

KOLLEKTIVAVTAL
FÖR SVENSKA KYRKANS UTLANDSANSTÄLLDA

träffat mellan

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATION

OCH

AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR OCH JUSEK
MED FÖRTECKNADE FÖRBUND

Sveriges Arkitekter
Civilekonomerna
DIK-förbundet
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
Naturvetarna
SRAT

Sveriges Ingenjörer
Sveriges Psykologförbund
Sveriges Universitetslärarförbund
Vårdförbundet

FACKFÖRBUNDET SKTF
KOMMUNAL
KYRKANS AKADEMIKERFÖRBUND
LÄRARFÖRBUNDET OCH LÄRARNAS RIKSFÖRBUNDS SAMVER-
KANSRÅD

Syftet med detta avtal är att reglera anställningsvillkor för dem som inom Svenska kyrkan anställs för utlandstjänst

1. Tillämpningsområde

Detta avtal äger tillämpning på den som är anställd av Svenska kyrkan för utlandstjänst eller för förberedelse för sådan tjänst. Avtalet är även tillämpligt då arbetstagare tillfälligt tjänstgör i Sverige

Då en anställd på annat sätt erhåller förmån som motsvarar det som framgår av detta avtal, kan överenskommelse träffas om att avtalet i dessa delar inte skall tillämpas.

1.1. Anställningsform

På grund uppdragets karaktär tillämpas, med avvikelse från 4 och 5 §§ LAS, enbart visstidsanställningar. Avvikelsen innefattar också de konverteringsregler som framgår av 5 § andra stycket, LAS. Vid anställningar enligt detta avtal tillämpas inte 28 § första stycket LAS.

Volontärer omfattas inte av detta kollektivavtal.

2. Termer i avtalet

Vid tillämpning av detta avtal har följande uttryck här angiven betydelse.

- Kontraktperiod

Tiden för en anställning enligt avtalet, vilken uttrycks i anställningskontraktet.

- Arbetsperiod

Den tid som en arbetstagare utan avbrott är anställd enligt avtalet, avseende en eller flera sammanhängande kontraktperioder.

- Arbetstagare

Den som ingått anställningsavtal med villkor enligt detta avtal.

- Korttidsanställd

Den som anställs för ett år eller kortare tid.

- Arbetsområde

Den stat/stater, eller del av stat, där den anställde enligt kontraktet skall utföra sin uppgift.

- Tjänsteställe

Den geografiska ort där en eller flera arbetstagare är stationerade.

- Medföljande

Den medföljande som vid anställningskontraktets ingående är make/maka, registrerad partner eller sambo i sambolagstiftningens mening, och som inte är anställd

- Övrig familjemedlem

Barn, vars förälder är anställd, till och med det kvartal då de fyller arton år eller så länge de går i gymnasieskola eller motsvarande. På samma villkor innefattas även medföljandes biologiska eller adopterade barn, liksom fosterbarn som stadigvarande bor i arbetstagares hushåll.

- Närmaste släktkrets

Barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

- Partner

Kyrka eller organisation med vilken Svenska kyrkan på nationell nivå ingått ömsesidig samarbetsöverenskommelse.

- Volontär

Verkar på ideell grund för kortare tid och omfattas inte av detta avtal.

3. Behörighetskrav

Arbetstagare som omfattas av detta avtal skall:

- vara döpt
- tillhöra Svenska kyrkan eller annan kyrka med vilken Svenska kyrkan ingått ekumenisk överenskommelse. Undantag skall dock kunna göras när anställningen inte avser svensk församlingsverksamhet
- vara väl förtrogen med Svenska kyrkan samt dela dess tro och värderingar
- tillsammans med medföljande familjemedlemmar vara antagen för försäkring av det av arbetsgivaren anvisade försäkringsbolaget. Arbetsgivaren kan dock, i de fall då försäkringsbolaget meddelat restriktion i försäkringen, efter egen bedömning besluta om undantag från detta.

Utöver detta gäller för befattning som kyrkoherde i utlandsförsamling samma behörighetskrav som i Svenska kyrkan i övrigt.

4. Anställning

4.1. Utsända med kontrakt som varar mer än ett år

Anställningen sker på viss tid för en period om två till fem år och avser den tid som arbetstagare och arbetsgivare enats om. Arbetsledande befattning på verksamhetsplats där Svenska kyrkan är huvudman tillsätts efter förhandling.

