

# KyrkTAK 2023–2025, ändrade paragrafer

## KAPITEL 2.1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

### § 12 Ordinarie lön

Med ordinarie lön avses lön som betalas regelbundet varje lönebetalningsperiod enligt det lönesystem som tillämpas på tjänsteinnehavaren/arbetstagaren. Ordinarie lön omfattar inte:

- 1) ersättning på basis av arbetstid,
- 2) arvode eller ersättning för särskilda arbetsförhållanden eller arbetstidpunkter,
- 3) ersättning för kostnader,
- 4) andra ersättningar som inte baserar sig på lönesystemet eller
- 5) engångsarvoden.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Allmänna lönesystemet, ordinarie lön, se § 21.

Lönesystemet för högsta ledningen, ordinarie lön, se bilaga 7, § 2.

Timlönesystemet, ordinarie lön, se § 31.

Lönebetalningsperioden för tjänsteinnehavare och månadsavlönade arbetstagare är en månad.

Timavlönade arbetstagare har två eller flera lönebetalningsperioder i månaden, se § 17 mom. 2.

Begreppet ordinarie lön har betydelse vid tillämpningen av bl.a. följande bestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtalet:

- 1) lön till deltidsanställd tjänsteinnehavare/månadsavlönad arbetstagare (§ 14),
- 2) beräkning av lön för kortare tid än en kalendermånad (§ 15),
- 3) lönebetalningstidpunkt (§ 16–17),
- 4) lön för sjukdomstid (§ 53–58),
- 5) lön för vissa tjänst- och arbetsledigheter (§ 63, § 80–85, § 88),
- 6) beräkning av timlön i samband med arbetstidsersättningar (§ 165),
- 7) semesterlön, semesterpenning och semesterersättning (Del IV, kapitlen 4.4–4.6).

Till den ordinarie lönen räknas också vederlagsfri bostad och därtill ansluten naturaförmån eller penningersättning som ges i stället för dessa, och de beaktas bl.a. vid beräkningen av semesterersättning och semesterpenning. Förmånens värde är detsamma som vid förskottsinnehållningen i beskattningen. Om värdet på naturaförmånen inte annars kan fastställas är värdet det belopp på vilket förskottsinnehållning görs i beskattningen. Mer om lön i form av naturaförmåner, se § 11.

Till den ordinarie lönen räknas också den ersättning som betalas till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige. Ersättning till förtroendemän, se § 222. Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige, se § 224.

---

## KAPITEL 2.2.1. KYRKANS ALLMÄNNA LÖNESYSTEM

### **§ 24 Erfarenhetstillägg**

Mom. 1 Grund för erfarenhetstillägg

Till en tjänsteinnehavare/arbetstagare betalas utöver grundlönen ett erfarenhetstillägg definierat som eurobelopp när 3, 5, 10 och 15 års anställningstid enligt § 25 uppfylls. Minimibelopp för kravgruppernas erfarenhetstillägg anges i bilaga 1 punkt 1. 2.

Mom. 2 När rätt till erfarenhetstillägg inträder

Rätten till erfarenhetstillägg inträder räknat från början av månaden efter att den anställningstid som berättigar till tillägget har fullgjorts.

Mom. 3 Förutsättningar för betalning av erfarenhetstillägg

Arbetsgivaren ska betala erfarenhetstillägget när det förfaller. För tid som tjänats in hos någon annan arbetsgivare än den nuvarande ska tjänsteinnehavaren/arbetstagaren lämna en tillförlitlig skriftlig utredning utifrån vilken arbetsgivaren kan fatta beslut om att godkänna anställningstiden. Erfarenhetstillägg betalas retroaktivt tidigast från början av det kalenderår då utredningen lämnades.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Betalningen av erfarenhetstillägg förutsätter ingen särskild utredning i början av anställningen när det är fråga om tidigare anställningar hos samma arbetsgivare som betalar erfarenhetstillägget. Anställningar hos andra arbetsgivare och eventuell övrig tid som berättigar till erfarenhetstillägg beaktas endast om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren ger arbetsgivaren en tillräcklig utredning över dem.

Under anställningen följer arbetsgivaren upp intjänandet och betalar de erfarenhetstillägg som förfaller.

