

# **Svenska kyrkans avtal 20 – Skogsavtal**

Villkor för medarbetare som normalt arbetar i verksamheter i vilket GS-facket för skogs-, -trä eller grafisk bransch tecknar avtal

2020-12-18

## Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2020-11-01 – 2023-03-31

---

Parter Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och  
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

### § 1 Giltighet och omfattning

Mellan parterna har upptagits förhandlingar om nytt kollektivavtal att gälla fr.o.m. 2020-11-01 till och med 2023-03-31. Avtalet äger giltighet och tillämpning på skogsarbetare hos stiftens egendomsförvaltning inom Svenska kyrkan som är medlem i GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch. Avtalet ska även tillämpas på annan arbetstagare hos nämnda arbetsgivare som anställts för skogsarbete.

### § 2 Lön

Parterna träffar överenskommelse om att för reglering av lön och allmänna anställningsvillkor tillämpa Svenska kyrkans AB (Allmänna Bestämmelser) och Svenska kyrkans löneavtal 2020 – GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch, Bilaga 1.

#### *Tillägg till Svenska kyrkans AB*

Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB framgår av bilaga 2 - 4.

Lokala parter kan avtala om särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB, som bedöms som nödvändiga. Avtalet mellan GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och Gröna Arbetsgivare ska ligga till grund för sådana överenskommelser.

### § 3 Särskild Ersättning

Med anledning av viss tidsutdräkt för avtalsförhandlingarna 2020 och överenskommelse om senarelagd revisionstidpunkt har parterna enats om att utge särskild ersättning, s.k. Julgåva.

Utbetalning avser ett belopp om 1500 kronor.

Utbetalning bör utges i samband med december månads löneutbetalning 2020. Om sådan utbetalning inte kan ske bör arbetsgivare undersöka förutsättning för en extra utbetalning före 24 december 2020.

#### **§ 4 Särskilda Angelägenheter**

- a) Det åligger arbetsgivarparten att tillse att statistikuppgifter rörande arbetstagare på avtalsområdet rapporteras noggrant på enligt uppställda rutiner och att inrapporteringen utgör grunden för ett användbart statistikutbyte parterna emellan.
- b) Parterna är överens om att, såvida inte annan gällande dokumentation föreläggs framför part, att Bilaga 4, punkten 9 avser att KHA 94, från 1999-12-01 utgör gällande förhandlingsordning m.m. mellan parterna.
- c) För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren bör värdera eventuellt behov av vaccination, t.ex. TBE.

Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

#### **§ 5 Övriga avtal**

Övriga mellan parterna gällande kollektivavtal framgår av bilaga 5.

#### **§ 6 Förhandlingar om ändringar i lagstiftning**

Parterna är införstådda med att ändringar i lagstiftningen kan innebära att förhandlingar om ändringar i avtalet under avtalsperioden kan bli aktuella.

#### **§ 7 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller överenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2020-11-01 – 2023-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig.

Part äger rätt att senast den 31 december 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022 det vill säga, avtalet är uppsägningsbart sista avtalsåret.

**§ 8            Ikraftträdande**

Uppgårelsen är preliminär i avvaktan på att respektive parts beslutande organ godkänner den.

**§ 9            Avslutande**

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

För GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Madelene Engman

Magnus Lindberg

## Svenska kyrkans löneavtal 20 – GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch

---

Detta avtal gäller för arbetstagare som normalt arbetar inom sådana yrken och verksamheter som regleras i kollektivavtalet mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch, nedan kallad endast GS.

### § 1 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan

Syftet med löneavtalet är att lönebildningen ska bidra till att arbetsgivaren når sina verksamhetsmål. Arbetsgivaren ska utveckla lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov. Lönepolitiken och kriterierna för lönesättning ska tillsammans med verksamhetsmålen diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna.

Utgångspunkten är att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska stimulera arbetstagaren till förbättringar av verksamhetens resultat, effektivitet och kvalitet. Arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål ska återspeglas i löneutvecklingen.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser.

