

# FACKLIGA ANVISNINGAR

Regler förändras ständigt. Du bör alltid kontrollera med försäkringskassa, a-kassa, skattemyndighet etc. vad som är aktuella uppgifter. Följande information beträffande kyrkomusikers anställningsvillkor grundar sig på lag och avtal som gällde vid bokens tryckning. Vissa förändringar kan komma att ske, varför det är nödvändigt att kontrollera vad som gäller i varje särskild fråga som blir aktuell efterhand.

I Kyrkomusikernas Tidning liksom på medlemssidorna på KMRs hemsida kommer vi att kontinuerligt ge upplysningar om förändringar i lag och avtal.

## ANSTÄLLNING INOM TROSSAMFUNDET SVENSKA KYRKAN

Det avtal som reglerar samtliga kyrkans anställda är **Kyrkans allmänna bestämmelser – Kyrkans AB 11**. Därtill finns avtalade **Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker till Kyrkans AB 11**, som för kyrkomusiker specialreglerar vissa paragrafer i Kyrkans AB. Dessa särskilda bestämmelser finns på annan plats i årsboken under rubriken Kyrkans löneavtal.

### Övergripande inledning av Kyrkans AB 11 (§ 1)

Anställningsvillkoren i detta avtal ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen.

Anställningsvillkoren kan, då så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetens tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren skapar förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

Avtalet och dess möjligheter till lokal anpassning skapar förutsättning för att behålla och rekrytera personal. I de bestämmelser där det särskilt anges kan arbetsgivaren och arbetstagarorganisation som anges i avtalet träffa lokala kollektivavtal.

### Intyg om arbetsförmåga (§ 3)

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

### Tillsvidareanställning – visstidsanställning

Det normala är att behöriga kyrkomusiker anställs tillsvidare. Endast i vissa fall har arbetsgivaren rätt att anställa kyrkomusiker för viss tid. Oftast gäller det då vikariatsanställning. Kyrkomusiker som anställs med en arbetstid som är mindre än 40% av heltid får också anställas för viss tid (Särskilda bestämmelser punkt 5c).

### Allmän visstidsanställning

Allmän visstidsanställning är en anställningsform i Lagen om anställningsskydd, som innebär en ytterligare möjlighet att tidsbegränsa anställningar. Om en arbetstagar under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. När det gäller rätt till tillsvidareanställning går det inte att lägga ihop tid för allmän visstidsanställning och vikariat (och eventuell provanställning). Möjligheten att få en visstidsanställning begränsas också av behörighetskraven på aktuell befattning.

### Vikarie

Med **vikarie** avses den som anställs för att arbeta i **stället för** annan arbetstagar som är ledig från anställningen. Som vikarie anses också den som anställs efter att en arbetstagar slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts

att sådant vikariat ej bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta. Det finns en borte gräns för hur länge någon kan vikariera. En arbetstagare som varit vikarie hos samma arbetsgivare sammanlagt mer än två år under den senaste femårsperioden får automatiskt en tillsvidareanställning. Det är endast vikariatsanställningar som räknas, inte andra tidsbegränsade anställningar. Detta gäller inte den som saknar föreskriven utbildning för anställningen.

### **Provanställning**

Kyrkomusiker som inte tidigare varit tillsvidareanställd har arbetsgivaren rätt att provanställa under de första tolv månaderna av anställningen. Denna provanställning ska syfta till tillsvidareanställning. Under provanställningstiden gäller fri lönesättning som ska överenskommas mellan arbetsgivaren och musikern. Om det blir aktuellt att avbryta provanställningen ska alltid stiftsombudet/Läraryrket förbundets lokalavdelning kontaktas.

### **Icke heltidsanställd**

För tillsvidareanställd musiker som inte är heltidsanställd gäller att arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstiden uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka med hänsyn till att vissa sociala förmåner enligt lag och avtal är beroende av arbetstidens längd.

Vidare åligger det arbetsgivaren att vid behov av arbetskraft pröva om redan anställd arbetstagare – som anmält intresse – kan erbjudas höjd sysselsättningsgrad. Överenskommelse kan träffas lokalt om den närmare tillämpningen av denna bestämmelse.

## **LEDIGKUNGÖRANDE**

Enligt KMRs uppfattning ska arbetsgivaren riksannonsera lediga befattningar, helst i Kyrkomusikernas Tidning. Någon tvingande bestämmelse för arbetsgivaren att göra så finns dock inte, utan bestämmelserna om kungörelse är uppfyllda när arbetsgivaren anmält ledig befattning till arbetsförmedlingen.

## **ANSTÄLLNINGSBEVIS – ANSTÄLLNINGSPÅGÅRNING**

Bestämmelserna i AB om anställningsbevis har slopats i och med tillkomsten av § 6c i LAS, Lagen om anställningsskydd. Dessa bestämmelser säger att arbetsgivaren senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skriftligen ska informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information. Informationen ska innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
  - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
  - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra,
  - c) vid provanställning: prövotidens längd.
4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.
7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som avses i andra stycket, ska arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

I Personalpolitiska utvecklingsavtalet finns i bilaga 7 ett formulär för anställningsinformation enligt § 6c i LAS.

