

2024-05-01



LATHUNDEN

KyrkA:s Guide till Kyrkans AB 23

sammanställd av Anna-Lisa Saar



Innehållsförteckning

Arbetstid	3
Arbetstid.....	3
- särskilda bestämmelser för präst.....	3
- arbetstidsschema.....	4
Övertid mm.....	4
- enkel övertid.....	4
- kvalificerad övertid.....	5
- fyllnadslön.....	5
- övertidstak.....	5
Obekväm arbetstid.....	5
Beredskap.....	6
Förskjuten arbetstid.....	7
Färdtid	7
Ledighetsförmåner	8
Semester.....	8
- semesterledighet.....	8
- semesterledighet i timmar.....	9
- beräkning av semesterledighet.....	9
- semesterns längd.....	9
- semesterlön.....	9
- semesterdagstillägg.....	10
- semesterersättning.....	10
Sjukdom (läkarbesök).....	10
Föräldraledighet.....	11
Ledighet för närståendevård.....	11
Trängande familjeskäl.....	12
Enskilda angelägenheter.....	12
Ledighet för studier.....	12
Ledighet för att prova annat arbete.....	13
Anställningen	13
Anställningsform.....	13
- tillsvidareanställning.....	13
- visstidsanställning.....	13
- provanställning.....	13
- konverteringsregler.....	14
- pastorsadjunkt, kontraktsprost och diakon.....	14
Deltidsanställning.....	14
Under anställningen	15
Allmänna åligganden.....	15
- samverkan för präst.....	15
Utbildning mm.....	15
Bisysslor	15
Tjänstedräkt och årskort.....	16
Avslut av anställningen	17
Uppsägningstid.....	16
- rätt att kvarstå i anställning till 69 år.....	17
Särskilda bestämmelser	17
Lägerverksamhet.....	17
<u>Präst</u> : - tjänstebostad, tjänstedräkt, flyttningersättning...19	19
- kyrkoherdevikariat.....	19
- ersättning för tjänsteresa.....	19
<u>Församlingspedagog</u> : - handledning.....	19

Arbetstid

ARBETSTID § 13 samt *Arbetstidslagen*

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. = Då helgdag infaller under tiden måndag-lördag (lätt-helgdag) minskas arbetstiden den veckan med det antal ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts på den dagen.

De år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag får arbetstagare som arbetat på Annandag Pingst en annan ledig arbetsdag under kalenderåret.

Särskilda bestämmelser för präst

- **Oreglerad arbetstid:** *Domprost och kyrkoherde* har oreglerad arbetstid. Överenskommelse om oreglerad arbetstid kan också träffas mellan arbetsgivare och komminister.

För arbetstagare med oreglerad arbetstid gäller inte arbetstidslagen. Ersättning för overtid, obekväm tid, förskjuten arbetstid och för beredskap utbetalas inte vid oreglerad arbetstid.

Dock kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om ersättning för beredskap enl §22.

- **Reglerad arbetstid:** *Komminister och pastorsadjunkt* har reglerad arbetstid. Heltidsanställd som har tjänstgöringsplikt även på helgdagar har i genomsnitt en arbetstid om 38,25 timmar/vecka.

Övriga präster har en ordinarie arbetstid om i genomsnitt 40 timmar/helgfri vecka (*se texten ovan - första stycket under §13*).

Arbetstidens förläggning (schema) och beräkningsperiodens längd fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om man inte enas om detta så bestämmer arbetsgivaren schemat och en beräkningsperiod om högst 6 månader.

Kompensationstid kan tas ut med hel dag/dagar eller i timmar.

- **Veckofridagar:** *Präst* har i genomsnitt två fridagar per vecka. På dessa dagar läggs ingen ordinarie arbetstid. Veckofridagarna bör förläggas till minst en sön-eller helgdag per månad. Arbetsgivaren skall eftersträva att arbetstagaren då får ledighet lördag och söndag.

Kyrkliga handlingar för icke församlingsbo ingår i arbetstiden.

Arbetstidsschema

Det är viktigt att det finns ett arbetstidsschema som visar hur den ordinarie arbetstiden är förlagd.

De arbetsuppgifter som anges i befattningsbeskrivningen och arbetsinstruktionen, skall normalt utföras under den arbetstid som finns angiven i arbetstidsschemat. Schemat måste anpassas till de förutsättningar som gäller för arbetets utförande.

I schemat skall rasternas längd anges, och när de ligger.