Avtalet förutsätter att arbetsgivaren kartlägger och analyserar sina lönerelationer. Arbetsgivaren ska ta ställning till rådande och önskvärda lönerelationer och upprättar därefter sin lönepolitik grundad på sina ställningstaganden och avsätter nödvändiga resurser. Arbetsgivaren väger i budgetarbetet in behovet av lönepolitiska åtgärder för att uppnå uppsatta mål. Löneöversynen bygger på att detta grundläggande arbete har gjorts hos arbetsgivaren. Konstruktionen med ett ”lägst” utrymme ger möjligheter till olika lönepolitiska insatser som därmed ökar förutsättningarna för en väl fungerande verksamhet.

Arbetsgivaren bör företräddas av lönesättande chef i den årliga löneöversynen för alla arbetstagare.

### Utgångspunkter för lönesättningen

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad som påverkar lönen. Oavsett hur löneökningstrymmet är reglerat i löneavtalet, i kronor eller procent, ska arbetsgivarens lönesättning

genomförs konsekvent utifrån en känd lönepolitik och kända lönekriterier.

Arbetstagarens lön påverkas av:

- Befattningens krav med avseende på kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Vad arbetstagaren arbetar med.
- Arbetstagarens arbetsresultat utifrån fastställda mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Hur arbetstagaren bidragit till verksamhetens mål.
- Marknadskrafter, som t.ex. vilken lön- och anställningsvillkor andra arbetsgivare konkurrerar med i regionen. Arbetsgivaren har även ett ansvar för anställda vars yrkesgrupp inte påverkas av marknadskrafterna.

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till måluppfyllelse finns följande eller andra lokalt fastställda lönekriterier.

Lönekriterierna ligger till grund för att bedömningen av hur arbetstagaren utfört sitt arbete:

- Erfarenhet
- Initiativförmåga
- Ansvarstagande
- Samarbetsförmåga
- Engagemang
- Service och bemötande
- Måluppfyllelse
- Yrkesutbildning och yrkesutveckling

Lokala parter kan ta fram andra lönekriterier, anpassade efter den egna verksamhetens behov. Oavsett om man använder avtalets eller egna lönekriterier ska lönekriterierna diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland arbetstagarna.

Om arbetstagare vikarierar och får mer kvalificerade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren pröva om det finns skäl att förändra lönen. Vid lönesättning av nyanställd oprövad arbetstagare är det viktigt att både arbetsgivarens befintliga lönebild och omvärldens lönebild ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

### **Lönerevisionsprocessen**

Att genomföra en lönerevision är en process som sträcker sig över ett kalenderår. Processen startar med budgetarbetet året före lönerevisionen genomförs. Efter att löneöversynen är genomförd stämmer parterna av hur processen genomförts.

Följande aktörer har viktiga roller i lönerevisionsprocessen:

- Förtroendevalda i kyrkoråd eller det förtroendemannaorgan som utsetts till arbetsgivare
- Lönesättande chefer
- Arbetstagare
- GSs lokala avdelning

### ***Steg 1 Förberedelser och överläggning***

Arbetsgivaren kallar GS lokalt till en överläggning inför lönerevision. Arbetsgivaren redogör under överläggningen för sin lönepolitik, planerade åtgärder samt tidplan för revisionen och avstämningstidpunkt. -Arbetsgivaren redogör vidare för vilka överväganden denne avser att göra för att stödja de behov som verksamheten har och hur lönepolitiken bidrar till den kommande verksamheten och dess mål. Exempel på aspekter i detta sammanhang är:

- kompetensutveckling
- nyrekrytering
- lönerelationerna inom organisationen och gentemot omvärlden
- lönekartläggning

Diskussionen utgår exempelvis från de överväganden som diskuterats i samband med förhandling-och fastställande av budget och verksamhetsplan. En viktig del i denna dialog är att arbetsgivaren redogör för, såväl den ekonomiska planeringen och de ekonomiska förutsättningarna för att genomföra lönerevisionen, som att beskriva utvecklingen av kvalitets- och värderingsarbetet.

Under överläggningen diskuterar och motiverar parterna behov av förändrade lönestrukturer och lönerelationer för att arbetsgivaren ska kunna behålla, motivera och rekrytera arbetstagare. Målsättningen är att de lokala parterna kommer överens under överläggningen om ovanstående.

Genom en god planering kan lönerevisionen slutföras innan tidpunkten för att de nya lönerna ska börja gälla.