## **ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN (AB § 6 Mom. 1)**

Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

### **Anmärkningar**

Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra beredskap ska hänsyn tas till det.

Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

## **UTBILDNING – ÖVERTID**

Arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Kompensation för övertidsarbete utges inte för utbildning. Istället får arbetstagare för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. Om tiden inte kan kompenseras med ledighet, utges istället ersättning med 120 % av timlönen per arbetad timme.

## **BISYSSLOR**

Om arbetsgivaren begär det, är musikern skyldig att lämna uppgift, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan inverka hindrande för arbetsuppgifterna eller att arbetsgivaren anser bisysslan vara en verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens, eller att bisysslan påverkar musikerns handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

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

## **UPPSÄGNINGSTID**

För kyrkomusiker, anställd tills vidare och med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader, är uppsägningstiden:

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader
- b) vid uppsägning från kyrkomusikerns sida: 3 månader

Uppsägning skall vara skriftlig.

Efter framställning från kyrkomusikern kan arbetsgivaren medge kortare uppsägningstid.

Om uppsägningen från arbetsgivarens sida beror på att förvaltningsorganisationen ändrats eller att arbetsuppgifterna upphört, gäller omställningsavtalet. "Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av tillsvidareanställd arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år och har fyllt 50 år gäller en uppsägningstid av 1 år."

Omställningsavtalet kan läsas i sin helhet på KMRs hemsida.

Kyrkomusiker, som lämnar sin anställning utan hänsyn till uppsägningstiden, mister inestående löne- förmåner, dock högst motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

## BERÄKNING AV LÖN

För kyrkomusiker gäller differentierad lönesättning efter individuella eller andra grunder, således fri lö- nesättning.

Månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad till kyrkomusiker som erhåller fast kontant lön beräknas enligt följande formel:

$$\frac{a-b}{a} \times c = d \quad \text{varvid}$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för kyrkomusikern utgör ordinarie arbetstid

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet

c = kyrkomusikerns månadslön

d = kyrkomusikerns månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad

Lön för del av kalendermånad beräknas beträffande månadsavlönad kyrkomusiker för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen dividerad med antalet kalenderdagar i månaden.

Avlöningsförmåner består av lön enligt ovan, semesterlön, semesterersättning och lön under ledig- het samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för övertidsarbete, färdtidsersättning, tillägg för obekväm arbetstid samt tillägg vid förskjuten arbetstid. Avlöningsförmånerna ska utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden, såvida inte andra utbetalningsdagar fastställts. Arbets- tagarorganisa-tionen kan påkalla förhandling rörande fastställande av utbetalningsdagar.

## VIKARIATSANSTÄLLNING

Inför acceptandet av en vikariatsanställning ska överenskommelse göras om följande:

- vilken tid, vilka dagar vikariatet omfattar
- vilka arbetsuppgifter anställningen omfattar
- vilken timtid eller sysselsättningsprocent anställningen omfattar
- månadslön eller timlön

Om vikarien och arbetsgivaren kommer överens om timlön, gäller att timlön utgår med 1/165 av må- nadslönen. Därtill utgår semesterlön beroende på ålder:

t o m det år man fyller 39 år	med	12 procent
fr o m 40 års ålder med		14,88 procent
fr o m 50 års ålder med		15,36 procent

Även tillägg för obekväm arbetstid skall utgå om tjänstgöring sker på sådan tid.

Den som anställts ett antal dagar med en överenskommen timtid för perioden har rätt till timersättningen även i det fall arbetsgivaren inte utnyttjar tiden p g a inställda gudstjänster eller kyrkliga handlingar. Till- lägg för obekväm arbetstid utgår för faktisk tid på arbetsplatsen.

Den vikarie som anställs längre tid än 3 månader och med lägst 40 % av heltidstjänstgöring ska anstäl- las med månadslön.

KMR avråder kyrkomusiker från att själva anställa vikarier. Självfallet kan det vara bra för arbetsgivaren om kyrkomusikern **kan anvisa** lämplig vikarie. Sådan hjälp kan medföra att kyrkomusikern lättare kan

förlägga ledigheten efter egna önskemål. Någon skyldighet att anvisa vikarier finns inte. Själva anställningsförfarandet – överenskommelsen och utfärdandet av anställningsbevis-anställningsinformation (se PU-avtalet bilaga 7) – är en arbetsgivaruppgift och ska inte utföras av den anställda kyrkomusikern.

Eftersom inga avtalade ersättningsnivåer styr lönesättningen vid vikariatsanställningar, vill KMR uppmana sina medlemmar att alltid göra klart, vad vikariatet innebär och hur det betalas innan vikariatsanställningen accepteras. Detta är helt nödvändigt för att undvika olösbara situationer senare. Kom också ihåg, att de allmänna principerna om individuell och differentierad lönesättning gäller, och att man alltid själv måste komma överens om ersättningsnivå, som kan vara ett totalbelopp för varje arbetsuppgift – alltså oavhängigt timlön – se nedan!