Rasterna skall läggas så att arbetstagaren inte utför arbete under mer än fem timmar i följd. Under rast är arbetstagaren inte skyldig att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Pauserna räknas in i arbetstiden (ATL §§ 15-17).

Arbetstagaren skall under varje period om 24 timmar ha minst 11 timmars sammanhängande **dygnsvila**.

I dygnsvilan skall tiden mellan kl 24 och kl 5 ingå. Avvikelse från detta får göras om arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter gör att arbetet måste utföras även nattetid eller mellan kl 24 och kl 5.

Arbetstagaren skall också ha **veckovila**. Man skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje 7 dagarsperiod. Veckovilan skall så långt det är möjligt förläggas till veckoslut (§14).

ÖVERTID mm § 20 - gäller inte för arbetstagare med oregerad arbetstid. Kyrkoherde har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

HELTIDSARBETANDE med fastställd arbetstid (**och arbetstidsschema**) har rätt till kompensation för övertidsarbete **om**

- arbetsledaren **på förhand beordrat** övertidsarbetet
- eller om arbetsledaren **i efterhand godkänt** övertidsarbete som inte kunnat beordras i förväg

Enkel övertid är övertidsarbete under de två timmar som ligger närmast före eller efter ordinarie arbetstid enligt schema.

Kvalificerad övertid är övertidsarbete på annan tid.

Vid övertidsarbete både före och efter den ordinarie arbetstiden, är den tid som sammanlagt överstiger 2 timmar kvalificerad övertid.

Kompensation för

- **enkel övertid** är 1½ timmas ledighet eller 180 % av lönen
- **kvalificerad övertid** är 2 timmars ledighet eller 240 % av lönen
- Ersättning för övertidsarbete med ledighet fordrar överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Ersättningarna inkluderar semesterlön och semesterersättning.

Påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme.

Ersättning för övertidsarbete med ledighet fordrar överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

DELTIDSARBETANDE som arbetar utöver fastställd tjänstgöringstid får **fyllnadslön** med 120% av månadslönen delad med 165 (inkluderar semesterlön och semesterersättning), eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, ledighet motsvarande timma för timma.

För tid som överstiger heltidsarbete (100% tjänst) gäller samma regler som för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte

- skall arbete på **fridag** (här menas lördag, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid) och under **beordrad beredskap** anses som **kvalificerad övertid**.
- är arbetstid som överstiger 8 timmar/dag eller den längre tid som finns angiven i ordinarie arbetstidsschema, är **övertidsarbete**.

Kanlichef, Kyrkokamrer, kyrkogårdschef, kyrkogårdsföreståndare, förste stiftsjurist och förste stiftsjägmästare undantagna från övertidsersättning.

Övertidstak

När det finns särskilda behov av ökad arbetstid, får arbetsgivaren av arbetstagaren ta ut övertid med högst 48 timmar under en period av 4 veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Under ett kalenderår får arbetsgivaren ta ut sammanlagt högst 200 timmar (allmän övertid) (ATL § 8).

OBEKVÄM ARBETSTID § 21 - *gäller inte för arbetstagare med oreglerad arbetstid*

För att få tillägg för obekväm arbetstid **måste det finnas ett fastställt arbetstidschema**, där man har tjänstgöringstid förlagd till obekväm tid, och att man har utfört arbete på den tiden.

Man kan inte få o-tillägg för övertidsarbete.

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

O-tillägg inkluderar semesterlön och semesterersättning. Denna tabell anger vilken tid som anses som obekväm arbetstid och vilket tillägg som då utbetalas.

Tabellen är något omredigerad.

O-tilläggstid D	◆ Tid från 19-22 vardag	26:75 kr/tim
O-tilläggstid C	◆ Tid från 22-24 måndag-torsdag, samt från 00-06 tisdag-fredag.....	53:28 kr/tim

- O-tilläggstid B
- ◆ Tid från 00-24 lördag, söndag och helgdag eller dag som **både** föregås och efterföljs av söndag eller helgdag (jul-och nyårsafton = helgdag)
 - ◆ Tid från 16-24 "lätthelgdagsafton" (= vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag)
 - ◆ Tid från 00-07 måndag eller vardag närmast efter helgdag
 - ◆ Tid från 19-24 fredag 66:01 kr/tim
- O-tilläggstid A
- ◆ Tid från 18 skärtorsdagen till 07 "tredjedagen" påsk.
 - ◆ Tid från 18 dagen före pingstafton, mid-sommarafton, julafton eller nyårsafton till 07 närmast efterföljande vardag
 - ◆ Alla helgons dag. Tid från kl 18 på fredagen till kl 07 på söndagen 131:90 kr/tim

