

Utdrag ur KYRKANS LÖNEAVTAL 11

§ 1 Grundläggande principer för lönesättning

Allmänt

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Kyrkans löneavtal utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. Syftet är att skapa en process där lönesättning sker utifrån kända kriterier. Lönesättning får inte vara godtycklig.

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Löneavtalet bygger bl a på att en årlig löneöversyn genomförs. Löneöversynen bygger på att ett grundläggande arbete har gjorts hos arbetsgivaren. Konstruktionen med "lägst" utrymme ger möjlighet till olika lönepolitiska insatser som därmed ökar förutsättningarna för en väl fungerande verksamhet.

Vid lönesättning av nyanställd oprövad arbetstagare är det viktigt att arbetsgivarens lönebild ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

Lönepolitiken läggs fast av arbetsgivaren

Det är nödvändigt att arbetsgivaren har en lönepolitik och lokalt vidareutvecklar de lönesättningskriterier som ska gälla för arbetsplatsen. Lönekriterierna ska tillsammans med verksamhetsmålen diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland medarbetarna.

Till grund för lönesättningen ligger resultat, kompetens, måluppfyllelse och sådan kompetensutveckling som arbetsgivaren efterfrågar.

Följande lönekriterier: ledningsförmåga, omdöme, initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idérikedom samt innovationskraft och/eller andra lokalt framtagna lönekriterier ligger till grund för lönesättningen.

Dessa kriterier ställs i relation till arbetsuppgifterna, svårighetsgraden i arbetsuppgifterna, arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, utbildningskrav, kunskap, kompetens, ansvar, befogenheter och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.

Under den tid som en arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter kan arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen.

Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Ett individuellt och differentierat lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att löneöversynen återkommer årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdandet.

Kartläggning och analys av löner

Avtalet förutsätter att arbetsgivaren bl a kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver jämställdhetslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att arbetsgivaren tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Handlingsplan

Arbetsgivaren upprättar därefter en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger samman, både med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Samtal om lön och kompetensutveckling

En individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtal 11 i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl a de individuella mål, de krav och förväntningar som finns från båda sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef – medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om att det är ett lönesamtal där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden av förståelse för förslag till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur samtalet genomförs.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet, såväl i målbeskrivningen, som i sitt sätt att sätta lön.

I detta samtal mellan chef och arbetstagare tas också upp frågan om arbetstagares kompetensutveckling som kopplas till verksamhetens behov på kort och lång sikt. Arbetstagares behov av kompetensutveckling läggs normalt fast i en individuell kompetensutvecklingsplan. För planen avsätter arbetsgivaren resurser.

Utfall vid löneöversyn

Det är viktigt att arbetsgivaren fullföljer fastställda lönesättningskriterier, vad som lagts fast i handlingsplanen och vad som framkommit vid samtalet mellan chef och medarbetare. Arbetsgivaren ska motivera utfallet vid löneöversynen för den enskilde arbetstagaren.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde ha framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och lönesättande chef. För att åstadkomma en förändring ska en åtgärdsplan upprättas i samverkan mellan lönesättande chef och arbetstagare. Lönesättande chef ansvarar för att åtgärdsplanen följs upp i syfte att nå uppsatta mål och en förbättrad löneutveckling.

§ 2 Löneöversyner

Gemensamma bestämmelser för de fackliga organisationerna

1. Löneöversyn görs årligen och löneförändringar ska gälla fr o m 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

Anmärkning

Den årliga löneöversynen bör vara klar före den 1 april.

3. Konstruktionen med ett "lägst" utrymme innebär en garanti på ett lägsta utfall för arbetstagarorganisationen.

Inför löneöversyn

Överläggning

8. Överläggningar med arbetstagarorganisationerna ska genomföras rörande arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna och försöka uppnå samsyn med arbetstagarorganisationerna. Motiven ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna

Vid överläggningen ska arbetsgivaren och respektive arbetstagarorganisation besluta om löneöversyn ska ske genom lönesättande samtal eller genom förhandling. Om överenskommelse inte nås om att lön sätts i lönesättande samtal genomförs löneöversyn som förhandling.