### **Vikariatsanställning enstaka dagar**

I de fall kyrkomusikern vikarierar för någon annan hos *sin egen arbetsgivare*, finns det avtalade bestämmelser om lön. Se under rubriken ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR.

När en kyrkomusiker vikarierar enstaka dagar eller enstaka gudstjänster/tjänstgöringstillfällen finns inga överenskommelser. Det är alltså upp till den enskilde att överenskomma om lön med arbetsgivaren före anställningen. Ett enkelt sätt är att begära ett belopp – ett för allt, dvs inklusive resekostnadsersättning, O-tillägg och semesterersättning.

### **SEMESTER ENLIGT KOMMUNALT AVTAL**

Grunden för semesterförmåner enligt avtalet är Semesterlagens bestämmelser.

Den som anställs för högst tre månader under ett år har inte rätt till semesterledighet utan får istället semesterersättning om 12 %, 14,88 % eller 15,36 % beroende på ålder (se ovan).

#### **Förläggning**

Vid förläggning av semestern ska eftersträvas att kyrkomusikern får en sammanhängande period av minst fyra veckor under juni-augusti. Efter förhandling enligt § 11 MBL kan sådan semester även förläggas till maj och september. Om kyrkomusikern begär det eller särskilda skäl föreligger och man lokalt blir överens, kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj-september.

Kyrkomusikern ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskommes, uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista. Semesterlistan ska tillkännages för berörda musiker och översändas till den lokala arbetstagarorganisationen. Senast inom 10 dagar kan denna påkalla förhandling om ändring i förslaget. Om så inte sker är förslaget godkänt.

Om semesterledighet på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni-augusti erhåller kyrkomusiker, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni-augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Kyrkomusiker som fått 15-19 semesterdagar förlagda under juni-augusti erhåller en betald semesterdag extra.

Frånvaro från arbetet kan vara semesterlönegrundande. Så är bl a fallet om ledigheten beror på sjukdom understigande 180 dagar per år, föräldraledighet (ledighet understigande 120 dagar eller 180 dagar för ensamstående förälder), fackligt förtroendemannauppsdrag, enskilda angelägenheter med synnerliga skäl högst 10 dagar per år m m. Infaller under en semesterledighet dag, som är semesterlönegrundande, ska kyrkomusikern under sådan dag i stället för semesterledighet anses åtnjuta annan ledighet, därest kyrkomusikern gör framställning därom utan dröjsmål.

Kyrkomusiker som under ett år har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Antalet sparade dagar får inte sammanlagt överstiga 40. Den som vill ta i anspråk högst fem sparade dagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Om inte annat överenskommes ska semesterledigheten om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

### Semesterberäkning

Vid beräkning av semesterdagar räknas alla dagar utom de två lediga dagarna varje vecka. (För skolkantor en ledig dag per vecka).

För övriga kyrkomusiker, som har schema och som arbetar även lördag och/eller söndag, beräknas antalet semesterdagar enligt följande formel.

$$\frac{5}{a} \times b = c \quad \text{varvid}$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som kyrkomusikern enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

För kyrkomusiker med ordinarie arbetstid förlagd även till s k lätthelger gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag-fredag under semesterledighet som omfattar minst en vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

### Antalet semesterdagar

T o m det år kyrkomusikern fyller 39 år: 27 semesterdagar

Fr o m det år kyrkomusikern fyller 40 år: 31 semesterdagar

Fr o m det år kyrkomusikern fyller 50 år: 32 semesterdagar

Arbetsgivare och arbetstagarare kan träffa kollektivavtal som innebär fler semesterdagar för arbetstagararen.

### Semesterdagstillägg

Semesterdagstillägg utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen. Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom.7, med belopp som beräknas på följande sätt  
0,605 % av fasta kontanta lönen.

### Semesterersättning i stället för semester

Arbetsgivaren och kyrkomusikern kan komma överens om, att kyrkomusikern istället för semester får kontant ersättning med semesterlönen. Detta kan enbart ske för betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag eller avtal, d v s 27 dagar. Ersättning för varje ersatt semesterdag beräknas enligt följande:

1,4 x månadslönen x 12 dividerat med 365 + semesterdagstillägg enligt ovan.

### Semesterledighet i timmar

Kyrkomusiker har i vissa fall rätt till semesterledighet i timmar. Detta regleras i Kyrkans AB 05 § 27 Mom. 17, där det står: "Arbetstagarare som har rätt till betald semesterdag som överstiger 20 får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandla sådan dag till timmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

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

## ERSÄTTNINGAR VID KÖRRESOR, KONFIRMANDLÄGER ETC

Bestämmelser för lägerverksamhet finns i

### ”Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattnig.”

Med lägerverksamhet avses församlingsverksamhet med övernattnig.

#### Ersättning

För varje tjänstgöringsdygn under vilket övernattnig har ägt rum får arbetstagaren 500 kronor ersättning med ett för allt

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen. Lägerersättning utgår i stället för övertid § 20, obekväm arbetstid § 21 samt beredskap § 22.

