

Protokoll: Den 17 juni 2025

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

Parter: För arbetsgivaren
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
För arbetstagarparterna
Vision
Akademikerförbundet SSR och Akavia – med förtecknade förbund
Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)
Sveriges Lärare

§ 1 Innehåll m.m.

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

Parterna är överens om att det samlade värdet av denna överenskommelse på avtalsområdet är för perioden 6,4 %.

Från och med den 1 maj 2025 har tidigare samlade protokollsanteckningar upphört att gälla. Delar av dessa har:

- förts in i de allmänna bestämmelserna som framgår av nedan Bilaga 2, eller
- särskilt antecknats i Bilaga 3, 4, 5, 6, 7, 8 och 9 d.

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

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

1. Löneavtal Medarbetare – Tjänstemän
2. Allmänna bestämmelser med tillhörande underbilagor och bilagor
 - Vissa tabeller
 - Lägerverksamhet med övernattning
 - Personalutveckling/kompetensutveckling
 - Anlitande av bemanningsföretag
 - Utvecklingsdokument
 - Supplement ferietjänst

Parterna är överens om att tidigare bilagor i Svenska kyrkans avtal 2023 – Allmänna bestämmelser har upphört att gälla enligt Bilaga A, om inte annat angivits i detta protokoll.

§ 2 Kommunalt huvudavtal

Det noteras att Kommunalt huvudavtal (KHA) gäller i tillämpliga delar på avtalsområdet. Med anledning av detta noteras vidare att det är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao) som är central part på arbetsgivarsidan.

§ 3 Löneavtal

Parterna träffar avtal om löner – Svenska kyrkans löneavtal 2025 – Medarbetare Tjänstemän, enligt Bilaga 1.

§ 4 Allmänna villkorsändringar från den 1 maj 2025

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

§ 5 Arbetsgrupper under avtalsperioden

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

§ 6 Allmänna villkorsändringar per den 1 januari 2026

- a) Per den 1 januari 2026 är parterna överens om att införa nya och ändrade arbetstidsregler, regler om övertid samt definiera vilka yrkesgrupper som har reglerad och oreglerad arbetstid. Vidare tydliggörs villkoren för att träffa enskilda och lokala överenskommelser om annan kompensation för övertid m.m. Parterna är vidare överens om att införa semesterväxling för medarbetare efter överenskommelse med arbetsgivaren. De föreslagna ändringarna framgår av Bilaga 4.
- b) Vidare är parterna överens om att per den 1 januari 2026 omvandla de enligt Bilaga 5 angivna anställningarna löneformulär, upphållsanställning, ansvarsarbetstid och anställning med s.k. kontorsarbetstid till semesteranställningar enligt allmänna villkor. Parterna ska vidare tillse att tillämpningen i enlighet med nuvarande protokollsanteckning 7 upphör (flera tillsvidareanställningar hos samma arbetsgivare). Arbetsgivare som tillämpar löneformulär, upphållsanställning, ansvarsarbetstid och anställning med s k kontorsarbetstid (nuvarande protokollsanteckning 10) ska i samband med den lokala överläggningen och senast den 1 januari 2026, eller det senare datum som de lokala parterna enas om, dokumentera den lokala hanteringen genom ett protokoll som tillställs Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao) senast den 31 januari 2026. Det åligger Skao att vidarebefordra protokollen till de centrala arbetstagarparterna.

- c) Parterna antecknar att möjligheten för lokala parter, alternativt mellan arbetsgivare och arbetstagare, att träffa överenskommelser om längre semester än vad kollektivavtalet anger upphör per den 1 januari 2026, se övergångsbestämmelser i Bilaga 4 § 27 Semester. Medarbetare som före nämnda datum har överenskommit om s.k. ”oreglerad arbetstid” får beakta denna överenskommelse med hänsyn till de nya reglerna och villkoren i övrigt. Parterna utarbetar en ordning för detta.

§ 7 Särskild reglering av anställningsvillkor för kyrkomusiker m.m.

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

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

§ 8 Införande av förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan

- a) Parterna är överens om att fr o m den 1 maj 2026 införa Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan, enligt Bilaga 9 a samt Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte inom Svenska kyrkan, se Bilaga 9 b. Överenskommelsen utgår från att förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan kan meddelas av Kyrkans pension till bibehållen förvaltningskostnadsprocent, eller till förvaltningskostnader som endast påverkas marginellt. Det som främst kan påverka denna omständighet är månadsfaktureringen som anges under e). Skulle kostnadsökningarna i nämnda avseende som anges under punkten e) överskrida den nivå som parterna angivit ovan är parterna fria att överväga att avvaka med att månadsfakturerings ska införas.