Vid anställning som inte avser svensk församlingsverksamhet och där kontraktet varar mer än ett år skall utbildning inför utresa ske inom ramen för anställningen. När särskilda omständigheter påfordrar det, skall utbildningen kunna genomföras på annat sätt.

Förnyat kontrakt kan tecknas för den tid som arbetsgivare och arbetstagare enats om, dock högst fem år. I verksamhet med annan huvudman är en förutsättning att berörd partner för sin del begär eller tillstyrker detta. Sådant kontrakt bör vara tecknat senast sex månader före det datum då det gällande kontraktet upphör.

4.2. Korttidsanställda

Korttidsanställd benämns den som anställs för ett år eller kortare tid, i en befattning som relaterar till ett visst specificerat uppdrag. Även personal som innehar ålderspension kan anställas, dock för en period som normalt omfattar högst nio månader i följd.

För korttidsanställda tillämpas inte följande moment i avtalet.

- 4.1 Utsända med kontrakt som varar mer än ett år
- 4.5 Återbetalningsskyldighet
- 11.1 Indexering Cost of Living
- 11.2 Indexering Quality of Living
- 13.3 Barns födelse och föräldraledighet
- 13.4 Adoption
- 13.5 Barn- och studiebidrag
- 15.3 Sparad semester
- 16.3 Fria hemresor till Sverige
- 17 Utrustning
- 18 Flyttkostnader
- 19 Magasinering
- 20 Skolgång mm

(punkt 4.3, Volontärer, struken 2011)

4.3. Anställningens upphörande under pågående kontraktperiod

Inom ramen för pågående visstidsanställning tillämpas lagen om anställningsskydd (LAS).

Om arbetsgivaren med stöd av 7 § LAS under pågående kontraktperiod önskar avbryta anställningen gäller förhandlingsreglerna enligt LAS.

Oavsett vad 11 § LAS föreskriver är uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida sex månader såväl vid verksamhetsförändring som vid personliga skäl.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden fyra månader. Uppsägningen skall vara skriftlig. Anställningen kan avbrytas tidigare om arbetsgivaren så medger.

4.4. Visstidsanställningens upphörande i samband med att kontraktperioden löper ut

Arbetsgivaren skall senast åtta månader före visstidsanställningens upphörande skriftligt informera arbetstagaren om förnyat kontrakt erbjuds eller ej.

I de fall fortsatt anställning erbjuds skall avtal om nytt kontrakt, innehållande överenskommelse om nya anställningsvillkor såsom lön mm, vara undertecknat senast sex månader innan gällande kontraktperiod upphör.

Utlandsanställning ger inte företräde enligt 25 § LAS till ny anställning (återanställning).

4.5. Återbetalningsskyldighet

Arbetstagare, som ensidigt lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

4.6. Medföljandetillägg

Under förutsättning av att den som är medföljande inte hos annan arbetsgivare har en, med pensionsmedförande lön förenad anställning överstigande 50% av heltid, utbetalas medföljandetillägg. Det åligger den anställde att informera arbetsgivaren i det fall den medföljande får sådan anställning att han/hon inte längre är berättigad till tillägget.

Medföljandetillägget, som utbetalas till den i parrelationen som är anställd, utgörs av ett bruttobelopp som per månad uppgår till 5,7% av ett inkomstbasbelopp, utjämnat uppåt till närmaste tiotal kronor. Från det utbetalade beloppet dras skatt enligt reglerna i kollektivavtalets mom. 9.1 respektive 9.6.

Anmärkning

Syftet med medföljandetillägget är att beloppet ska användas till den medföljandes pensionsavsättning. Med "pensionsmedförande lön" avses att det vid intjänandetillfället ska vara möjligt att lyfta pensionen i Sverige.

(Punkt 4.6 tillämpas från och med 2009-06-01)

5. Lojalitet och förtroende

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagare och arbetsgivare skall ömsesidigt ta tillvara och främja varandras intressen.

6. Krissituation

För att värna den anställdes säkerhet har arbetsgivaren rätt och skyldighet att i krissituationer kalla hem en arbetstagare.