---

## KAPITEL 3.2. FAMILJELEDIGHETER

### **§ 63 Lönebelopp för tjänsteinnehavare/arbetstagare under familjeledigheter**

Mom. 1 Lön till den födande föräldern

Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har rätt att få ordinarie lön för den period som inkluderar de första 72 vardagarna av en graviditetsledighet under vilka tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är frånvarande från arbetet. Förutsättningen för utbetalning av lön är att anställningsförhållandet till församlingen omedelbart före graviditetsledigheten har pågått i minst 60 kalenderdagar.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Lön för 72 vardagar betalas från början av graviditetsledigheten och tills alla de 72 vardagarna har använts. Förutsättningen är att personen är frånvarande från arbetet på grund av barnets födelse.

## Mom. 2 Lön till den andra föräldern

Barnets andra förälder har rätt att få ordinarie lön för den period som inkluderar de första 32 vardagarna av en föräldraledighet. Förutsättningen för utbetalningen är att anställningsförhållandet till församlingen omedelbart före föräldraledigheten har pågått i minst 60 kalenderdagar.

### **Tillämpningsanvisning:**

Ordinarie lön betalas till den andra föräldern för de första 32 vardagarna av en föräldraledighet när barnets födelsetid är 1.3.2023 eller senare.

Föräldraledighet ska enligt arbetsavtalslagen anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar ska den anmälas minst en månad innan den inleds. Tidpunkten för föräldraledighet som är avsedd att hållas i samband med nedkomsten får ändras, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller en förälders hälsotillstånd. Ändringen ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt.

## Mom. 3 Lön till den andra föräldern till ett adoptivbarn

Under föräldraledighet som beviljats den andra föräldern till ett adoptivbarn betalas ordinarie lön för den period som inkluderar de första 72 vardagarna av ledigheten under vilka tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är frånvarande från arbetet. En förutsättning för utbetalning av lön är dessutom att anställningsförhållandet till församlingen omedelbart före föräldraledigheten har pågått i minst 60 kalenderdagar.

### **Tillämpningsanvisning mom. 3:**

Lön för 72 vardagar betalas från början av föräldraledigheten och tills alla de 72 vardagarna har använts. Förutsättningen är att personen är frånvarande från arbetet på grund av adoptionen.

### **Tillämpningsanvisning mom. 1-3:**

Beräkningen av den period om 72 vardagar som nämns i mom. 1 och 3 börjar vid ingången av graviditetspenningsperioden eller den föräldrapenningsperiod som beviljats för vård av adoptivbarn. Beräkningen börjar från den ovan nämnda dagen också när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren redan är tjänst-/arbetsledig på annan grund. Redan beviljad annan tjänst-/arbetsledighet omvandlas inte till graviditets- eller föräldraledighet, även om rätten till graviditets- eller föräldrapenning skulle börja under en tidigare beviljad tjänstledighet/arbetsledighet (den s.k. tidsprioritetsprincipen). Lön under graviditets- eller föräldraledighet betalas därför inte för den del av graviditets-/föräldrapenningsperioden som löper samtidigt som tidigare beviljad annan tjänstledighet/arbetsledighet.

Med avvikelse från tidsprioritetsprincipen har en tjänsteinnehavare/arbetstagare med anledning av en ny graviditet rätt att avbryta en tidigare beviljad vårdledighet från den tidpunkt då rätten till graviditetsledighet enligt 4 kap. i arbetsavtalslagen börjar.

Under den nya graviditetsledigheten betalas lön för de 72 första vardagarna i enlighet med denna paragraf.

Den totala längden på **den avlönade perioden** är mer än 72 kalenderdagar, eftersom de 72 kalenderdagarna utöver vardagar även omfattar söndagar och eventuella söckenhelger. Till kategorin avlönade vardagar räknas alla de 72 första vardagarna, oberoende av om

tjänsteinnehavaren/arbetstagaren arbetat alla dessa dagar. Ledigheterna är oavlönade efter perioden om 72 vardagar.