#### Arbetstid

Tidsåtgången för lägerverksamhet ska inrymmas i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmättet 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 arbetstidsschema eller liknande.

Arbetstagarens sammanhängande dygnsvila kan undantagsvis uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden.

För fullgjort arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme i direkt anslutning till lägret

Tillfälliga avvikelser från den planerade dygnsvilan kan ske vid akuta händelser om arbete beordras eller godkänns i efterhand. Arbetstagaren kompenseras i dessa fall för varje arbetad timme med 1,5 timme ny ledighet under eller i direkt anslutning till lägret.

#### Anmärkning

Vid förläggning av dygnsvila får avvikelser göras i enlighet med 13 § andra stycket arbetstidslagen (angående nattvila).

Möjlighet till lokal avvikelse

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal avseende andra anställningsvillkor under lägerverksamhet.”

Om kyrkomusiker åker på körresa/konsertresa är ovanstående endast tillämpligt i det fall arbetsgivaren så beslutar. De centrala parterna har bl. a. därför i avtalet förutsatt att arbetsgivaren klargör grunder och villkor för verksamheten innan den påbörjas.

Lokal överenskommelse kan träffas avseende andra anställningsvillkor under lägerverksamheten.

## DYGNSVILA

Som undantag från arbetstidslagen gäller att dygnsvilan vid enstaka planerat tillfälle kan uppgå till lägst 9 timmar om den genomsnittliga dygnsvilan under begränsningsperioden uppgår till 11 timmar. Ett exempel på sådant tillfälle är midnattsmässa.

Vid händelse som inte kunnat förutses och som medför kortare dygnsvila än 11 timmar ges kompensationsledighet med lön i direkt anslutning till det arbetspass som brutit dygnsvilan.

## FÖRSKJUTNING AV FRIDAGAR M M

En kyrkomusiker, som tjänstgör enligt visst schema, kan beordras att tjänstgöra enligt annat schema. På samma sätt kan arbetstiden i det egna schemat förskjutas genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändringen skall ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Tillägg till lönen utges under tio dagar från tillsägelsen – för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid – med belopp som framgår av Bilaga A till avtalet (se nedan).

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön eller övertidskompensation.

### Tillägg vid förskjuten arbetstid (§ 23)

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt nedan.

	<b>För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag</b>	<b>För övrig tid</b>
fr o m 2001-04-01	72,50 kr	36,20 kr

Under de två första kalenderdagarna skall tillägget höjas med 50 %.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

## ÖVERTIDERSÄTTNING

För schemalagda befattningar gäller:

En förutsättning för ersättning är att övertidsarbetet beordras på förhand eller har godkänts av behörig överordnad i efterhand. Vid beräkning av övertidsarbete ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme.

För heltidsanställd musiker gäller att för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid – enkel övertid – utges kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår av Kyrkans AB Bilaga A för enkel övertid. För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid – utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med belopp som framgår av Bilaga A för kvalificerad övertid.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger 2 timmar – inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass – utgöra kvalificerad övertid.

Den som är deltidsanställd och utför arbete utöver vad som ingår i deltidsanställningen erhåller fyllnadslön. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och musiker kan fyllnadstjänstgöring i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd. Om den deltidsanställda utför arbete utöver den för motsvarande heltidsanställning fastställda tjänstgöringstiden utges ersättning på samma grunder som för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller ej ska

- tjänstgöring på fridag och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid samt
- arbetstid som överstiger 8 timmar per dag – eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid – utgöra arbete på övertid.

Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt nedan

<b>Fyllnadslön</b>	120 % av månadslönen/165
<b>Enkel övertid</b>	180 % av månadslönen/165
<b>Kvalificerad övertid</b>	240 % av månadslönen/165

Vid beräkningen avses med månadslön lönen för heltidsanställning.

För befattningar med instruktion enligt äldre tidlista gäller fortfarande bestämmelserna i ÖLA 93, som ersatte denna paragraf i AB:

För arbetsuppgifter, ej ingående i instruktionen och som arbetstagaren beordras utföra vardagar mellan kl 06.00 och 19.00, utges fyllnadslön, dvs 120% av heltids timlön.

För arbetsuppgifter, ej ingående i instruktionen och som arbetstagaren beordras utföra mellan kl 19.00 och 22.00, utges kompensation med 180% av heltids timlön.

För arbetsuppgifter, ej ingående i instruktionen och som arbetstagaren beordras utföra under fridygn, dag före sön- eller helgdag, sön- och helgdag eller eljest mellan kl 22.00 och 06.00, utges kompensation med 240% av heltids timlön.

Ovanstående ersättningar inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp, som förutsätts i semesterlagen.

## **TJÄNSTESTÄLLE, RESEERSÄTTNING OCH TRAKTAMENTE**

### **Tjänsteställe och milersättning**

Enligt reseavtalet BIAbetalas reseersättningar vid förrättningsresor. Arbetstagaren ska ha ett fastställt tjänsteställe, vilket som regel är den plats där huvuddelen av arbetet utförs. Man får ingen ersättning för arbetsresor mellan hemmet och arbetsplatsen (tjänstestället). För dessa resor kan man yrka avdrag i självdeklarationen.