7. Bisysslor

Arbetstagare skall på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivare anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivare får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- inverka hindrande för arbetsuppgifterna
- innebära insamling eller annan verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens,
- inverka försvårande på frågor som rör arbetstillstånd

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

8. Lön

8.1. Grundläggande principer för lönesättning

Lönebildning och lönesättning för Svenska kyrkans utlandsanställda ska vara verksamhetsanknuten och bidra till att verksamhetens samlade mål uppfylls och att verksamheten utvecklas. Lönepolitiken ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse för de utlandsanställda. Lönesättningsprinciperna ska gälla lika för kvinnor och män.

Individuell lönesättning 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.

Lönepolitiken är en viktig del av den totala personalpolitiken och ska användas som ett aktivt instrument för att trygga kompetensförsörjning och verksamhetsutveckling.

För att nå detta och premiera goda arbetsprestationer tillämpas individuell och differentierad lönesättning.

Lönepolitiken läggs fast av arbetsgivaren.

Lönesättning skall baseras på kriterier som är väl kända för arbetstagaren. Löneöversyn görs årligen och löneförändringar skall gälla från 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

8.2. Lön

Vid lönesättning av den som anställs för en period som överstiger ett år, sätts lön i enlighet med i 8.1 angivna grundläggande principer för Svenska kyrkans utlandsanställda.

8.3. Utrymme

Löneutrymme gäller enligt följande.

För Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samverkansråds lokala organisationer, SKTF samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund beräknas utrymmet för år 2011 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.

För Kommunal

beräknas utrymmet för år 2011 på arbetstagarorganisationens lönesumma och utgör lägst 480 kronor för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i organisationen.

8.4. Lönesättning i annan ordning

8.4.1 Korttidsanställda

Korttidsanställd lönesätts i särskild ordning och omfattas inte av årlig löneöversyn.

8.4.2 Ålderspensionärer

Då förordnandet avser någon som innehar ålderspension, gäller villkor som överenskomms i det enskilda fallet

8.5. Förhandlingsordning

Årlig löneöversyn skall föregås av överläggningar med arbetstagarorganisationerna rörande arbetsgivarens planerade åtgärder. Dessa skall grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Lönesamtal skall föras mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren och respektive arbetstagarorganisation besluta om löneöversyn skall ske genom lönesättande samtal eller genom förhandling.

Om löneöversynen sker genom lönesättande samtal, lämnar lönesättande chef förslag om ny lön till berörd arbetstagare. Förslaget stäms av mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist. Efter avstämningen fastställer arbetsgivaren sitt förslag eller fastställes de nya lönerna i ett lokalt kollektivavtal om arbetstagarorganisation så begär.

Då lön sätts genom lönesättande samtal får lokal arbetstagarorganisation, senast två veckor från avstämningstidpunkten påkalla lokal förhandling i de fall arbetstagarorganisationen anser att det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

Om överenskommelse inte nås om att lön sätts i lönesättande samtal genomförs löneöversyn som förhandling. För KyrkA:s medlemmar genomförs löneöversyn genom förhandling.

Arbetsgivaren skall, om lön sätts genom förhandling, till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget förhandlas mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Enas inte de centrala parterna skall bindande avgöras av skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska kyrkans församlingsförbund utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande. De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

9. Beskattning

9.1. Garanterad nettolön

Den i detta avsnitt beskrivna modellen ”garanterad nettolön” tillämpas på den som enligt arbetslandets lagstiftning är skyldig att erlagga inkomstskatt i detta land och som därigenom omfattas av sexmånadersregeln i svensk skattelagstiftning. Den tillämpas också på den som är skattebefriad i arbetslandet, med en varaktighet och grund som medför skattebefrielse enligt ettårsregeln i svensk skattelagstiftning. Modellen tillämpas också på den som är skatterättsligt bosatt och skattskyldig i tredje land.

Sedan bruttolönen reducerats med hypotetisk skatt, beräknad enligt svensk skattetablell 31, kolumn 1, benämns återstoden garanterad nettolön.

Från medföljandetillägg och från tillfälliga lönetillägg görs avdrag för hypotetisk skatt med 30 %.

9.2. Paketerad nettolön

Före utbetalning omvandlas den garanterade nettolönen till ”paketerad nettolön”. I paketet kompletteras den garanterade nettolönen med sådana tillägg eller avdrag enligt detta avtal som är tillämpliga i respektive arbetsland.