Löneöversyn genom lönesättande samtal

9. Om löneöversynen sker genom lönesättande samtal, lämnar lönesättande chef förslag om ny lön till berörd arbetstagarorganisation. Förslaget stäms av mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Efter avstämningen fastställer arbetsgivaren de nya lönerna.

Anmärkningar

1. Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Efter avstämningen fastställer arbetsgivaren sitt förslag eller fastställes de nya lönerna i ett lokalt kollektivavtal om arbetstagarorganisation så begär.

Löneöversyn genom förhandling

10. Om löneöversynen genomförs som förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation fastställs lönerna i ett lokalt kollektivavtal.

Löneöversyn för Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråds lokala organisationer, SKTF samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund

11. Utrymmet för år 2011 beräknas på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgörs av summan av lägst 1,5 % av den överenskomna fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen.

Anmärkning

Med löneöversynstillfället menas tidpunkten för överläggningen enligt § 2 punkt 8.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR KYRKOMUSIKER

Bilaga P

Tillämpningsområde

1. Dessa bestämmelser gäller för kyrkomusiker, vars huvuduppgift är orgelspel vid gudstjänster och övriga kyrkliga handlingar enligt den ordning som gäller för Svenska kyrkan, främjande av kyrkosången, fri musikundervisning med inriktning på Svenska kyrkans musikverksamhet samt vård av de orglar och andra instrument som finns hos församlingarna.
2. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om annat.
3. För visstidsanställda arbetstagare vars arbetstid understiger 40% av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden gäller endast punkt 5 b-c samt 6 b-c.

Utbildning

4. Organist ska ha avlagt organistexamen eller annan utbildning som prövas likvärdig. Kantor ska antingen ha avlagt kantorsexamen eller vara behörig att anställas som organist eller annan utbildning som prövas likvärdig.

Särskilda bestämmelser till Kyrkans AB

Anställningsform

5. § 3 tillförs:

Provanställning syftande till tillsvidareanställning

- a) Arbetstagare som ej varit tillsvidareanställd enligt dessa bestämmelser eller motsvarande tidigare bestämmelser provanställs under de första tolv månaderna av anställningen.

Visstidsanställning

- b) Visstidsanställning för arbetstagare utan föreskriven utbildning övergår inte till tillsvidareanställning enligt 5 § 2 st LAS och ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning).
- c) Arbetstagare vars arbetstid understiger 40% av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får anställas för viss tid.

Arbetstid

6. § 13 tillförs:

- a) Veckoarbetstiden för heltidsanställd kyrkomusiker utgör 38 timmar och 15 minuter i genomsnitt per vecka enligt Kyrkans AB § 13 mom 2 st 2.
- b) Arbetstagaren erhåller i genomsnitt minst två fridrygn per vecka, därav minst en sön- eller helgdag per månad. Vid dessa tillfällen ska arbetsgivaren eftersträva att arbetstagaren erhåller fridrygn lördag och söndag - s.k. dubbelfridrygn. Vidare förläggs fridrygnen så att arbetstagaren är helt tjänstgöringsfri under minst en av följande helger per år: nyår, påsk, pingst, midsommar eller jul. Arbetsgivaren skall eftersträva att denna ledighet växlar mellan helgerna.

Anmärkning

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens kan även Allhelgonahelgen ingå enligt ovan.

- c) För deltidanställd arbetstagare, bör arbetsgivaren eftersträva att arbetstiden koncentreras till färre dagar, för att möjliggöra fler fridagar.

Förläggning av arbetstid

7. Utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens behov träffas överenskommelse med företrädare för arbetstagarorganisationen om den andel av arbetstiden som utgörs av förtroendearbetstid. Efter sådan överenskommelse förläggs återstående arbetstid enligt AB 11 § 13 mom. 5. I denna tid ingår tid för kompetensutveckling och utvecklingsarbete som fastställs lokalt. Kan överenskommelse ej träffas om sådan andel utgör förtroendearbetstiden 30 % av den ordinarie arbetstiden.

