

## Kyrkans AB 11

### Särskilda ersättningar

	t.o.m. 11-03-31	fr.o.m. 11-04-01
<b>AB § 21 Ersättning obekväm arbetstid</b>		
1. O - tilläggstid A	95,70	97,10
2. O - tilläggstid B	47,80	48,50
3. O - tilläggstid C	38,70	39,30
4. O - tilläggstid D	19,30	19,60
<b>AB § 22 Beredskapsersättning</b>		
Tid högst 150 timmar	15,50	15,70
Tid därutöver	30,60	31,10
<b>AB § 23 Förskjuten arbetstid</b>		
Dag som skulle varit fridag	71,40	72,50
Övrig tid	35,70	36,20
<b>AB § 24 Färdtid</b>		
Första 10 tim under veckan	58,60	59,50
Tid därutöver	117,30	119,10

### § 24 Färdtid

*Ny möjlighet att tecknat lokala kollektivavtal om andra ersättningar gällande färdtid*

#### **Nytt mom. 5:**

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

### § 27 Semester mom 5

*Ny möjlighet att tecknat lokala kollektivavtal om fler semesterdagar än 27, 31 respektive 32.*

#### **Ny mening efter tabellen**

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal som innebär fler semesterdagar för arbetstagaren.

### § 27 Semester mom 15

Från och med 2011-04-01 utges semesterlönetillägg till heltidsanställd arbetstagarare med överenskommen fast kontant lön som understiger 20 592 kr per månad.

**§ 27 Semester mom 16**

Från och med intjänandeåret som börjar 2011-04-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme igenomsnitt under intjänandeåret, understiger **124:80 kr** ersättning enligt följande,

Arbetstagare som under intjänandeåret	Grundbelopp kr/timme t.o.m 2011-03-31	Grundbelopp kr/timme fr.o.m 2011-04-01	Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
är under 40 år	14:80	<b>15:00</b>	0,96 %
Fyller 40-49 år	14:80	<b>15:00</b>	2,88 %
Fyller 50 år eller mer	14:80	<b>15:00</b>	3,36 %

**§ 28 mom. 10 – Sjukdom m.m.**

**Ny mening läggs till i slutet av stycket.**

**Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar.**

**§ 29 mom. 1 – Föräldraledighet**

*En förlängd rätt till föräldrapenningstillägg om 150 kalenderdagar om som får tas ut vid varje tillfälle arbetstagaren är ledig med föräldrapenning.*

**Ny lydelse:**

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

**Ny anmärkning:**

**För barn födda senast 2011-06-30 gäller AB i dess lydelse 2011-03-31.**

**§ 29 mom. 5**

*Ändringen innebär att båda föräldrarna får besöka mödravården under graviditet, om behov finns.*

**Ny lydelse:**

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

## Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB

### Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning

Bestämmelsen ändras till att all församlingsverksamhet med övernattning anses vara lägerverksamhet. Nattansvarig ska som huvudregel utses vid barn och ungdomsläger om inte arbetsgivaren anser det obehövt. Vid övriga läger bör en nattansvarig utses.

Med lägerverksamhet avses församlingsverksamhet med övernattning.

Denna bestämmelse omfattar inte arbetstagare som har oregerad arbetstid.

### Ersättning

t. o.m. 11-03-31	475 kr
fr. o.m. 11-04-01	500 kr

### Arbetstid

1 st: Tidsåtgången för lägerverksamhet ska inrymmas i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmåttet inom beräkningsperioden. Arbetstidslagens bestämmelser om veckovila samt dygnsvila beaktas. Vid barn- och ungdomsläger utses nattansvarig om inte arbetsgivaren bedömer att det är obehövt. Vid annan lägerverksamhet utses nattansvarig vid behov. Tiderna för arbete och dygnsvila ska anges innan lägret påbörjas. Förläggning av arbetstid bör vid behov även anges i arbetstidschema eller liknande.

3 st: För fullgjort arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme i direkt anslutning till lägret.

Personalpolitiska utvecklingsavtalet 2001 kap 9:3 förs in som ny bilaga i Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB 11. Detta för att lyfta fram behovet av kompetensutveckling. Texten är identisk med PU-avtalets text.

### **Personalutveckling/kompetensutveckling**

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

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

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

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

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

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

Nytt avtal om bemanningsföretag förs in som ny bilaga i Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB 11 till skydd för tillsvidareanställdas företrädesrätt, i de fall dessa sagts upp pga arbetsbrist. Observera att reglerna enbart gäller bemanningsföretag enligt lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Detta innebär ingen inskränkning i arbetsgivarens rätt att anlita entreprenadföretag eller liknande. Bilagan gäller enbart i de fall ett bemanningsföretag ställer en arbetstagare till förfogande för vilken arbetsgivaren leder och fördelar arbetet.

### **Anlitande av bemanningsföretag**

Överenskommelsen inskränker inte arbetsgivarens skyldigheter enligt 38 § MBL.

### **Tillämpningsområde**

Överenskommelsen tillämpas vid anlitande av bemanningsföretag i verksamhet där tillsvidareanställd har sagts upp på grund av arbetsbrist och med anledning av det har företrädesrätt till återanställning.

#### **Anmärkning**

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Inhyrning av arbetskraft genom anlitande av bemanningsföretag för en period överstigande fem veckor får endast förekomma i berörd verksamhet under tid när det saknas före detta anställda som har företrädesrätt till återanställning enligt lag eller avtal om inte lokala parter enas om annat.

### **Överläggning**

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor efter uppsägningstidens utgång ska begära överläggning om den tilltänkta åtgärden med berörd arbetstagarorganisation. Överläggningen ska genomföras inom 7 kalenderdagar efter det att begäran om överläggning mottagits.

### **Oenighet**

Om överläggningen avslutas i oenighet kan arbetsgivaren hänskjuta ärendet till överläggning mellan centrala parter.

Enas inte centrala parter inom 7 kalenderdagar från det att skriftlig framställan mottagits av centrala parter kan central part begära prövning i nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag enligt nedan.

### **Nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag**

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden består av elva ledamöter, fem från de fackliga organisationerna och fem från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation samt en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Kostnaderna för medverkan av den opartiska ordföranden delas lika mellan parterna.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses utgöra ett kringgående av företrädesrätt till återanställning enligt 24 § lagen om anställningsskydd.

Efter nämndens beslut kan bemanningsföretag anlitas ytterligare 7 kalenderdagar.