I de fall man åker från hemmet till en annan arbetsplats än tjänstestället (dvs. till ett s k förrättningsställe) får man ersättning för den del av sträckan som är längre än avståndet mellan hemmet och tjänstestället.

Det kan vara bra att i förhand ha klarat ut med arbetsgivaren vilka villkor som ska gälla. Man kan själv träffa avtal med sin arbetsgivare om att egen bil får användas i tjänsten. Högsta ersättningsbelopp är då 29 kr/mil. Ersättning över 18,50 kr/mil är beskattningsbar.

### **Traktamentsbelopp och resetilläggsbelopp**

Följande belopp gäller vid förrättning med övernattning (flerdygnsförrättning) enligt TRAKT 04 för inrikes tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten:

För varje hel dag (mer än 18 timmar eller påbörjats före kl 12.00) är traktamentsbeloppet 210 kr och för halv dag (mer än 4 timmar, påbörjats före kl. 12.00 resp. avslutats efter kl. 10.00) 105 kr. Traktamentet är skattefritt och följer inkomstskattelagens regler. Till traktamentsbeloppet tillkommer ett beskattat resetillägg som för varje hel dag är 110 kr och för halv dag 19 kr.

Verksamhetsorten definieras som en cirkel kring arbetsplatsen och en cirkel kring bostaden. Båda med radien 50 km. Ligger förrättningsstället utanför båda dessa cirklar sker förrättningen utanför den vanliga verksamhetsorten.

## Måltidsavdrag/förmånsvärde

För tillhandahållen måltid görs måltidsavdrag enligt Skatteverkets anvisningar.

Tillhandahållen måltid: Traktamentsbeloppet vid flerdygnsförrättning minskas med:

	<u>hel dag</u>	<u>del av dag</u>
Frukost, lunch och middag	189 kr	95 kr
Lunch och middag	147 kr	74 kr
Lunch eller middag	74 kr	37 kr
Frukost	42 kr	21 kr

Värdet av förmån av fri kost följer Skatteverkets regler:

En fri måltid om dagen, lunch eller middag 76 kr

Frukost 38 kr

Helt fri kost (minst tre måltider) 189 kr

Fri kost på allmänna transportmedel och hotellfrukost är normalt undantagen från beskattning.

## Traktamente vid utrikes resa

Vid utrikes tjänsteresa tillämpas Skatteverkets bestämmelser.

## TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekvämt arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

För arbete på obekvämt tid utgår lönetillägg enligt Kyrkans AB § 21 till kyrkomusiker som har kyrklig arbetsgivare. Tillägget utgår även till skolkantor.

Den tid som skall räknas som obekvämt är **den faktiska tid kyrkomusikern utfört arbete åt arbetsgivaren under tid som anses som obekvämt**. Förläggningen av kyrkomusikerns arbetstid till obekvämt tid beslutas av arbetsgivaren. I det fall kyrkomusikern av olika omständigheter t.ex. måste övningsspela under obekvämt tid utgår tillägget, såvida arbetsgivaren finner det skäligt att arbetet utförs på sådan tid.

För kyrkomusiker som anställts på schema utgår o-tillägg endast för schemabunden tid. Om det beror på arbetsgivaren eller annan än musikern själv (t.ex. uppvärmd kyrka, övning med solist etc) kan o-tillägg utgå även för förtroendetid under förutsättning av arbetsgivarens/arbetsledarens godkännande.

## O-tilläggs tid fr.o.m.11-04-01

### 1. O-tilläggs tid A

- Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk. **97,10**
- Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- Tid från kl 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

### 2. O-tilläggs tid B (Dock ej i fall som avses med o-tilläggs tid A)

- Tid från kl 00.00 till kl 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag. **48,50**

- Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag närmast före trettondedag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller Alla helgons dag.
- Tid från kl 00.00 till kl 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondedag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller nationaldagen.
- Tid från kl 19.00 till kl 24.00 fredag som ej omfattas av o-tilläggs tid ovan.

### 3. O-tilläggs tid C

(Dock ej i fall som avses med o-tilläggs tid A eller B)

**39,30**

- Tid från kl 22.00 till kl 24.00 måndag till torsdag samt från kl 00.00 till kl 06.00 tisdag till fredag.

### 4. O-tilläggs tid D

(Dock ej i fall som avses med o-tilläggs tid A eller B)

**19,60**

- Tid från kl 19.00 till kl 22.00 på vardag.

O-tilläggs tid inom respektive kategori (A, B, C, eller D) summeras per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tilläggs tid utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme per avlöningsperiod.

## PERSONALPOLITISKT UTVECKLINGSAVTAL

Mellan Församlingsförbundet och arbetstagarorganisationer inom kyrkans område har tecknats ett nytt personalpolitiskt utvecklingsavtal med giltighet fr o m 1 april 2001 och tills vidare. Nedanstående under rubriker tar upp några områden som finns med i avtalet.