BEREDSKAP § 22 - *gäller inte för arbetstagare med oreglerad arbetstid*

Under beredskap står man - utöver den ordinarie arbetstiden och utan att vistas på arbetsstället - till arbetsgivarens förfogande för att utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Beredskap bör bara förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig och bör då uppgå till högst 150 timmar/kalendermånad. Om det finns särskilda skäl för mer beredskapstid, kan lokalt avtal träffas med arbetstagarorganisationen.

Inom SJUKHUSKYRKAN används beredskap - om arbetsgivaren fattat särskilt beslut om detta.

Ersättningen är
 för tid upp till högst 150 timmar /kalendermånad 21:35 kr/tim
 för tid därutöver under kalendermånaden 44:44 kr/tim

I avtalet anges de tider och dagar (främst lördagar, söndagar och helgdagar) under vilka ersättningen förhöjs med 100%.

När beredskap fortlöpande används på en arbetsplats bör det finnas ett schema som fastställs av arbetsgivaren efter överenskommelse med den facklige företrädaren.

Arbetsinsats under beordrad beredskap är kvalificerad övertid (se Kyrkans AB §20:3a).

Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagare betalt för resekostnader till och från arbetsstället enligt Bilersättningsavtalet.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan lokalt komma överens om att ersättning för beredskap skall betalas även till arbetstagare med oreglerad arbetstid (Särskilda bestämmelser för präst).

Man kan inte få betalt för beredskap om detta uttryckligen ingår i lönen eller kompenseras genom ledighet eller förkortad arbetstid.

Arbetsgivaren kan pröva behovet av återhämtning vid arbete under beredskap. Arbetsgivaren förlägger den tiden med hänsyn till verksamhetens behov. Återhämtningen ska ske på betald arbetstid.

OBS! Man kan inte ha beredskap under tid för veckovila (ATL §14).

Jourhavande präst/telefonsjälavård hanteras i särskild ordning.

FÖRSKJUTEN ARBETSTID § 23 - *gäller inte för arbetstagare med oreglerad arbetstid*

Om arbetsgivaren beordrar en arbetstagare - som har ett arbetstidsschema - att arbeta efter ett annat arbetstidsschema, blir den nya arbetstiden ordinarie arbetstid. Detta gäller också för arbetstid som tidigareläggs eller senareläggs, eller läggs så att man får en fridag flyttad.

Tillsägelse om förändringen av den ordinarie arbetstiden, skall ges så snart som möjligt och måste ha givits **senast dagen innan**.

Under de första 10 dagarna från tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden, får man ett tillägg till lönen för arbetad tid som annars skulle ha varit fritid. *Om arbetsgivaren meddelar förskjutningen 10 dagar innan förändringen får man inget tillägg.*

Tillägget är

för dag som annars skulle ha varit fridag.....	98:58 kr/tim
för övrig tid.....	49:18 kr/tim

Under de två första dagarna höjs tillägget med 50%.

FÄRDTID § 24

Färdtidsersättning utbetalas till anställd som är på tjänsteresa inom Sverige, på tid som inte är ordinarie arbetstid enligt fastlagt schema. Man kan inte få färdtidsersättning tillsammans med ersättning för övertid eller fyllnadstid.

Färdtidsersättning utbetalas normalt inte under tiden 08-17 vardagar som inte är helgdagar. Då räknas restid som arbetstid om arbetstagaren inte enligt sitt schema skulle haft fritid. Färdtidsersättning utges inte heller för tid mellan 22-06 då arbetstagaren har sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

Färdtidsersättning utbetalas för **färdtid och skälig väntetid vid byte** av färdmedel, som sammanlagt varar under minst 30 minuter. Färdtiden summeras veckovis. Påbörjad halvtimme räknas som fullgjord.

Ersättningen är
för de första 10 timmarna under en kalendervecka 80:89 kr/tim
för tid därutöver 161:89 kr/tim

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

Ledighetsförmåner

SEMESTER § 27

Semesterförmånerna är: semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Semesterledighet

Rätt till semesterledighet har den som under året **anställts för mer än 3 månader**. Den som anställt för högst 6 månader kan avstå från rätten till semesterledighet

Det skall eftersträvas att man får semester minst fyra veckor i följd under tiden juni - augusti. Om arbetsgivaren lägger arbetstagarens huvudsemester före eller efter denna tid får man 2 betalda semesterdagar extra om man fått högst 14 dagar under juni-aug eller 1 extra semesterdag om man fått 15-19 dagar under juni-aug. Facket kan förhandla fram annan kompensation.