Anmärkning

Inom den förlagda arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling och utvecklingsarbete utifrån riktmärket 100 timmar per heltidsanställd och kalenderår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarna.

Till kompetensutveckling och utvecklingsarbete räknas enskild och kollektiv fortbildning, organisations-, verksamhets- och arbetslagsutveckling, utvecklingssamtal och liknande aktiviteter.

Tid som avsätts för kompetensutveckling och utvecklingsarbete förutsättes användas till detta.

8. Avsikten med övergång från instruktion till förlagd arbetstid är inte att sysselsättningsgraden ska minskas till följd av övergången till förlagd arbetstid.

Övertid m m

9. § 20 gäller ej förtroendearbetstid.

Färdtidsersättning

10. § 24 tillförs:

Färdtidsersättning utges ej för tid mellan kl 08.00 och 17.00 måndag - fredag, såvida tiden ej infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Obekväm arbetstid

11. § 21 gäller ej förtroendearbetstid.

Förskjuten arbetstid

12. § 23 gäller ej förtroendearbetstid.

Personalutveckling/kompetensutveckling (PU-avtal kap 9.3)

13. 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 anställde skicklig att utföra nya arbetsuppgifter, med fortbildning avses sådan utbildning som gör den anställde 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.¹⁷

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.

Övriga särskilda bestämmelser

Överklagande

13. Församlingens beslut om behörighet enl 34 kap. 15 § Kyrkoordningen får överklagas hos domkapitlet i enlighet med Kyrkoordningens 58 kap. 1 och 3 §§ kyrkoordningen.

Övergångsbestämmelser

14. För kyrkomusiker med konstitutorial eller fullmakt gäller övergångsbestämmelser från förhandling 1990-06-05, bilaga 2.

15. För skolkantor som har fullmakt/konstitutorial eller förordnande som jämställs med konstitutorial, tillkommer det de lokala parterna att överenskomma om eventuellt erforderliga anpassningar med hänsyn till skolkantorernas särskilda arbetsförhållanden.

UTVECKLINGSDOKUMENT

Kyrkomusiken i trossamfundet Svenska kyrkan

Syfte

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

Kyrkomusikens betydelse

Kyrkomusiken i Sverige är i ett internationellt perspektiv av mycket hög standard.

Kyrkomusiken är mycket betydelsefull för många, vilket bl a kyrkomusikutredningen 2004 visar, och vänder sig till alla människor.

Kyrkomusiken bidrar därigenom till att kyrkan såväl behåller som nyrekryterar medlemmar, vilket ytterst är en förutsättning för Svenska kyrkans överlevnad.

Kyrkomusikerns roll

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

För bästa möjliga utveckling av verksamheten är det 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 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 mer 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 skall också detta utvecklingsdokument, kopplat till den aktuella situationen i församlingen belysas.

Nyskapande av musik

Kyrkans musik präglas av både tradition och förnyelse. Ansvaret 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 förstas en stor rikedom för församlingen, och beställningar av ny kyrkomusik bör uppmuntras både av församlingarna lokalt och av kyrkan i övrigt.

Arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön är i nuläget på de flesta håll inget stort problem. Regelverket är tydligt och lätt att följa. Den psykosociala arbetsmiljön är mer 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, en skicklig gospelkörledare osv 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 skall om möjligt vara en kyrkomusiker i församlingen eller kontraktet. Villkoren för handledaren måste klargöras av parterna under avtalsperioden, och adekvat utbildning för uppgiften är nödvändig.

Erfarna kyrkomusiker

Det är viktigt för en framgångsrik musikverksamhet att behålla äldre kyrkomusiker med stor erfarenhet och stort kunnande tills de av åldersskäl går i pension. Ett gemensamt partsarbete bör här ske för att hitta intressanta och stimulerande uppgifter för denna grupp av musiker. Som exempel kan nämnas den ovan angivna uppgiften som handledare för nyutbildad kyrkomusiker.