9.3. Skatteinbetalning

Den paketerade nettolönen och andra eventuellt förekommande beskattningsbara förmåner anmäls av arbetstagaren till beskattning i arbetslandet, om inte lag eller administrativ praxis i aktuellt land föreskriver annat. Detta gäller även då den anställde av skattemyndigheten ansetts vara skatterättsligt bosatt i Sverige.

Utifrån ett gemensamt ansvar åligger det arbetstagaren att, i samråd med arbetsgivaren, se till att skatteinbetalning sker i enlighet med i respektive land gällande regler.

Arbetsgivaren svarar för den till anställningen relaterade inkomstskatten. Det gäller även den ytterligare inkomstskatt som uppkommer eftersom inkomstskatten också utgör beskattningsbar inkomst.

9.4. Kompensation för utebliven skattereduktion

Efter särskild överenskommelse skall ett belopp, motsvarande värdet av den skattereduktion som inte kunnat utnyttjas, på grund av att inkomstskatt erläggs utomlands, utbetalas årligen. Sådan utbetalning skall kunna ske om förlusten beror på förlorad möjlighet till skattereduktion för skuldräntor som härrör sig från lån för fast egendom. Den som yrkar tillägg enligt ovanstående måste verifiera räntekostnadernas storlek.

9.5. Kompensation för utebliven jämkning vid privat pensionssparande

Tillägg, lagt till den månatliga paketeringen, skall också kunna ges motsvarande den minskade inkomstskatt som blivit fallet om jämkning kunnat begäras i samband med inbetalade premier till privat pensionsförsäkring.

Den som yrkar tillägg enligt ovanstående måste verifiera summan av inbetalade pensionspremier.

9.6. Vistelse i Sverige

Då modellen med garanterad nettolön, på grund av svensk lag, internationell rätt eller konvention, inte kan tillämpas sker skatteredovisning i Sverige på vanligt sätt med preliminärskatteavdrag. De delar av paketeringen som beror på att inkomsten beskattats utomlands (9.4 och 9.5) bortfaller därmed också.

Därvid tillämpas den skattetabell som gäller för den kommun där arbetstagaren senast var folkbokförd, såvida inte svensk skatterätt föreskriver annat.

10. Tjänstebostad

Arbetsgivaren tillhandahåller hyresfri möblerad och utrustad tjänstebostad. När detta är skattepliktig förmån, skall värdet av denna anmälas till beskattning. I enskilda fall kan annan överenskommelse ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Då utbildning inför utlandsuppdrag som inte gäller svensk församlingsverksamhet (mom. 4.1) genomförs och äger rum på annan ort än hemorten, delar den anställde och arbetsgivaren ansvar för att bostadsfrågan löses. Arbetsgivaren bekostar bostaden i fråga.

Om arbetstagaren under sin semester upplåter sin tjänstebostad för semestervikarie skall ett bidrag om minst 10 % av ett prisbasbelopp, utjämnat till närmast högre hundratal, efter begäran utbetalas.

11. Indexeringar

11.1. Cost of Living

Syftet med den köpkraftsutjämnning som tillämpas skall vara att de utsända har en köpkraft som så långt som möjligt överensstämmer med den köpkraft som skulle ha varit fallet om vederbörande, med samma garanterade nettolön, i stället arbetat i Stockholm. Detta åstadkommes genom att positiv eller negativ levnadskostnadsindexering tillämpas. Grund för indexeringen skall vara 75% av den garanterade nettolönen.

Arbetsgivaren svarar för att uppgift om för varje verksamhetsland aktuellt indextal inhämtas från på marknaden erkänd leverantör. I den mån sådan uppgift inte går att få, sker en särskild beräkning.

Indexeringstillägg respektive –avdrag ingår i den paketerade nettolönen. Skulle en valutaförändring eller inflationsförändring på mer än +/- 7% uppstå gentemot den svenska kronan, respektive svensk inflation, mellan de överenskomna kontrolltidpunkterna, skall ett tillfälligt indextal tillämpas. Från nästkommande kontrolltidpunkt tillämpas då angivet indextal.

Då en korttidsanställning direkt övergår i annan tidsbegränsad utlandsanställning så att den sammanlagda anställningstiden överstiger tolv månader, införs indexering för Cost of Living. Någon kompensation för ev. införande av negativt index skall inte läggas till paketet.

Då någon av annat skäl än semester vistas i Sverige under en tid som överstiger 30 kalenderdagar, skall indexering beträffande Cost of Living upphöra.