Arbetstagaren ska senast *före den 15 mars* (eller annan lokalt överenskommen tidpunkt) ange önskemål om huvudsemester. Arbetsgivaren gör sedan förslag till semesterlista och *skall då särskilt beakta bemanningen under semesterperioden och tiden närmast därefter i syfte att ge förutsättningar för återhämtning för medarbetarna*.

Arbetsgivaren meddelar sitt förslag till semesterlista *senast den 1 april* till berörda arbetstagare och det lokala facket. Facket kan inom 10 dagar begära förhandling om ändringar i förslaget. Den anställda skall ges besked om fastställd semester.

Anmälan om föräldraledighet under perioden 1 juni - 31 augusti bör lämnas till arbetsgivaren i samband med semesteransökan.

Arbetstagare som har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara en eller flera av de överskjutande dagarna. Man får ha högst 30 semesterdagar sparade. Om det blir fler, betalas i stället semesterlön för de överskjutande dagarna.

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

Övergångsregel:

Sparade semesterdagar utöver 30 skall tas ut före den 31 december 2028.

Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får han/hon ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga (§27:13). Men arbetstagaren är inte att hålla sig nåbar.

Vid avbrott under semester räknas inte den dagen som semesterdag.

Semesterledighet i timmar

Arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får omvandla överstigande semesterdagar till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår. Om man har fler än 25 sparade semesterdagar, får man omvandla de överstigande till ledighet i timmar. Semesterdagstillägg utbetalas när semesterdag omvandlas till ledighet i timmar. Önskad ledighet kan man få ut om den ligger på tid som är förenlig med verksamhetens krav. Antalet sparade semestertimmar får inte var fler än 8.

Beräkning av semesterledighet

- För *anställda med arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag - fredag* räknas en ordinarie arbetsdag som en semesterdag
- För *övriga anställda* multipliceras antalet ordinarie arbetsdagar som tas ut som semester med olika tal beroende av hur många ordinarie arbetsdagar man skall arbeta enligt fastställt arbetstidsschema.

1 arbetsdag/vecka	multiplieras med	5,00
2 arbetsdagar/vecka	"	2,50
3 arbetsdagar/vecka	"	1,66
4 arbetsdagar/vecka	"	1,25

Detta syftar till att ge lika lång semesterledighet för alla arbetstagare oavsett sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning.

- För *arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till lätthelgdag*. Under semesterledighet som omfattar minst 1 vecka skall antalet semesterdagar som ingår i semesterledigheten minska med 1 dag för varje helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton som är ordinarie arbetsdag och infaller måndag - fredag.

Semesterns längd

Arbetstagare har rätt till

- 27 semesterdagar t.o.m. det år man fyller 39 år
- 31 semesterdagar fr.o.m. det år man fyller 40 år
- 32 semesterdagar fr.o.m. det år man fyller 50 år

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om fler semesterdagar för arbetstagaren.

Du kan också själv komma överens med din arbetsgivare om fler semesterdagar.

Man kan komma överens om kontant semesterlön i stället för betald semester för dagar som överstiger 25 semesterdagar. Detta gäller inte sparade semesterdagar.

Semesterlön

Antalet semesterdagar med semesterlön motsvarar den tid av året som den anställde haft anställning hos arbetsgivaren. Om Semesterlagen ger rätt till längre semester skall resterande semesterdagar vara obetald semester.

Viss frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande:

- *sjukdom*, upp till 180 dagar - om man inte är sjuk hela året
- *arbetskada*
- *havandeskapspenning*
- *föräldrapenning*, upp till 120 dagar – eller för ensamstående förälder upp till 180 dagar
- *tillfällig föräldrapenning*
- *smittorisk*, då man får ersättning till smittobärare, upp till 180 dagar
- *viss utbildning* (exv. utbildning som avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor), upp till 180 dagar
- grundutbildning inom *totalförsvaret*, upp till 60 dagar, eller repetitionsutbildning upp till 60 dagar
- ledighet för *svenskundervisning* för invandrare
- ledighet för *närståendevård*, upp till 45 dagar
- ledighet *med lön eller del av lön* dock lägst lön motsvarande 40% av lönen för heltid
- ledighet för *centralt fackligt förtroendemannauppdrag*.