Vardagar inkluderar måndag, tisdag, onsdag, torsdag, fredag och lördag, om de inte är söckenhelger. Vissa högtidsdagar räknas som vardagar i samband med beräkningen av familjeledigheter (delvis avvikande från beräkningen av semester och arbetstid). Dessa inkluderar påsklördag och midsommarafton samt dessutom julafton, om den infaller på en vardag.

Om lön ska betalas för en del av en kalendermånad, sker uträkningen enligt bestämmelserna i § 15.

#### Mom. 4 Lön under tillfällig vårdledighet

En tjänsteinnehavare/arbetstagare som beviljas tillfällig vårdledighet för vård av sitt plötsligt insjuknade barn under 12 år eller barn med funktionsnedsättning eller ett annat barn under 12 år eller barn med funktionsnedsättning som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll har rätt att få sin ordinarie lön räknat från början av den tillfälliga vårdledigheten, dock för högst två arbetsdagar.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Enligt 4 § 6 mom. i arbetsavtalslagen beviljas tillfällig vårdledighet för högst fyra arbetsdagar, av vilka två enligt detta avtal är avlönade. Om en tillfällig vårdledighet innehåller sedvanliga eller i fridagsplanen angivna avlönade lediga dagar, ska dessa inte beaktas vid räknandet av de två avlönade arbetsdagarna. Om de lediga dagarna är flera än två, ska de överskjutande dagarna dras av från de avlönade tjänst-/arbetsledighetsdagarna. Om barnet insjuknar under en arbetsdag ska denna dag inte räknas in i den tillfälliga vårdledigheten. Om barnets sjukdom varar längre än fyra arbetsdagar, kan tjänsteinnehavaren/arbetstagaren få behovsprövad oavlönad tjänst-/arbetsledighet eller ha rätt till frånvaro av tvingande familjeskäl enligt § 60.

Med ett barn med funktionsnedsättning avses en person vars vårdbehov oavsett ålder är jämförbart med ett barn under 12 år och som vid plötsligt insjuknande på grund av sin funktionsnedsättning blir så hjälplös att han eller hon inte förmår ta hand om sig själv. Barn med funktionsnedsättning är bl.a. barn med intellektuell funktionsnedsättning och, beroende på skadans svårighetsgrad, barn med hjärn-, extremitets-, syn- eller hörselskada. Med ett barn med funktionsnedsättning avses inte ett barn med en kronisk sjukdom (t.ex. diabetes, allergi, astma osv.). En kronisk sjukdom kan dock leda till en situation där det sjuka barnet måste anses ha en funktionsnedsättning, t.ex. svår hjärtsjukdom eller diabetes. Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är vid behov skyldig att med hjälp av läkarintyg visa att dennes barn över 12 år har en sådan funktionsnedsättning som avses ovan.

#### Mom. 5 Lön under partiell föräldraledighet eller partiell vårdledighet

När partiell föräldraledighet eller vårdledighet beviljas en tjänsteinnehavare/arbetstagare, ska hans eller hennes ordinarie lön för denna tid minska i samma förhållande som den förkortade arbetstiden står till den fulla ordinarie arbetstiden eller som arbetsskyldigheten under föräldraledigheten eller vårdledigheten står till den fulla arbetsskyldigheten.

#### **Tillämpningsanvisning:**

För uträkning av lön, se § 14. Beviljande av partiell föräldraledighet eller partiell vårdledighet för anställda utan arbetstid, se § 64.

Mom. 6 Lön under annan familjeledighet

Tjänsteinnehavare/arbetstagare får inte lön för andra familjeledigheter än de som nämns i denna paragraf.

---

DEL VII FÖRMÅNER FÖR VISSA PERSONALREPRESENTANTER

### **§ 222 Ersättning till förtroendemän**

Till huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän och förtroendemän betalas för skötseln av förtroendemannauppgifterna en separat månatlig förtroendemannaersättning som hör till den ordinarie lönen. Beloppet har fastställts i punkt 6.2 i bilaga 1.

--

### **§ 224 Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige**

Till arbetarskyddsfullmäktige betalas för skötseln av arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter en separat månatlig ersättning till arbetarskyddsfullmäktige som hör till den ordinarie lönen. Beloppet har fastställts i punkt 6.3 i bilaga 1.