11.2. Quality of Living

På de platser för vilka sådan överenskommelse träffats, tillämpas s.k. Quality of Living indexering. Arbetsgivaren svarar för att uppgift om för varje verksamhetsland aktuellt indextal inhämtas från på marknaden erkänd leverantör. I den mån sådan uppgift inte går att få, sker en särskild beräkning. Grund för indexeringen är hela den garanterade nettolönen. Det aktuella beloppet läggs till den paketerade nettolönen.

Då någon av annat skäl än semester vistas i Sverige under en tid som överstiger 30 kalenderdagar, skall eventuell indexering beträffande Quality of Living upphöra.

12. Löneavdrag vid tjänstledighet

Helt löneavdrag skall för arbetstagare göras för tjänstledighet. Dock skall löneavdrag inte göras om tjänstledigheten föranleds av något av nedanstående skäl.

Permission

- allvarligare sjukdom, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen, högst femton dagar/år,
- egen examen, tentamen eller kyrklig vigning.

Tjänstledighet

- fackligt förtroendeuppdrag, högst femton dagar/år,

Vid tjänstgöring i totalförsvaret görs för den som inte är inskriven i svensk försäkringskassa löneavdrag motsvarande det som försäkringskassan skulle ha gjort. För den som är inskriven i svensk försäkringskassa görs helt löneavdrag.

I samband med grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar samt repetitionsutbildning får arbetstagaren ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 90 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)

13. Socialförsäkring

13.1. Sjukvård

Arbetstagare som är stationerad inom EU / EES omfattas av arbetslandets socialförsäkringssystem och åtnjuter sjukvård och tandläkarvård i enlighet med i landet gällande regler.

Om det i arbetslandet förutsätts att arbetsgivaren tecknar en tilläggförsäkring skall sådan försäkring tecknas.

Arbetstagare som är stationerad utanför EU / EES och som har en kontraktstid som överstiger ett år, erhåller för sjukvård, tandvård samt av läkare eller tandläkare ordinerade mediciner, ersättning motsvarande den som svensk försäkringskassa (Stockholm) skulle ha utbetalat.

Dock erhåller arbetstagare som är placerade utanför Europa, USA, Kanada, Japan och Australien fri sjukvård samt av läkare ordinerade mediciner.

Erforderliga vaccinationer betalas av arbetsgivaren.

Avseende medföljande barn ersätts ovanstående kostnader till och med det kvartal då de fyller arton år eller så länge de går i gymnasieskola eller motsvarande.

13.2. Sjukdom

Vid sjukdom under kontraktstiden utbetalas lön utan särskilt avdrag.

För den som erhåller sjukpenning från svensk försäkringskassa tillämpas dock den minskningsregel som regleras i lag (1962:381) om allmän försäkring 3 kap. 4a§. Då arbetstagare omfattas av annat socialförsäkringssystem som innebär att sjukpenning utbetalas, är lönen att betrakta som preliminär. Avräkning mot erhållen sjukpenning skall ske. Arbetstagaren skall informera arbetsgivaren när sjukpenning erhålles.

13.3. Barns födelse och föräldraledighet

Ledighet med lön motsvarande föräldrapenning på sjukpenningnivå betalas i samband med barns födelse, alternativt lagakraftvunnen adoption under kontraktperiod, under högst 360 dagar sammanlagt för föräldrarna.

Då barnets båda föräldrar omfattas av kollektivavtalet har respektive förälder rätt till hälften av det totala antalet dagar. Medföljande förälder utan anställning har således inte rätt till denna ersättning.

En förälder kan avstå rätten till ledighet med lön motsvarande föräldrapenning till den andra föräldern med undantag av 60 dagar. Med undantag för de första tio dagarna får inte ledigheten tas ut samtidigt. Högst 30 dagar av föräldraledigheten får tas ut före barnets födelse.

Ledigheten får tas ut med högst tre perioder per kalenderår, om inte annat överenskommes. Ledigheten kan avse hel- eller deltid. En och samma procentuella andel skall därvid gälla inom respektive period. Annan överenskommelse kan göras mellan arbetstagare och arbetsgivare.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Arbetstagare som är stationerade inom EU omfattas av de regler för föräldraledighet och föräldrapenning som gäller inom respektive EU-land. Dock inträder arbetsgivaren vid behov, så att ledighet med ersättning, enligt vad som ovan sagts sammantaget för båda föräldrarna kommer att uppgå till högst 360 dagar.

