ett nytt innehåll. Notera att den tid som inte är förlagd, förtroendearbetstiden *i huvudsak* ska användas som övningstid och till övrigt enskilt förberedelsearbete. Även andra arbetsuppgifter som rör kontakter med instrumentalister, sångsolister, körmedlemmar etc. kan fullgöras under denna tid. Den nya texten öppnar i viss mån upp för andra arbetsuppgifter än enbart övningstid och övrigt enskilt förberedelsearbete, vilket kan underlätta planering för både arbetsgivare och arbetstagarare.

Under förtroendearbetstiden har arbetstagaren att själv disponera sin arbetstid. De arbetsuppgifter som fullgörs under den tiden ansvarar arbetstagaren själv för. Detta utesluter givetvis inte att arbetsgivare alltid har rätt att få en redogörelse för vad kyrkomusiker arbetar med under förtroendearbetstiden.

Lokala kollektivavtal om annat

Vid sidan om avtalets huvudregel om arbetstidsförläggning finns möjlighet till lokala kollektivavtal om andra villkor som utvecklas i de partsgemensamma kommentarerna. Exempelvis kan ett lokalt kollektivavtal om annan arbetstidsförläggning träffas. I de partsgemensamma kommentarerna anges att avtal kan träffas om s.k. instruktion, årsarbetstid eller flexibel arbetstid. Ett lokalt avtal ska vara tidsbegränsat alternativt uppsägningsbart.

Särskilda bestämmelser för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare m.fl.

De särskilda bestämmelserna för kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal, liksom särskilda bestämmelser för betingsarbetande kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare m.fl. (löneformulär) med tillhörande normalinstruktion och tidlista, har genomgått en språklig bearbetning och modernisering. Några sakliga förändringar har inte gjorts, med undantag för O-tilläggen som från och med 2009-04-01 räknas upp med 11 %.

En partsgemensam arbetsgrupp med representanter från arbetsgivare inom Svenska kyrkan och från Kommunal ska tillsättas. Gruppens uppdrag är att under 2009

- utarbeta en branschanpassad överenskommelse om årsarbetstid
- kartlägga och analysera de förändrade förutsättningarna för säsongsanställning / konsekvenserna för begravningsverksamheten
- utreda möjligheten att på sikt fasa ut löneformuläret.