### Arbetsmiljöverksamhet

*Skyddskommitté* inrättas om antalet anställda hos arbetsgivaren överstiger 50 eller om arbetstagarna begär det. Om man inte kommer överens om annat lokalt är mandatfördelningen – två arbetsgivarföreträdare och tre arbetstagarföreträdare, vilkas mandat fördelas på huvudorganisationer.

*Skyddsombud* utses bland arbetstagarna av de lokala arbetstagarorganisationerna på sätt som de själva bestämmer.

*Huvudskyddsombud* utses av de lokala arbetstagarorganisationerna på varje arbetsställe med fler än ett skyddsombud.

*Regionala skyddsombud* är det vanligaste vad gäller kyrkomusiker. Oftast är stiftsombudet också utsett till regionalt skyddsombud och företrädare då medlemmarna i arbetsmiljöfrågor

### Facklig verksamhet

De lokala fackliga organisationerna har rätt att informera de anställda om den fackliga verksamheten. Varje arbetstagare har rätt till högst 5 timmars betald ledighet per år för fackliga information. Arbetsgivaren kan i vissa fall anvisa annan tid och plats än den som arbetstagarorganisationen planerat.

### Personalplanering

Vi all personalplanering skall redan anställd personals kompetens eller utvecklingsmöjligheter vägas mot nyrekryteringsbehovet. Före all nyrekrytering skall omplaceringsbehov eller önskemål om byte av befattning prövas. Riktlinjer bör utarbetas för rekryteringsarbete, t e x vad avser kravprofil, annonsering, information till anställningssökande samt metoder, rutiner och hjälpmedel för urvalsarbetet samt former för berörd personals medverkan i rekryteringsarbetet.

### Personalutveckling / kompetensutveckling

Utvecklingen på arbetsmarknaden förutsätter att arbetsgivaren i större utsträckning än tidigare avsätter resurser för kompetensutveckling av personalen. Beroende på behoven kan personalutveckling vara grundutbildning, vidareutbildning, fortbildning, lärande i det egna arbetet genom systematiska utvecklingsinsatser. I Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker finns 100 timmar per år och kyrkomusiker att fördela till kompetensutveckling och utvecklingsarbete.

*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 utbildning- och utvecklingsplanering, som också bör ligga till grund för årsbudget vad avser medel för personalutbildning och personalutveckling. Som riktvärde bör medel avsättas motsvarande minst fem dagar per kalenderår och anställd. Arbetsgivaren ansvarar för en prioritering av utbildningsinsatser för olika personalkategorier. Det ankommer på arbetsgivaren att ansöka medel till facklitteratur att ställas till de anställdas förfogande på arbetsplatsen.

## **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM LEDIGHET**

Ledighet vid sjukdom, vård av barn, värnpliktstjänstgöring, studier samt förtroendemannauppdrag är reglerat i lag. Utöver de fall som regleras i lag, författning eller enligt avtal kan arbetstagaren få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

## **LEDIGHET OCH FÖRMÅNER VID UTBILDNING**

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges rätt att behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges rätt till fyllnadslön eller del därav.

## **FÖRMÅNER VID SJUKDOM**

Nedan redogörs för lagstiftning och avtalets tillämpning från 1 januari 2008. Avseende förändringar som kan komma att ske efter denna årsboks tryckning kommer information att finnas i Lärarnas Tidning och i KMT.

Den som blir sjuk skall anmäla detta till den egna arbetsgivaren. Från och med åttonde sjukdagen krävs läkarintyg, som skall lämnas till arbetsgivaren. Man är inte skyldig att upplysa arbetsgivaren om sjukdomsdiagnosen. Om sjukledigheten varar längre tid än 4 veckor, skall arbetsgivaren göra en rehabiliteringsutredning. Sådan utredning skall även göras vid upprepad korttidsfrånvaro eller om den anställda själv begär det. Rehabiliteringsutredningen skall sändas till försäkringskassan inom åtta veckor, varefter försäkringskassan i samråd med den anställda upprättar en rehabiliteringsplan.

### Sjukdag 1

Karensdag – lön utbetalas ej.

### Sjukdag 2-14

Arbetsgivaren betalar ut sjuklön motsvarande 77,6 procent av löneavdraget. I underlaget skall även räknas in det o-tillägg som skulle utgått om man inte varit sjukledig.

### Sjukdag 15-90

Försäkringskassan betalar ut sjukpenning motsvarande 77,6 % av den sjukpenninggrundande inkomsten(SGI) som meddelats till försäkringskassan. Arbetsgivaren betalar enligt avtal sjuklön motsvarande 10 % av löneavdraget. För den del av den fasta lönen som överstiger 62,5 % av prisbasbelopp betalar arbetsgivaren 77,6 % av löneavdraget.

### Sjukdag 91-364

Sjukpenning från Försäkringskassan motsvarande 77,6 % av SGI. T o m dag 360 utbetalas efter ansökan, månadssättning från avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS-KL, motsvarande 10 %. För den del av den fasta lönen som överstiger 62,5 % av prisbasbelopp betalar arbetsgivaren 77,6 % av löneavdraget.