För arbetstagare som inte har månadslön är semesterlönen för varje betald semesterdag 12,96% av semesterlöneunderlaget dividerat med det antal betalda semesterdagar som den anställde har rätt till. För arbetstagare som har rätt till 31 eller 32 semesterdagar skall procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Semesterlön för arbetstagare med månadslön består av den vanliga lönen plus **semesterdagstillägg**. Detta tillägg för varje uttagen semesterdag är 0,605% av månadslönen. *Tillägget skall betalas ut i samband med semesterledigheten.*

Semesterersättning (Semesterlagen §§ 28-30)

Om arbetstagaren slutar sin anställning utan att ha fått ut sin semester med intjänad semesterlön, skall han i stället ha semesterersättning. Denna beräknas på samma sätt som semesterlönen. Den skall betalas ut "utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande".

SJUKDOM § 28

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

- förstagångsbesök hos läkare vid akutt sjukdom eller olycksfall
- efterbehandlingar efter remiss från läkare
- akut förstagångsbesök hos tandläkare

Arbetsgivaren kan i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso-och sjukvård, *exv. blodgivning*.

FÖRÄLDRALEDIGHET § 29 samt Föräldraledighetslagen

Föräldrapenningtillägg mm

Kyrkans AB, §29 innehåller bestämmelser om

- föräldrapenningtillägg: 10% av lönebortfallet/kalenderdag under högst 180 dagaroch som längst till dess barnet är 36 månader. (Äldre bestämmelser gäller för barn födda före 2017-09-30.)
- viss kompletterande ersättning för inkomstbortfall (för lön som överstiger 37.915kr/mån för 2018),
- att blivande föräldrar, om behov finns, vid högst två tillfällen får besöka mödravårdscentral under betald arbetstid.

Föräldraledighetslagen innehåller fem former av ledighet för vård av barn

1. **mammaledighet** i samband med barns födelse. Mamman har en ovillkorlig rätt till sådan hel ledighet under minst 7 veckor före och 7 veckor efter beräknad förlossning. Hon har också rätt att vara ledig för att amma barnet
2. **hel ledighet**
 - med eller utan föräldrapenning tills barnet blivit 18 månader. Vid adoption räknas tiden 18 månader från tidpunkten då arbetstagaren fått barnet i sin vård, dock längst tills barnet fyllt 8 år eller avslutat första skolåret.
 - under den tid föräldern får hel föräldrapenning
3. **delledighet med föräldrapenning** i motsvarande grad (3/4, 1/2, 1/4 eller 1/8)
4. **delledighet utan föräldrapenning** (förkortad arbetstid med upp till 1/4)
5. hel eller delledighet med **tillfällig föräldrapenning**

För rätt till föräldraledighet enligt punkt 2-4 gäller kvalifikationstid

Arbetstagaren skall vid ledighetens början ha varit anställd hos arbetsgivaren under de senaste 6 månaderna eller sammanlagt minst 12 månader under de två senaste åren.

Rätten till förkortad arbetstid gäller för vård av barn som inte fyllt 8 år eller som är äldre, men som ännu inte har avslutat sitt första skolår. Det finns regler för förkortningens förläggning och om hur man skall göra om arbetstagare och arbetsgivare inte kan enas om detta. (FörL §14)

LEDIGHET FÖR NÄRSTÅENDEVÅRD

Lag om ersättning och ledighet för närståendevård

Lagen innehåller bestämmelser om rätt till ersättning och ledighet då en svårt sjuk person vårdas av en närstående. Den som har rätt till ersättning för vård av en närstående person, har också rätt till tjänstledighet i samma omfattning.

För rätt till ersättning krävs att

- någon är svårt sjuk,
- någon vårdas av närstående, som avstår förvärvsarbete,

- vårdaren och den sjuke är inskrivna hos allmän försäkringskassa,
- den som vårdar kan betecknas som närstående, samt
- vården ges i Sverige eller i annat EU-land.

Med svårt sjuk avses sjukdom som typiskt sett kan leda till döden, livshotande sjukdom. Den som av den sjuke utpekas som närstående skall i detta sammanhang anses som närstående.