Kostnaderna för månadsfaktureringen ska parterna uppdra till Kyrkans pension att beräkna i god tid, senast före 2025 års utgång eller den tidpunkt som Kyrkans pension anger i närtid till angiven tidpunkt, i syfte att parterna ska kunna ta ställning till förutsättningarna för månadsfaktureringen.

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

Förstärkt pensionspremie utgör från och med 1 maj 2026

- 0,7 procent

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

- c) Parterna är även överens om att i samband med att förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan införs undersöka förutsättningarna för följande:
- Månadsinbetalningar/månadsfakturerings av alla ålderspensionspremier till tjänstepensionen TPA 18,
 - Möjlighet för förmånstagare som påbörjat uttag av tjänstepension att ansöka och beviljas rätt att under i lag och försäkringsavtal angivna omständigheter pausa uttagen av tjänstepensionen, och
 - Möjlighet för arbetstagare, som avstått kontant lön till tjänstepension, s k löneväxling, att välja annan utbetalningstid för löneväxlade belopp än för den ordinarie tjänstepensionen.

Utöver månadsinbetalningar/månadsfakturerings återfinns parternas gemensamma utgångspunkter för det fortsatta arbetet i bilagan, se Bilaga 9 c.

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

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

Parterna har enats om att fortsätta överläggningarna om vad som ska anses utgöra pensionsgrundande lön i TPA 18 och premienivåer för medarbetare och för tidigare medarbetare med partiell arbetsoförmåga, se Bilaga 9 e.

- d) Parterna är överens om att, för det fall eventuella framtida förändringar i TPA 18 inträffar, inleda överläggning i frågan.
- e) Det är upplyst att årsbeloppet av de förstärkta pensionspremierna och TPA 18 ska inbetalas med 1/12 månatligen och kunna redovisas separat till och hos Kyrkans pension. På grund av administrativa och tekniska orsaker kan inte Kyrkans pension ta emot månatliga premieinbetalningar före den 1 januari 2027.

Traditionell fakturerings och inbetalning av premier för såväl premier avseende TPA 18 som den förstärkta pensionspremien görs fram till den 31 december 2026 och därefter månadsvisa inbetalningar.

- f) Parterna ska begära kostnadsuppskattning från Kyrkans pension över kostnaden för att införa och administrera den förstärkta pensionspremien samt eventuella merkostnader vid beräkning av garanterade förmåner enligt TPA 18.

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

§ 9 Allmänna villkorsändringar per den 1 maj 2026

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

§ 10 Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till kollektivavtalets bestämmelser som parterna under kollektivavtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet om inte parterna kommer överens om annat.

Skulle under kollektivavtalets giltighetsperiod någon ändring i kollektivavtalet rörande viss bestämmelse träffas med någon eller några parter, äger part rätt att påkalla att motsvarande ändring i kollektivavtalet även skall gälla gentemot denna eller dessa parter. Övriga bestämmelser i kollektivavtalet kvarstår oförändrade.

§ 11 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 12 Giltighet och uppsägning

Överenskommelsen gäller även för anställda vid Kyrkokansliet i Uppsala.

Denna överenskommelse gäller även företag, enligt särskild förteckning, som lämnat fullmakt till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation att teckna kollektivavtal.

Såvida inte särskilt anges, gäller Svenska kyrkans avtal för anställda hos medlemmar inom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation för perioden 2025-05-01 till och med 2027-04-30. Från och med den 1 maj 2027 löper därefter avtalet tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 13 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

Peter Sparrfors

Ylva Linghult

För Vision

Albert Sundqvist

Li Ohlson Carlsson

För Akavia/Akademikerförbundet SSR med förtecknade förbund

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

Marcus Henningsson

Mats Bergenbrant

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Anna-Lisa Saar

David Thell

För Sveriges Lärare

Ingrid Lindgren Andrén

Henric Börefelt Axell

Bilaga 3

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

Partsgemensamma arbetsgrupper

a) *Tystnadsplikt och meddelarskydd*

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

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

b) *Utomhusarbete*

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

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

c) *Beredskap*

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

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

Arbetsgruppens arbete ska vara klart till den 30 april 2026.

d) *Distansarbete*

Protokollsanteckning 16 har överförs till denna bilaga i förhandlingsprotokollet.