### Sjukdag 365-Sjukdag 365-

Förlängd sjukpenning utbetalas med 75 % av SIG. Dock max 550 dagar.

### **Sjukersättning/aktivitetsersättning**

Vid längre tids sjukdom utges sjukersättning/aktivitetsersättning i stället för sjukpenning. Tidigare kallades det förtidspension/sjukbidrag.

Sjukersättning kan tidsbegränsas och omprövas. Aktivitetsersättning utges till de i åldrarna 19-29 år och är alltid tidsbegränsad. Sjukersättningen/aktivitetsersättningen beräknas utifrån genomsnittet av de tre högsta årsinkomsterna som intjänats under en tid på mellan 5 och 8 år före sjukfallet beroende på ålder.

Utöver sjukersättning/aktivitetsersättning utbetalas månadsersättning från AGS-KL. Månadsersättning är beroende av inkomstens storlek och kan högst uppgå till 3 459 kronor per månad vid en årsinkomst på högst 289 500 kronor.

För den som har en inkomst över 7,5 prisbasbelopp utbetalas dessutom en månadsersättning motsvarande 65 % för den del av inkomsten som ligger mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp.

Den som beviljats förtidspension/sjukbidrag före 1 maj 2000 får sjukpenning enligt avtal för lönedelar över 7,5 prisbasbelopp enligt de tidigare reglerna om sjukpenning i PA-KL.

### **FÖRÄLDRALEDIGHET OCH FÖRÄLDRAPENNINGFÖRMÅNER**

I skilda lagregler stadgas dels om rätt till ledighet för vård av barn och dels om rätt till ekonomisk ersättning med anledning av ledigheten. I avtal finns vissa rättigheter om utvidgade ekonomiska förmåner. I det följande redogörs översiktligt för de viktigaste förmånerna. Vid behov av närmare information hänvisas till Lärarförbundets lokalavdelningar och till Försäkringskassan.

Förälder har enligt lag rätt att dels vara helt ledig för vård av barn tills barnet är 18 månader, dels förkorta arbetstiden till 75 % tills barnet fyllt 8 år eller har avslutat första skolåret. Modern har dock alltid rätt till ledighet 7 veckor före och 7 veckor efter nedkomsten.

Ledigheten får delas upp i tre perioder per kalenderår. Om arbetsgivaren så medger kan ledigheten delas upp på fler perioder.

Föräldrapenningförmånerna består av två delar, föräldrapenning vid barns födelse och tillfällig föräldrapenning.

Föräldrapenning vid barns födelse utges under högst 480 dagar. Vid flerbarnsfödelse ökas antalet dagar med 180 för varje barn utöver det första. Föräldrapenningen kan tas ut tidigast från 60:e dagen före nedkomsten och längst till dess barnet fyllt 8 år eller avslutat första skolåret.

Om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet kan alla föräldrapenningdagar överlåtas till den ena föräldern med undantag för 60 dagar.

Föräldrapenning kan tas ut som hel, trejärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels ersättning.

För den som varit försäkrad för en sjukpenning som överstiger 180 kr under minst 240 dagar i följd närmast före barnets födelse är föräldrapenningen under 390 dagar, 77,6 % av den sjukpenninggrundande inkomsten dock lägst 180 kr per dag (grundnivå).

Tillfällig föräldrapenning kan utges till den som måste avstå från arbete i samband med sjukdom hos barnet eller dess ordinarie vårdnadshavare, samt för besök på förebyggande barnhälsovård.

Den tillfälliga föräldrapenningen utges under 60 dagar/år. Vid behov kan ytterligare 60 dagar utverkas. Tillfällig föräldrapenning är lika med 77,6 % av den sjukpenninggrundande inkomsten beräknad per arbetsdag. Vidare har pappan en särskild rätt till tillfällig föräldrapenning om högst 10 dagar per barn. Denna skall, för att komma ifråga, vara förenad med ledighet inom 60 dagar från det barnet kommer hem från BB.

I samtliga fall krävs anmälan till såväl Försäkringskassan som till arbetsgivaren inom vissa tider i anslutning till ledigheten. Dessutom krävs i vissa fall läkarintyg. Närmare besked finns i Försäkringskassan broschyr "Föräldraförsäkring".

1. Arbetstagare som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning erhåller föräldrapenningstillägg. Föräldrapenningstillägget utbetalas i högst 150 kalenderdagar med belopp motsvarande 10 procent av lönebortfallet, beräknat per första kalenderdagen vid ledighetens början

2. Arbetstagare vars lön per månad överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och som sammanhängande varit anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning, erhåller vid sådan ledighet – under högst 270 kalenderdagar då föräldrapenning utges – ersättning med belopp motsvarande skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet – beräknat per kalenderdag – och högsta belopp för föräldrapenning.

Förmån enligt mom. 1-2 utges endast till arbetstagare som enligt AFL är berättigad till föräldrapenning över lägstänivån.

Har föräldrapenning nedsatts eller indragits skall förmån enligt mom. 1-2 reduceras i motsvarande grad.