Sådan ersättning garanteras endast under pågående kontraktperiod. Arbetsgivaren ikläder sig däremot inte något åtagande efter avslutat förordnande, även om föräldrapenning från försäkringskassa p.g.a. karensbestämmelser ej utgår.

Arbetstagare får, om vederbörande har rätt till arbetsbaserade förmåner i svensk försäkringskassa, vidkännas helt avdrag på lönen.

13.4. Adoption

Vid adoption av barn har anställd samma rättigheter som vid barns födelse. Dock svarar arbetsgivaren inte för adoptionsbidrag. Förmåner utbetalas från och med det tillfälliga då adoptionen vunnit laga kraft.

13.5. Barn- och studiebidrag

Då barn- eller studiebidrag ej erhålles från svensk myndighet, utbetalar arbetsgivaren de respektive belopp som skulle ha utbetalats om arbetet utförts i Sverige. Detta belopp ingår i förekommande fall i den paketerade nettolönen.

För arbetstagare som är stationerad inom EU och som har rätt till kontant bidrag ur arbetslandets socialförsäkringssystem, skall dock avräkning för detta bidrag ske. Motsvarande avräkning görs om arbetstagare i annat land erhåller kontant barn- eller studiebidrag.

14. Övriga försäkringar

14.1. Personförsäkring

Arbetstagare med anställning upp till ett år omfattas av tjänstereseförsäkring. Arbetstagare med anställning som överstiger ett år omfattas av försäkring för utlandsstationerad personal. Alla arbetstagare omfattas av olycksfall- och arbetsskadeförsäkring samt en tjänstegrupplivförsäkring. Medföljande familjemedlem omfattas av försäkringen för utlandsstationerad personal.

Den som skall försäkras skall genomgå de undersökningar och lämna de intyg som krävs för att försäkringen skall kunna tecknas. Självriskerna vid personskada bekostas av arbetsgivaren.

Efter avslutad tjänstgöring skall arbetstagare som varit stationerad utanför Europa, USA och Kanada genomgå av arbetsgivaren betald läkarundersökning med tropikutredning.

Arbetstagaren erbjuds möjligheten att ansöka om Frivillig grupplivförsäkring genom arbetsgivaren. Arbetstagaren svarar själv för kostnaden.

14.2. Sakförsäkring

Vid utresa i samband med tillträde av utlandsstationering, liksom vid hemresa efter avslutad tjänst, svarar arbetsgivaren för försäkring av den överenskomna mängden gods. Försäkringen gäller med de av försäkringsgivaren fastställda villkoren och skall täcka hela den sträcka som godset fraktas med extern speditör.

Försäkring av magasinerat gods ombesörjes och bekostas av arbetstagaren själv.

15. Semester

15.1. Semesterns längd

Semester erhålls under intjänandeåret som är detsamma som kalenderår. Semesterns längd uppgår till 25 dagar, beräknat med fem dagar per vecka. Fr.o.m. det år arbetstagare fyller 30 år erhålles 28 dagar; samt från och med det år arbetstagaren fyller 40 år, 32 dagar. Restid för av arbetsgivaren betald hemresa till Sverige räknas ej in i semestern.

15.2. Semesterns förläggning

15.2.1. *Verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman*

För arbetstagare som är utsänd för arbete inom verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman, ankommer det på föreståndaren att, i samråd med berörda arbetstagare och ansvarig chef i Kyrkokansliet, förlägga huvudsemester. Regional samordning skall ske. Semestrarna skall också, så långt möjligt, förläggas så att någon i den ordinarie personalen finns i tjänst.

15.2.2. *Verksamhet med annan huvudman*

Arbetstagare som är utsänd i verksamhet med annan huvudman förlägger sin semester i samråd med lokal arbetsledare och ansvarig chef i Kyrkokansliet.

15.3. Sparad semester

Den som under ett semesterår har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får dock inte överstiga 40.

15.4. Semesterlön

Semesterlön utgörs av ordinarie månadslön, kompletterad med semesterdagstillägg, beräknat som 0,605 % av fasta kontanta lönen.

16. Resevillkor

Av arbetsgivaren betalda resor skall företas enligt av arbetsgivaren godkänd resplan och beställas i enlighet med gällande inköpsavtal. Uppehåll och avvikelser från resplanen av privata skäl betalas av arbetstagaren. Resor med tåg skall företas i 2 klass och resor med flyg i ekonomiklass, om ej annat överenskommit.