Närståendepenningens storlek skall vara lika med vårdarens sjukpenning. Ersättningen kan tas ut som hel-, ½- eller ¼-tid och kan betalas ut under totalt 100 dagar. Tar vårdaren ut ½ resp ¼ ersättning blir tiden 200 resp 400 dagar. Måttet 100 dagar är för varje vårdad och för hela dennes liv. I vissa fall kan fler dagar beviljas.

TRÄNGANDE FAMILJESKÄL

Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

En anställd har enligt lag rätt till ledighet utan lön av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör hans/hennes omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rätten till ledighet kan genom avtal begränsas till visst antal dagar/år eller/tillfälle eller till bådadera.

ENSKILDA ANGELÄGENHETER § 32

Arbetsgivaren kan bevilja ledighet med bibehållen lön under högst 10 dagar/år vid nära anhörigs (make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar) svårare sjukdom eller död, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig.

LEDIGHET FÖR STUDIER § 26 samt Studieledighetslagen.

Arbetsgivaren kan låta arbetstagaren behålla hela eller del av lönen under studieledighet och kan ställa särskilda villkor för detta. Deltidsanställd kan få fyllnadslön eller del av sådan.

Studieledighetslagen ger rätt till ledighet för studier om man vid ledighetens början varit anställd de senaste 6 månaderna eller minst 12 månader under de senaste två åren. Man har ingen rätt till lön under studietiden.

Rätten till ledighet gäller oavsett vilken utbildning arbetstagaren vill genomgå utom renodlade självstudier. Ledighetens längd är inte begränsad, men den ska inte vara längre än vad som krävs för att uppnå det uppställda studiemålet.

Arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten högst 6 månader från det datum då anmälan om studieledighet inlämnades. Arbetstagaren skall då genast underrättas om uppskovet och skälen för detta. Din lokala fackliga organisation skall också meddelas. Facket har inom en vecka rätt att begära överläggning om uppskovet.

Vid studieavbrott har man rätt att återgå till arbete inom 14 dagar eller om ledigheten varat över 1 år, inom 1 månad. Om ledigheten varat kortare tid är en vecka har man rätt att återgå till arbetet utan varsel.

Man har rätt att komma tillbaka till samma eller likvärdig tjänst.

Vid ledighet för fackliga studier gäller inga krav på anställningstid och arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten högst två veckor. (Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen §§ 1 och 7.)

LEDIGHET FÖR ATT PROVA ANNAT ARBETE *Ledighetslagen*

Ledighetslagen innebär att en arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Som villkor för ledigheten gäller att arbetstagaren:

1. på grund av sjukdom har nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar och
2. har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

Det finns inte någon generell rätt till tjänstledighet för provande av annan tjänst men ofta brukar arbetsgivare som är måna om sin personal bevilja detta för viss tid, upp till 6 månader.

Anställningen

ANSTÄLLNINGSFORM § 4 samt *Lagen om anställningsskydd (LAS)*

En anställning är normalt en **tillsvidareanställning** (LAS §4).

En **visstidsanställning** innebär anställning till och med ett visst datum.

- *Särskild visstidsanställning.* (LAS §5)
- *Vikariat* innebär att man anställs för att arbeta i stället för en annan arbetstagare som är ledig från anställningen. Det kan också vara någon som anställs medan nyrekryteringen pågår, efter att en arbetstagare slutat, och intill dess efterträdaren börjar sitt arbete. (AB §4:3a)
- **Provanställning** kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 månader om det finns ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid.
Beslut om provanställning får inte förekomma generellt utan skall föregås av en prövning i det enskilda fallet.

- Arbetsgivare kan komma överens om tidsbegränsad anställning med *arbetstagare som uppbär någon form av hel ålderspension. (AB §4:3b)*

Konverteringsregler:

En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än 12 månader

1. under en 5-årsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträts 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 2 år under en femårsperiod. (LAS §5a)

Särskilda bestämmelser för präst och diakon

- **Pastorsadjunkts** tjänstgöring efter prästvigningen är en utbildningsbefattning för nyprästvigd under högst 18 månader.
- **Kontraktsprostupdraget** är tidsbegränsat och tidsperioden bestäms av biskopen.
- **Diakons** tjänstgöring efter diakonvigningen kan vara en introduktionsbefattning för nyvigd diakon under högst 18 månader.

Dessa befattningar ger inte någon företrädesrätt till fortsatt anställning enl. LAS (Lagen om anställningsskydd)

DELTIDSANSTÄLLNING § 5

Arbetstiden för deltidсанställd arbetstagare bör uppgå till i genomsnitt minst 20 timmar/vecka.