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

### ***Steg 2 Utvecklingssamtal***

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett utvecklingssamtal. Samtalet ska behandla arbetstagarens bidrag till verksamheten och arbetstagarens utveckling det kommande året. Chefen och arbetstagaren samtalar om individuella mål, yrkesutveckling, arbetsbelastning, arbetstider och arbetsmiljö. Båda parter förbereder samtalet väl.

I utvecklingssamtalet tas också arbetstagarens kompetensutveckling upp. Kompetensutvecklingen kopplas till verksamhetens behov på kort och på lång sikt. Arbetstagarens behov av utveckling läggs fast i en individuell kompetensutvecklingsplan för vilken arbetsgivaren avsätter resurser.

Kompetensutvecklingsplanen dokumenteras skriftligt, chef och arbetstagare skriver under planen.

### ***Steg 3 Utvärderingssamtal***

Lönesättande chef och arbetstagare samtalar om arbetstagarens löneutveckling, prestation och resultat under det gångna året. Ett senaste utvecklingssamtal ska ligga till grund för samtalet.

Samtalet ska spegla hur arbetstagaren har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling. Chefen och arbetstagaren värderar arbetstagarens arbetsinnehåll och resultat utifrån fastställda lönekriterier.

Samtalet avslutas med att chefen gör en sammanfattande bedömning av arbetstagarens prestation och resultat inför kommande lönerevisionsförhandling

### ***Steg 4 Löneförhandling mellan arbetsgivare och GS***

Arbetsgivaren kallar den lokala arbetstagarorganisationen till lönerevisionsförhandling. Arbetstagarparten ska underrätta arbetsgivaren om vilka medlemmar som löneförhandlingen kommer att avse.

Utgångspunkten för arbetsgivarens bedömning av sina arbetstagare vid lönesättningen är de lönekriterier som parterna enats om med särskilt beaktande av arbetstagarpartens förmåga att uppnå de fastlagda målen och att denna process ska kunna avspeglas i arbetsgivarens lönepolitik.

Nya löner ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal.

### ***Steg 5 Resultatsamtal***

Efter att löneförhandlingen genomförts meddelar chefen muntligen varje arbetstagare resultatet.

Chefen motiverar den nya lönen utifrån fastställda kriterier och uppnådda mål för arbetstagaren.

Om en arbetstagare får låg eller ingen lönehöjning i samband med lönerevisionen, ska ett särskilt samtal hållas mellan chef och arbetstagare om vad som krävs för en normal löneutveckling. På begäran av arbetstagaren kan ett fackligt ombud biträda den anställde i det samtalet.

***Steg 6 Utvärdering/Avstämning – sista steget***

I anslutning till att lönerrevisionen avslutas kallar arbetsgivaren den lokala arbetstagarorganisationen till avstämning rörande årets lönerrevision, dock senast två veckor efter att lönesättande chef meddelat arbetstagarna deras nya lön eller vid den tidpunkt som parterna gemensamt beslutat vid överläggningen.

Syftet med avstämningen är att parterna utvärderar lönervisionsprocessen för att gemensamt förändra och/eller förbättra den i vissa avseenden samt diskutera eventuella behov av lönepolitiska åtgärder som kan bidra till ett önskvärt resultat. Utvärderingen ska dokumenteras skriftligt och vid behov ingå i underlaget inför kommande verksamhetsplanering och budgetprocess.

**§ 2 Lönerrevision**

1. Ny lön gäller fr.o.m. 1 november 2020, fr.o.m.1 april 2021 och 2022, såvida inte annat överenskommes.

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

22 960 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2020-11-01)

23 420 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2021-04-01)

23 864 kr per månad (heltidslön fr. o. m. 2022-04-01)

Timlön enligt AB 13 § 16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska lägst uppgå till ovan belopp delat med 165

För arbetstagare som under anställningen fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyller 19 år.

3. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

***Anmärkningar***

1. Hela eller del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder..

2. Sjuk- och föräldraledig omfattas av lönerrevisionen.

3. Visstidsanställda har rätt till årlig löneöversyn. Om löneöversynen leder till lönehöjning görs ingen avräkning från utrymmet.

4. Utrymme

För år 2020 beräknas inget utrymme. Varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som detta avtal omfattar (se inledning) får generellt lönepåslag om 400 kronor.

Utrymmet för år 2021 utgör lägst 640 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som detta avtal omfattar.