16.1. Resor vid anställningens början och slut

Arbetstagare och dennes familjemedlemmar erhåller fri utresa från hemorten till tjänstgöringsorten och fri återresa till bosättningsorten inom ramen för överenskommen kontraktperiod.

16.2. Resor i tjänsten

Vid av arbetsgivaren beordrad resa i tjänsten, utanför det land där ordinarie stationeringsort är belägen skall traktamente enligt Skatteverkets normalbelopp för utlandstraktamente betalas.

Vid av arbetsgivaren inom ordinarie arbetsland beordrad resa utgår ersättning för styrkt resekostnad. För befattning där arbetsgivaren regelmässigt beordrar resor som innebär övernattnings, skall ett resekostnadsbidrag, beräknat enligt schablon, kunna läggas till paketet.

Då den som inför uppdrag som inte avser svensk församlingsverksamhet (mom. 4.1) deltar i utbildning på annan ort än hemorten eller i Uppsala utgår traktamente enligt Skatteverkets rekommendation

I den mån korttidsanställning innefattar tjänsteresa, kan helt, eller del av, utlandstraktamente beräknat enligt Skatteverkets rekommendationer om normalbelopp, utbetalas.

16.3. Fria hemresor till Sverige

Arbetstagare, medföljande och övriga familjemedlemmar har rätt till fri hemresa till Sverige en gång varje kalenderår. Ersättningen avser resa, utan oskäligt avbrott, från stationeringsorten till den plats i Sverige, som är huvudmålet för resan. Fri hemresa kan utgå tidigast sex månader efter utresa samt senast sex månader före hemflyttning.

17. Utrustning

Inför utresa i samband med tillträde av anställning utbetalas ett utrustningsbidrag. För vuxen skall detta bidrag beräknas till 28 % , samt för barn 9 % av det för året gällande prisbasbeloppet. Det utbetalda bidraget anmäls som skattepliktig inkomst.

18. Flyttkostnader

I samband med arbetsperiodens början och slut svarar arbetsgivaren för fraktkostnader, från dörr till dörr.

Kostnaden ersätts vid utflyttning upp till en nivå som motsvarar vad obeleddat gods i flygfrakt, 30 kg per vuxen och 40 kg per barn, skulle ha kostat. Vid hemflyttning skall motsvarande nivåer vara 40 kg per vuxen och 50 kg per barn.

Arbetsmaterial samt den tillåtna vikt som ingår i eventuell flygbiljett inkluderas inte i ovanstående fraktkostnad.

19. Magasinering

Arbetsgivaren anvisar firma med vilken avtal har ingåtts och svarar därvid för kostnader som är förenade med flyttning av bohag till och från magasin, liksom för magasinering under utlandsvistelsen.

Särskild överenskommelse skall kunna träffas då bohaget kan magasineras till motsvarande eller lägre kostnad på annan plats eller i hemmet.

Ersättningen läggs till den paketerade nettolönen. Arbetstagaren svarar själv för att det magasinerade godset är försäkrat samt för de kostnader som är förenade med detta.

20. Skolgång mm

20.1. Skolavgifter

Skolavgifter, skollunch och resor till och från skolan, liksom ersättning för förskola bekostas helt eller delvis av arbetsgivaren, Skoluniform samt kostnader för fritidsaktiviteter betalas av arbetstagaren. Avgift för skolgång ersätts dock enbart för förskola, från och med fyra års ålder eller det år som föregår den obligatoriska skolstarten i anställningslandet, grundskola och gymnasieskola eller motsvarande, dock längst t.o.m. det läsår då eleven fyller 20 år. Ersättningen läggs till den paketerade nettolönen.

Kostnad för barnomsorg, förskola eller motsvarande ersätts efter överenskommelse i det enskilda fallet.

Föräldrarna svarar dock själva för den del av kostnaden som motsvarar vad de enligt reglerna om s.k. maxtaxa skulle ha stått för i Sverige.

20.2. Inackorderingsavgift

Inackorderingsavgift för barn i internat betalas av arbetsgivaren, efter godkännande i det enskilda fallet.

Om barnet inackorderas i Sverige, utgår ersättning för avgiften efter överenskommelse i det enskilda fallet. Kostnader som täcks av bidrag från stat eller kommun ersätts dock inte.