Innan man nyanställer skall man pröva om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad kan erbjudas mer arbete. Detta gäller inte om deltidсанställningen är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 68 år.

Under anställningen

ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN § 6

Arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som framgår av anställningsavtalet samt de skyldigheter som i övrigt är förenade med anställningen.

Vid behov är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och att samtidigt helt eller delvis utföra även de egna arbetsuppgifterna. Man är skyldig att byta schema, förskjuta arbetstiden, arbeta övertid samt att fullgöra beredskap.

När arbetsgivare samverkar i personalfrågor fullgör präst arbetsuppgifterna inom ramen för arbetstidsmättet.

UTBILDNING mm § 7

Arbetstagare som **i sin anställning** deltar i utbildning, kurser, konferenser mm behåller lönen (och anställningens försäkringsskydd om man skadas eller råkar ut för en olycka).

Om utbildningen som pågår högst sju dagar får arbetstagaren dessutom behålla tillägg för obekväm arbetstid som skulle ha utbetalts om arbetstagaren arbetat med sina ordinarie arbetsuppgifter.

Övertidsersättning kan man **aldrig** få vid kursdeltagande.

För varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid har arbetstagaren rätt till kompensation timme för timme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utbetalas i stället fyllnadslön.

BISYSSLOR § 8

Arbetstagaren är skyldig att anmäla bisyssla om arbetsgivaren begär det.

Arbetstagaren är också skyldig att lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma om bisysslan kan

- vara hindrande för arbetsuppgifterna,
- innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens, eller
- påverka arbetstagarens sätt att hantera arbetsuppgifter i anställningen

Arbetsgivaren kan då förbjuda den anställda att arbeta med bisysslan.

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

TJÄNSTEDRÄKT och Årskort § 39

Om arbetsgivaren tillhandahåller tjänstedräkt eller årskort för kollektivtrafik är arbetstagaren skyldig att betala ersättning med det belopp som arbetsgivaren fastställer.

Arbetsgivaren tillhandahåller:

- Kaftan eller motsvarande - om arbetsgivaren kräver att sådan ska användas.
- Lämplig klädsel för tillsvidareanställd arbetstagare som regelbundet tjänstgör vid gudstjänster och kyrkliga handlingar.
- Skyddskläder för viss personal
- Profilkläder/motsvarande för ute-och inomhusbruk anpassade till verksamhetens behov.

Lokalt eller på stiftsnivå kan arbetsgivare och fack komma överens om annat.

Avslut av anställningen

UPPSÄGNINGSTID mm § 33 samt LAS (*Lagen om anställningsskydd*).

Uppsägning skall vara skriftlig (AB § 33).

Uppsägningstid

Minsta uppsägningstid är 1 månad (LAS §11).

När en tillsvidareanställd arbetstagare som varit anställd sammanhängande minst 12 månader själv säger upp sig, har han/hon en uppsägningstid på 3 månader. Arbetsgivaren kan om arbetstagaren ber om det, gå med på att förkorta uppsägningstiden.

För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än 3 månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren 1 månad, om man inte kommit överens om annat. Arbetsgivaren måste ha saklig grund för att avsluta anställningen och kan endast säga upp arbetstagaren på grund av personliga skäl. (Gäller inte vid provanställning.)

Vid förväntad uppsägning från arbetsgivarens sida, kontakta genast din fackliga förtroendemann, för bevakning av bestämmelserna i gällande avtal och LAS (*Lagen om anställningsskydd*)

För präst och diakon gäller Kyrkoordningens regler om befogenhetsprövning (KO 31 Kap. §14. respektive 32 Kap. §14)

Beslut om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst/ diakon får fattas endast om domkapitlet har prövat att beslutet inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften.

Rätt att kvarstå i anställningen till 69 år (LAS §§ 32a)

Man har rätt att ha kvar sin anställning till utgången av den månad då man fyller 69 år.

Tjänsteman är skyldig att lämna sin anställning den sista i månaden då man fyller 69 år om arbetsgivaren meddelat senast en månad innan denna dag och varslat det lokala facket.

Arbetstagare som fyllt 69 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har ingen företrädesrätt till återanställning.