Utrymmet för år 2022 utgör lägst 500 kr för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som omfattas av detta avtal.

För 2021 och 2022 ska 50 % av löneutrymmet fördelas generellt och 50 % fördelas i lokala förhandlingar. Vid fördelningen av utrymmet har parterna även iakttagit intentionerna PU-avtalet.

Förekommande premielön ingår i beräkningsunderlaget till den del som avser beräkningsmånaden.

Lönerevision omfattar tillsvidareanställda och säsongsanställda d.v.s. samma grupper av arbetstagare som i tidigare överenskommelser.

Vid oenighet om fördelning av löneutrymmet kan lokal part begära central förhandling.

GS garanteras ett lägsta utfall per lönerevision som utgör ovan krontal multiplicerat med antal arbetstagare.

#### *Anmärkingar*

1. Med lönerevisionstillfället menas tidpunkten för överläggningen mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation
2. För säsonganställd arbetstagare ska utrymmet enligt ovan beräknas på lönesumman vid senaste anställningsmånaden föregående säsong.

### **§ 3 Ferie-/ungdomslön**

I fall arbetsgivare avser att anställa person som inte fyllt 19 år för arbetsuppgifter som detta löneavtal omfattar ska den föreslagna lönen lägst följa nedanstående uppgivna lön, om inte lokala parter enas om annat:

Lön för ungdomar kan lägst utgöra:

- För fyllda 16 år, 70 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 17 år, 80 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år
- För fyllda 18 år, 90 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 17,18 respektive 19 år ska lönebeloppet ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt respektive ny ålder. Lägstlönerna gäller för heltidsanställda, för deltidsanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

## § 4 Förhandlingsordning

### 1. Lokal förhandling

Enas inte parterna i samband med avstämningen, får lokal arbetstagarpart senast två veckor efter avstämningstidpunkten, påkalla förhandling.

#### *Anmärkning*

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

### 2. Central förhandling

Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultat av överläggningarna, utrymmet och fördelning.

### 3. Skiljenämnd

Enas inte de centrala parterna ska frågan 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.

#### *Anmärkning*

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation 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. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

## § 5 Övriga förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

#### *Anmärkningar*

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagarpart, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför enligt § 1 ovan.
2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagarpart ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande lönerevisionsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i de fall som framgår av § 4 punkt 2.

## § 6 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 4 ska föras under fredsplikt.

## § 7 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med överenskommelse om befattningssystem för församlingar – BSKS 19. Det är av stor vikt att

klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

### **§ 8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd**

Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Svenska kyrkans avtal - Allmänna bestämmelser.

### **§ 9 Retroaktiv lön**

I de fall arbetsgivaren utbetalar retroaktiv lön utbetalar arbetsgivaren även den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte ändrar den sjukpenninggrundande inkomsten.

Om arbetsgivaren underlåter att betala ut mellanskillnaden enligt ovan ska frågan först hanteras enligt löneavtalets förhandlingsordning § 3 punkt 1 och 2.

Vid tvist enligt KHA om denna regel i löneavtalet utgår inget skadestånd till arbetstagarorganisation.

## Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare

---

### § 13 tillförs

#### **Arbetstid**

Med arbetstid förstås tiden från det arbetet påbörjas på arbetsplatsen och till dess det avslutas.

Vid manuella och motormanuella arbeten inkluderas i arbetstiden gång med redskap till och från arbetsplatsen.

I arbetstiden inräknas även tid, då arbetstagaren står till arbetsledningens förfogande, men som inte kan utnyttjas på grund av mörker eller otjänlig väderlek.

Med arbetsplats avses plats för pågående arbeten. Vid maskinarbeten är arbetsplatsen på eller invid maskinen. Vid manuella och motormanuella arbeten räknas som arbetsplats jämväl utrymme för skötsel av redskap samt materialupplag, uppställningsplats för transportmedel eller liknande.

#### **Arbetstidens förläggning**

Arbetstiden ska normalt förläggas på femdagarsvecka (måndag-fredag) i regel med början tidigast kl. 06.30 och med slut senast kl. 17.00. Lokalt kan avtalas om annan tidsförläggning.

Lokala parter kan komma överens om andra skiftsformer än dagtid och kontinuerligt/respektive intermittert treskiftsarbete.

## Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare

---

### Tillhandahållande av personalutrymmen, skyddsutrustning m.m.

#### **Personalutrymmen**

Arbetsgivaren ska tillhandahålla personalutrymmen i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter och anvisningar.

Utrymme för anvisad övernattning förutsätts innehålla sådan tidsenlig standard som krävs för personlig hygien, matlagning och torkning av kläder.

#### **Skyddsutrustning och sjukvårdsmaterial**

Arbetsmiljölagens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller.

Vid olycks- och sjukdomsfall görs anmälan snarast möjligt till arbetsledningen.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla förbandslåda tillgänglig på därför lämpliga platser.

Arbetsgivaren har att tillhandahålla samtliga arbetstagare den avtalsenliga personliga skyddsutrustningen som med hänsyn till arbetets art erfordras. Sådan skyddsutrustning är arbetsgivarens egendom och ska därför återlämnas vid utbyte eller när anställningen upphör. Utbyte sker när utrustningen är försliten.

Med avtalsenlig personlig skyddsutrustning avses:

Första förband

Godkänd skyddshjälm med godkända hörselkåpor och visir

Arbetsglasögon

Skyddshandskar

Skyddsskor och eller skyddsstövlar

Skogsblus med signalfärg

Skogsbyxa med benskydd

Ryggskydd och eller regnställ

Maskinföraroverall

Knäskydd

**Tvättning och lagning av skyddsutrustning**

Arbetsgivaren ansvarar för tvättning och lagning av tillhandahållen skyddsutrustning i den omfattning som motiveras av oljenedsmutningsgraden i det enskilda fallet i enlighet med föreskriften om oljor (AFS 1986:13)

Arbetstagare ansvarar för att aktuella skyddskläder inlämnas och hämtas vid angivna platser och tidpunkt inom driftsenheten. Därvid bör eftersträvas att ingen förorsakas extra kostnader.

Annan tvätt och lagning än den som avses i första stycket ovan åvilar arbetstagaren.

## Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB gällande för skogsarbetare

---

### Anlitande av entreprenörer

I stället för vad som föreskrivs i MBL § 38 om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet vid anlitande av entreprenörer gäller följande:

Arbetsgivaren ska årligen tillställa förhandlingsombud eller om sådant saknas berörd avdelningsombudsman en förteckning över de entreprenörer/underentreprenörer som redan anlitas eller som avses komma att anlitas under året.

De företagsuppgifter som ska lämnas framgår av underbilaga till detta dokument. Uppgifterna kan lämnas i bilagd blankett eller i digital form (excel).

Vid förändring eller utökning av entreprenadverksamheten ska arbetsgivaren, senast två veckor innan detta sker, informera om den tilltänkta förändringen.

Undantagsvis kan speciella situationer uppstå när andra entreprenörer tillfälligt kan behöva anlitas med kort varsel. I sådana fall informerar arbetsgivaren snarast den fackliga företrädaren.

Om GS begär förhandling med anledning av informationen har arbetsgivaren att avvakta med den tilltänkta åtgärden till dess förhandlingsskyldigheten fullgjorts.

Beträffande dessa förhandlingar gäller i övrigt vad som föreskrivs i förhandlingsordningen samt i tillämpliga delar vad som föreskrivs i MBL:s regler om förhandlingar m.m. vid anlitande av entreprenörer.

## **Avtal gällande mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch som fortsätter att gälla även efter 2020-11-01**

---

1. Personalpolitiskt utvecklingsavtal
2. Bilersättningsavtal (BIL 14)-med ändringar gällande från och med den 4 december 2020
3. Traktamentsavtal (TRAKT 18)-med ändringar gällande från och med den 4 december 2020
4. Kollektivavtal för krigs- och beredskapsfrågor (KB)
5. Avtal om korrigerering av preliminär lön m.m.
6. Överenskommelse rörande vissa frågor i samband med sommartid
7. KAP-KL Svenska kyrkan inkl avtal om övergångsregler gäller till och med 2017-12-31. TPA 18 Svenska kyrkan inkl avtal om övergångsregler gäller fr o m 2018-01-01.
8. Omställningsavtal för Svenska kyrkan
9. Avtal om förhandlingsordning, KHA, se förhandlingsprotokoll
10. Överenskommelse angående arbetsgivarens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter i dess lydelse per 2000-07-05 eller senare lydelse.