Ersättning utgår t.o.m. det kvartal då barnet fyller arton år, eller så länge det går i gymnasieskola eller motsvarande. Ersättningen läggs till den paketerade nettolönen.

21. Pension

Arbetstagare lämnar sin tjänst utan särskild uppsägning vid utgången av månaden närmast före den månad vederbörande uppnår 67 års ålder.

Arbetstagare åtnjuter pensionsskydd i enlighet med lagen om inkomstgrundad ålderspension, respektive garantipension, i den mån det lagstiftningsmässiga bosättningsbegreppet medger detta.

Då så ej är fallet regleras pensionsskyddet genom särskild överenskommelse.

Arbetstagare vars kontrakt varar mer än ett år omfattas av en särskild försäkringsplan. Den pensionsgrundande inkomsten skall bestå av överenskommen kontant bruttolön kompletterad med ett schablonberäknat tillägg för värdet av fri bostad. Detta tillägg beräknas som 7,5 procent av inkomstbasbeloppet, avrundat till närmaste tiotal kronor.

Dock skall tillgodoses att den sammanlagda pensionsgrundande inkomsten för arbetstagarens pension enligt denna paragraf minst uppgår till 7 inkomstbasbelopp enligt AFL (lagen om allmän försäkring).

Arbetstagare vars kontrakt varar ett år eller kortare tid tjänar in pensionsrätt enligt gällande pensionsavtal för anställda inom Svenska kyrkan i Sverige. Vad som ingår i den pensionsgrundande inkomsten regleras av gällande pensionsbestämmelser i det avtalet. Pensionen placeras hos Svenska kyrkans pensionskassa. I det fall anställningen

förlängs och den totala anställningstiden därmed överstiger ett år ansluts arbetstagaren till den särskilda utlandsplanen från och med startdatum för den nya anställningsperioden.

22. Arbetstidsreglering

22.1. Verksamhet där Svenska kyrkan är huvudman

I förekommande fall skall ansvarig chef, i samråd med övriga arbetstagare på platsen, utarbeta arbetstidsschema. Ett schema skall i genomsnitt omfatta 40 timmar/vecka under en beräkningsperiod om högst fyra veckor.

Veckovilan skall utgöras av två dagar per vecka, varvid avsikten är att dessa dagar skall vara sammanhängande. Härvid skall behovet av 36 timmars sammanhängande veckovila beaktas.

Dygnsvilan skall vara minst elva timmar. Undantag skall kunna göras om det föranleds av oförutsedda eller i övrigt enstaka planerade händelser. Arbetstagare skall få motsvarande kompensationsledighet i nära anslutning till händelsen.

Arbetstid utöver schema kompenseras med ledighet timme mot timme. Ekonomisk ersättning utbetalas inte. Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

22.2. Arbetstagare som tjänstgör i verksamhet med annan huvudman.

Arbetstid för arbetstagare som arbetar under ledning av annan huvudman regleras inte. Samråd skall dock ske mellan arbetstagare och berörd chef i Kyrkokansliet avseende arbetssituationen inklusive arbetstid.

22.3. Schablonberäknad ledighet

Arbetstagare med kontrakt vars längd överstiger sex månader, har rätt till ledighet med lön enligt en schablon motsvarande 10 dagar/år, som utgör kompensation för arbete även på svenska lätthelgdagar. Dessa får tas ut efter samråd med ansvarig chef, eller där Svenska kyrkan inte är huvudman, med lokal arbetsledning. Ledigheten skall registreras i månatlig frånvarorapport

Endast efter särskilt medgivande får dessa dagar tas ut i samband med huvudsemester. Sådant medgivande ges av ansvarig chef. Dagarna tas ut inom det innevarande kalenderåret.

23. Avslutande villkor

23.1. Ändringar i lagstiftning

Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

23.2. Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om skall ingå i kollektivavtalet.

23.3. Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse skall föras under fredsplikt.

23.4. Giltighetstid

Detta kollektivavtal ersätter Kollektivavtal för Svenska Kyrkans utlandspersonal, giltigt från den 1 april 2008. Det gäller från och med den 1 april 2011 till och med den 30 april 2012.

Överenskommelsen förlängs därefter med tolv kalendermånader i sänder, om det inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Parterna kan enas om avsteg från detta.