Förmån enligt mom. 1-2 inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Om behov finns, får blivande föräldrar vid högst två tillfällen under graviditet besöka mödravårdscentral under arbetstid varvid ersättning under ledigheten utges med belopp motsvarande 100 procent av lönen

## **KYRKANS PENSIONSAVTAL**

Från och med den 1 januari 2006 gäller ett nytt pensionsavtal för anställda i Svenska kyrkan, KAP-KL Svenska kyrkan. Det motsvarar i stort sett det kommunala pensionsavtalet KAP-KL.

### *Höjd pensionsavgift*

Pensionen beräknas som avgiftsbestämd och som förmånsbestämd. Den förmånsbestämda gäller för inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionsavtalet innebär att den pensionsavgift som arbetsgivaren betalar in är 4,5% av lönen.

Pensionsavgiften förvaltas av Svenska kyrkans pensionskassa och placeras till bästa möjliga avkastning och till lägsta möjliga förvaltningskostnad.

### *Möjlighet till delpension*

**KAP-KL Svenska kyrkan innehåller en möjlighet till delpension (den kallas "Särskild avtalspension" i avtalet). Det är arbetsgivaren som bestämmer om man ska beviljas delpension, och det är alltså en möjlighet men ingen rättighet. Det är viktigt att man kontaktar sin lokala fackliga företrädare innan man skriver på ett avtal om delpension, eftersom det finns ett antal frågor man bör tänka på inför en sådan överenskommelse.**

## **PA-KL**

För arbetstagare födda 1937 eller tidigare gäller de tidigare kommunala pensionsbestämmelserna PA-KL.

Den kommunala pensionen påverkas av pensionsgrundande tid och pensionsgrundande lön. Pensionsgrundande tid tillgodoräknas från 28 års ålder. Ledighet utan lön är inte pensionsgrundande i den mån den överstiger 18 månader. Den som vid kommunaliseringstillfället var anställd som kyrkomusiker får

dock tillgodoräkna sådan anställningstid även före 28 års ålder som skulle tillgodoräknats enligt de statliga pensionsbestämmelserna.

För att få hel pension måste man ha minst 30 års pensionsgrundande tid. Vid kortare anställningstid minskas pensionen proportionellt med hjälp av en tidsfaktor.

All lön i anställningen inklusive övertid och OB-tillägg är pensionsgrundande. Även lönebortfall vid ledighet p g a sjukdom och fackligt uppdrag samt föräldraledighet är pensionsgrundande.

## **ARBETSLÖSHETSKASSA**

Lärarnas Arbetslöshetskassa finns på Lärarförbundets regionkontor i Falun, Stockholm, Linköping, Växjö och Vänersborg.

Oavsett om man är medlem i både Lärarförbundet och KMR eller enbart KMR gäller att anmälan till Lärarnas A-kassa måste göras i särskild ordning. Man är alltså inte enbart genom sitt medlemskap automatiskt ansluten till LA.

Arbetslöshetsförsäkringen består av en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring. Ersättning kan lämnas under förutsättning att grundvillkor och arbetsvillkor är uppfyllda. Grundbeloppet lämnas till den som inte varit medlem tillräckligt länge (12 månader) eller till den som inte är medlem i någon arbetslöshetskassa. Inkomstrelaterad ersättning lämnas till den som varit medlem i en a-kassa under minst 12 månader.

Det är mycket viktigt att den som blir arbetslös anmäler sig på Arbetsförmedlingen den första arbetslösa dagen.

**Du kan läsa mer om LA och arbetslöshetsförsäkringen på Lärarförbundets hemsida; [www.lararforbundet.se/a-kassan](http://www.lararforbundet.se/a-kassan) <http://www.lararforbundet.se/a-kassan>.**

Har du ytterligare frågor om arbetslöshetsersättning når du LA på telefonnummer 0770-33 00 10.

## **Befattningssystem för församlingar, samfälligheter, stift och kyrkan på nationell nivå (BSF 01)**

Församlingsförbundet och de centrala fackliga organisationerna har tecknat en överenskommelse om produktion av en partsgemensam personal- och lönestatistik över anställda inom Svenska kyrkan.

Syftet med statistiken är att den skall förse parterna med gemensamt förhandlingsunderlag och ge allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning inom Svenska kyrkan. Lönestatistisk information kan användas vid analys av löneläget inom ett arbetsområde och kan därmed också vara ett av hjälpmedlen i arbetet med lönesättning.

Till grund för indelningen av statistiken finns ett befattningssystem för församlingar, kyrkliga samfälligheter, stift och kyrkan på nationell nivå (BSF 01).

En grundtanke bakom varje BSF-grupp är att arbetsuppgifterna är likartade och jämförbara för dem vars befattningar klassats i samma grupp. Den lokala befattningsbenämningen för dem som klassats i samma BSF-grupp kan vara olika. Detta framgår av anvisningarna till hur inplacering i BSF-grupp sker.

## **BSF 05 Befattningsbenämning**

1401 Kantor  
1402 Organist  
1403 Domkyrkoorganist  
1499 Annan arbetstagare med kyrkomusikaliska uppgifter i församlingen