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

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

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

e) *En särskild satsning på kyrkomusiken*

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

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

f) *Storhelgstillägg*

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

g) *Arbetsmiljö*

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

h) *Arbetstid*

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

i) *Kompetensutveckling m.m.*

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

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

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

j) *Partsgemensam arbetsgrupp gällande löneavtalet*

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

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

Bilaga 4

Per den 1 januari 2026 är parterna överens om att införa nya och ändrade arbetstidsregler, regler om övertid samt definiera vilka yrkesgrupper som har reglerad och oreglerad arbetstid. Vidare tydliggörs villkoren för att träffa enskilda och lokala överenskommelser om annan kompensation för övertid m.m. Vidare blir det möjligt för arbetstagare att ansöka om semesterväxling.

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

MOM. 1

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

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

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

Genomsnittlig arbetstid

MOM. 2

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag-lördag minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkning

Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

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

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 40 timmar per vecka under tillämplig beräkningsperiod.

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

Anmärkning

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

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

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

MOM. 3

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

Anmärkning

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

Förläggning av arbetstid

MOM. 5

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

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

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

Anmärkning 1

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

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

Anmärkning 2

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

Ansvarsarbetstid

MOM. 9

Momentet utgår.

§ 14 Flexibel arbetstid

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 7

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

Anmärkning

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

§ 20 Övertid

Heltid

MOM. 1

En 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 eller godkänts i efterhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Då en 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.

Anmärkning

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

Enskilda överenskommelser

MOM. 6

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

Överenskommelser får endast träffas med medarbetare som är:

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

I annat fall ska särskilda skäl föreligga

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

Flexibel arbetstid

MOM. 7

Momentet utgår.

§ 21 Obekväm arbetstid

Möjlighet till lokal eller enskild överenskommelse

MOM. 4

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

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

§ 22 Beredskap

MOM. 4

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

MOM. 7

Momentet utgår.

§ 24 Restid

Möjlighet till enskild och lokal avvikelse

MOM. 5

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

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

Kapitel 6 Ledighetsförmåner

§ 27 Semester

Rätt till semesterledighet och semesterlön

MOM. 5a

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

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

Anmärkning

Övergångsregel för enskilda eller lokala överenskommelser om extra semesterdagar:

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

Lokala avtal om fler semesterdagar som träffats före den 1 januari 2026 gäller tillsvidare. Giltighet och uppsägning av lokalt avtal sker enligt överenskommelsen eller i enlighet med god sed.

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

Semesterväxling

MOM. 5b

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

innehålla en planering av ledigheten och förläggningen av denna. Överenskommelse om semesterväxling gäller för ett semesterår.

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

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

Bilaga 5

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

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

1. Löneformulär

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

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

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

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

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

2. Uppehållsanställning

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

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

3. Ansvarsarbetstid

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

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

4. Kortare kontorsarbetstid

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

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

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

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

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

5. Flera anställningar hos samma arbetsgivare

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

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

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

Bilaga 6

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

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

§ 13 Arbetstid

Förläggning av arbetstid

MOM. 5

Anmärkning

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

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

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

Arbetstagarens omfattning av arbete på annan tid egen plats ska registreras på sätt som arbetsledare och arbetstagare samråder om. Det ligger i bådats intresse att utvärdera en sådan överenskommelse.

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

Arbete som utförs på ”annan tid, egen plats” och som utförts utöver arbetstidsmålet i genomsnitt per vecka ska registreras som övertidsarbete, men medför inte rätt till övertidsersättning.

Bilaga 7

Gemensam förklaring till Utvecklingsdokumentet

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

Kyrkomusikers arbetstidsmått

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

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

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

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

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

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

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

Bilaga 8

Utvecklingsdokument

Kyrkomusiken i trossamfundet Svenska kyrkan

Syfte

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

Kyrkomusikens betydelse

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

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

Kyrkomusikerns roll

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

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

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

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

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

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

Utvecklingsarbete och kompetensutveckling

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

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

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

Körverksamhet

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

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

Nyskapande av musik

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

Arbetsmiljö

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

Möjlighet till handledning bör finnas för alla kyrkomusiker.