Särskilda bestämmelser

LÄGERVERKSAMHET

– *bestämmelsen omfattar inte för arbetstagare med oreglerad arbetstid eller volontär med viss ersättning.*

Lägerverksamhet avser församlingsverksamhet
Förlagd till annan plats än normalt för verksamheten
- som inte enbart inbegriper arbetsgivarens anställda –
och som innebär övernattning

Kontant ersättning utbetalas för varje tjänstgöringsdygn då man övernattat och som påbörjats

måndag-torsdag	767:45 kr/tjänstgöringsdygn
fredag-söndag (och helgdagar).....	934:20 kr/tjänstgöringsdygn

Om arbetstagaren under ett sådant läger övernattar på annat ställe får denne halva ersättningen.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

Lägerersättning utbetalas i stället för övertid, obekvämt arbetstid och beredskap.

Arbetstid

- Ordinarie arbetstid under lägret ska inrymmas i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmåttet inom beräkningsperioden, *högst 16 v. eller årsarbetstid.*
- Bestämmelser i Arbetstidslagen och kollektivavtalet om veckovila och dygnsvila, rast och paus skall beaktas.

Planering

Arbetsgivaren ska inför lägret beakta arbetsmiljön och undersöka eventuella risker för arbetstagare och lägerdeltagare. Som stöd för bedömningen kan arbetsgivaren exempelvis utgå från:

- *aktivitet och kompetens*
- *trygghet och säkerhet*
- *ansvar och befogenheter*
- *lägeransvarig och övrig personal*

Inför lägervistelse är alltid:

- *lägeransvarig utsedd*
- *behov av tillräcklig nattbemanning utredd*
- *en schemaläggning för bemanningen gjord*

Arbetstagarnas schema ska finnas tillgängligt i god tid, dock senast 14 dagar före arbetets genomförande.

Schemat ska innehålla:

- *ordinarie arbetstid*
- *dygnsvila och veckovila*
- *klockslog för när 24-timmarsperioden inleds.*

Arbetskyldighet och rätt till vila

Arbete utöver schemalagt ordinarie arbete kompenseras med motsvarande tid för faktiskt utfört arbete och läggs ut i direkt anslutning till lägret eller kommande arbetspass – om man inte kommer överens om snnat.

Arbetstagaren ska under varje period om 24 timmar garanteras 11 timmar dygnsvila.

Förbud att koppla två arbetsperioder direkt intill varandra. Det skall vara vilperiod emellan dem.

Kompensation

Tillfälliga avvikelser från den planerade dygnsvilan kan göras vid *oförutsedda* händelser om arbete beordras eller godkänns i efterhand.

- *Då ges kompensation med tid som motsvarar den minskade dygnsvilan. Tiden läggs ut i anslutning till den dygnsvila om följer efter kommande arbetspass eller senast inom 7 dagar.*
- *Om dygnsvilan under natten bryts för arbete, ska kompenserande vila läggas ut med motsvarande tid i samband med kommande dygnsvila eller senast inom 7 dagar.*

Om arbetsgivaren förlägger den kompenserande vilan under ordinarie arbetstid ska detta inte medföra något löneavdrag för arbetstagaren.

Arbetsgivare och fack kan träffa lokala avtal om avvikelser från lägerbilagan om avvikelsen följer EU-direktivet.

Fler särskilda bestämmelser

för präst:

- **Det finns tillägg till**

AB § 36, om skyldigheten att bo i anvisad tjänstebostad och villkoren för detta.

AB § 38, om när arbetsgivaren är skyldig att svara för flyttning-ersättning.

- **Övriga särskilda bestämmelser:**

Kyrkoherdevikariat

Arbetsgivare och komminister kan träffa överenskommelse om särskild ersättning för komminister som vikarierar för kyrkoherde. Detta gäller vikariat kortare än tre månader och avser inte vikariat på fridagar.

Bestämmelsen gäller inte då överenskommelse träffats om att vikariat för kyrkoherde ingår i lönen.

OBS! Skyldigheten att vikariera för annan arbetstagare framgår av Kyrkans AB § 6. Kan inte arbetsgivaren och komministern enas om särskild ersättning utgår heller ingen ersättning för vikariatet.

Ersättning för tjänsteresa

För resor i tjänsten gäller **Bilersättningsavtal - Bil 23**

Ersättning utbetalas för resa från fastställt tjänsteställe till förrättningsstället (samt åter). Åkningsjournal skall föras.

I stället för ersättning/km kan man få ett fast åkningsanslag per månad (utan redovisningsskyldighet).

för församlingspedagog:Handledning

Församlingspedagogernas behov av handledning skall beaktas.