Ekonomi

Kyrkomusiken har hittills överlag haft goda ekonomiska förutsättningar och nödvändiga medel har ställts till förfogande. Antalet kyrkotillhöriga kommer i framtiden att bestämma kyrkans ekonomi, och ett troligt minskande medlemstal innebär minskade resurser. Dock är det viktigt med tanke på kyrkomusikens betydelse (se ovan) att sträva efter att behålla resurserna för kyrkomusiken. Medel måste då finnas för körernas verksamhet inklusive inköp av notmaterial, och likaså måste det finnas pengar till församlingens instrument, akustiska såväl som digitala, både för nyinvesteringar och underhåll. För kyrkans konsertanta verksamhet bör i linje med vad musikutredningen visade hösten 2004 ansvaret i ekonomiskt avseende också tas av samhället i ökande grad.

Faktorer för ett framgångsrikt kyrkomusikaliskt arbete

Det finns många olika faktorer som lett till den mångsidiga och framgångsrika kyrkomusikaliska verksamheten som finns idag. En viktig faktor är, att kyrkomusikerna i hög grad delar samma visioner och mål. Bred kompetens, målinriktat arbete med hög kvalitet och ett positivt arbetsklimat är faktorer som bidrar till ett mångsidigt och framgångsrikt arbete.

Dock saknas nästan helt forskningskunskaper om vad som är specifika framgångsfaktorer på det kyrkomusikaliska området.

Parterna avser att var för sig och tillsammans verka för att kunskaper om vad som påverkar ett framgångsrikt kyrkomusikaliskt arbete utvecklas och förbättras.

PARTSGEMENSAMMA KOMMENTARER TILL AVTAL FÖR KYRKOMUSIKER

Kyrkomusikernas arbetstidsavtal har skapats med hänsyn till de förutsättningar som yrket kräver. Parterna är överens om att arbetstidsregleringen utformats så att den stödjer verksamhetens resultat.

De centrala parterna vill i följande kommentarer peka på de möjligheter avtalet ger för att finna arbetstidslösningar som kan anpassas till de olika förhållanden som finns bland kyrkans arbetsgivare.

Kyrkomusikernas ordinarie arbetstid kan antingen förläggas med en del avsatt som förtroendearbetstid eller hanteras genom lokala kollektivavtal, ofta utan förläggning av arbetstiden.

Förläggning av arbetstid

Som huvudregel gäller att ordinarie arbetstid förläggs enligt Kyrkans AB § 13 mom 5 och Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker punkt 7. I samband därmed görs överenskommelse med företrädare för arbetstagarorganisationen om den andel av den genomsnittliga veckoarbetstiden som utgörs av förtroendearbetstid. Efter överenskommelsen förläggs, på sedvanligt sätt, den genomsnittliga arbetstid som återstår.

Kan överenskommelse inte träffas gäller att förtroendearbetstiden omfattar 30 % av den genomsnittliga veckoarbetstiden. I dessa fall kan således 70 % av den totala arbetstiden förläggas.

Arbetstidsförläggning för kyrkomusiker innebär att sedvanlig förläggning tillämpas. Av den tid som förläggs finns inga avvikelser från vad som gäller i förhållande till andra arbetstagargrupper. All förläggningsbar tid skall förläggas med hänsyn till begränsningsperioder.

Det är själva arbetstiden, inte arbetsuppgifterna, som förläggs. Reglerna om övertid och förskjutning av arbetstid tillämpas också som för andra arbetstagare med förlagd arbetstid.

De lokala parterna kan sluta kollektivavtal om längre begränsningsperiod än 16 veckor. Enligt Kyrkans AB § 13 mom 7 kan t ex kan hela kalenderåret utgöra begränsningsperiod. Detta kan innebära att arbetstiden kan vara längre under en del av året med motsvarande kortare arbetstid under resterande del av året. Tid för körövningar t ex förläggs enbart under den period som verksamheten pågår. Tid som avsatts och som inte tagits i anspråk under året får anses som förbrukad om inte lokal överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och kyrkomusikern om annat.

Före beslut om arbetstidsförläggning bör samråd ske med berörd kyrkomusiker. Härvid bör också göras klart vad som gäller vid tillfälliga ändringar av övningstiden och andra hastigt uppkomna situationer.