Rekrytering och anställning

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

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

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

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

Undervisning

Svenska kyrkans musikundervisning är mycket viktig ur perspektivet att nå alla åldrar i samhället som vill sjunga, spela eller på annat sätt utvecklas musikaliskt inom ramen för Svenska kyrkans verksamheter. Även sett ur ett rekryteringsperspektiv är Svenska kyrkans musikundervisning, med huvudsaklig inriktning på orgelundervisning, särskilt viktig.

Kyrkomusiken och dess företrädare utgör därtill ett viktigt led i att behålla församlingstillhöriga och välkomna andra samhällsmedborgare, boende inom församlingarnas geografiska gränser såväl som utanför, som söker sig till kyrkan/församlingen genom gemenskapen i musiken.

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

Erfarna kyrkomusiker

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

Ekonomi

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

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

Faktorer för ett framgångsrikt kyrkomusikaliskt arbete

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

Bilaga 9 a

Förstärkt pensionspremie inom Svenska kyrkan

§ 1

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

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

§ 2

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

§ 3

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

§ 4

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

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

Skulle löneökningstrycket framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstryck ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets avsättning.

Anmärkning

Varje år som den förstärkta pensionspremien inom Svenska kyrkan byggs upp minskas löneökningstrycket med motsvarande nivå, eller värderas på annat sätt av parterna.

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

§ 5

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

§ 6

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

Anmärkning 1

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 2

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

§ 7

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

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

§ 8

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

Bilaga 9 b

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte inom Svenska kyrkan

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Bilaga 9 c

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

Månadsbetalning

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

Pausande av uttag av tjänstepension Svenska kyrkan

§ 1

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

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

§ 2

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

Parternas gemensamma utgångspunkter för det fortsatta arbetet

§ 3

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

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

§ 4

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

Annan utbetalningstid av löneväxlat belopp enligt § 14 TPA 18

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

Bilaga 9 d

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

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

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

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

§ 28 Sjukdom m.m.

MOM. 9

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

Dras sjukpenning på fortsättningsnivån in utges sjuklön med 72,75 procent av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som sådan sjukpenning skulle ha utgetts.

Anmärkning 3

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

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

MOM. 10

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

Bilaga 9 e

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

Ytterligare innehåll till begreppet pensionsgrundande lön

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

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

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

Vissa medarbetare med partiell arbetsoförmåga

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

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

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

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

Omhändertagande av protokollsanteckning

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

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

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

Bilaga 10

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

§ 4 Anställningsform

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

MOM. 2

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

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

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

Anmärkning 1

Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

Anmärkning 2

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

MOM. 3

5 § LAS ersätts av följande bestämmelser:

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

a) Vikariat.

Med vikarie avses en arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för annan arbetstagare som är ledig eller frånvarande från anställningen (s.k. egentligt vikariat).

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

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

c) Säsongsanställning

Anmärkning

När det gäller säsongsarbete är parterna överens om att definitionen av säsongsanställning följer lagen om anställningsskydd.

d) Avtalad visstidsanställning.

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

Anmärkning

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Möjlighet till lokal avvikelse

MOM. 4

Momentet utgår.

MOM. 5

5a § LAS ersätts med följande bestämmelse:

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

MOM. 7

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

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

§ 27 Semester

Sparande av semesterledighet och semesterlön

MOM. 18

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

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från det att denna sparades. Arbetstagaren får inte spara semesterdagar under samma semesterår som denne tar ut sparade semesterdagar.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren, i samband med att arbetstagaren avger önskemål om huvudsemestern, om denne vill spara semesterdag eller lägga ut sparade semesterdagar. Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer, om inte annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

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

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

Antalet sparade semesterdagar får högst uppgå till 25.

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

Anmärkning övergångsregel

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

MOM. 19

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

§ 33 Uppsägningstid m.m.

För anställningar ingångna före den 1 maj 2026

MOM. 1a

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

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

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

Anmärkning

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

För anställningar ingångna från och med den 1 maj 2026

MOM. 1b

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

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

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

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

MOM 1c

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Oavsett vad som anges i 4 och i 33 a §§ LAS är tillsvidareanställd tjänsteman skyldig att frånträda sin anställning den sista i månaden efter den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som framgår av 32 a § LAS, om arbetsgivaren underrättat tjänstemannen och varslat dennes lokala fackliga organisation om detta i god tid, dock senast en månad före det att tjänstemannen uppnår nämnda ålder.

MOM. 7

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

Anmärkning

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

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

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

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

Anmärkning

När en arbetsgivare säger upp en annan tidsbegränsad anställning under den överenskomna anställningstiden gäller att sakliga skäl ska föreligga