För musikgudstjänster och konsertverksamhet kan givetvis repetitioner och själva musikgudstjänsten eller konserten förläggas liksom en del av förberedelsetiden. Det kan vara svårt att förlägga delar av förberedelsearbetet med hänsyn till instrumentallister, sångsolister, övningslokal/uppvärm kyrka m m.

Kyrkliga handlingar för icke församlingsbo ingår i de ordinarie arbetsuppgifterna och medför ingen rätt till särskild ersättning.

För arbetstagare vars arbetstid understiger 40 % av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden gäller Kyrkans AB:s bestämmelser om arbetstidens omfattning vilket innebär att om en visstidsanställning fullgörs under period när inga helgdagar ingår, räknas veckoarbetstiden på 40 timmar.

Förtroendearbetstid

Den tid som inte är förlagd, förtroendearbetstiden, används i huvudsak som övningstid och till övrigt enskilt förberedelsearbete. Även andra arbetsuppgifter som rör kontakter med instrumentallister, sångsolister, körmedlemmar etc kan fullgöras under denna tid.

Under förtroendearbetstiden har arbetstagaren, med hänsyn till sina arbetsuppgifter, att själv disponera sin arbetstid. De arbetsuppgifter som fullgörs under förtroendearbetstiden ansvarar arbetstagaren själv för. För denna tid utges inte övertids- eller OB-ersättning såvida inte arbetsgivaren finner skäl medge det. OB-ersättning kan exempelvis betalas då kyrkomusikern behöver förlägga övningar till lördagar/söndagar för att kyrkan är uppvärmd vanliga veckodagar. Samma gäller då övningsarbete förläggs till lördag/söndag p g a tredje man, dvs. själva övningstiden inte kan bestämmas av musikern. I de fall förläggningsbar tid inte förläggs, t ex del av förberedelsetid till musikgudstjänster eller konserter utgörs den i stället av förtroendearbetstid.

Instrumentvård

Om en kyrkomusiker har ansvar för en orgel med fler än tre rörverk eller det i anställningen ingår att handha skötsel och stämning av andra instrument som cembalo, piano, digitala instrument m m ska arbetstid för detta avsättas.

I de fall kyrkomusikern har kompetens och skicklighet för mer omfattande instrumentvård, och därvid t ex åtagit sig skötsel av fler instrument inom pastoratet, ska arbetstid även för detta avsättas.

Kompensation för övertidsarbete m m

Under förutsättning att övertidsarbete beordrats på förhand eller i efterhand godkänts av arbetsgivaren utges kompensation enligt Kyrkans AB § 20 för tid utöver den förlagda tiden. Förtroendearbetstiden ger inte rätt till övertidskompensation.

Instruktioner enligt tidigare avtal

Instruktioner enligt äldre avtal upphör att gälla när arbetstiden förläggs enligt huvudregeln. Den nuvarande sysselsättningsgraden ändras inte till följd av övergången.

Lokala kollektivavtal om annat

Vid sidan om avtalets huvudregel om arbetstidsförläggning finns möjligheten till lokala kollektivavtal om andra bestämmelser.

Vanligen innefattar dessa bestämmelser att arbetstiden inte förläggs på traditionellt sätt. Detta kan exempelvis ske genom lokala avtal **med** antalet kyrkomusikaliska arbetsuppgifter angivna, så kallad instruktion, eller **utan** angivna arbetsuppgifter. Det senare fallet förutsätter avlösning av övertidsersättning m m samt kan endast göras med heltidsanställd arbetstagare. Ett sådant lokalt avtal innefattar en tidsbegränsad eller uppsägningsbar överenskommelse.

Andra exempel på lokal arbetstidsöverenskommelse är årsarbetstid eller flexibel arbetstid.

Övrigt

För kyrkomusiker med särskild kompetens och skicklighet inom delar av verksamhetsområdet, som normalt inte ingår i anställningen, t ex solosång, kan arbetsuppgiften vägas in i den individuella och differentierade lönesättningen eller ersättas per tillfälle av arbetsgivaren. Solosång är emellertid ett frivilligt åtagande.