

## Svenska kyrkans avtal 23 – Skogsavtalet

---

**Protokoll:** Den 13 juni 2023

**Ärende:** Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-04-01 – 2025-04-30

**Parter:** [För arbetsgivaren](#)  
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

[För arbetstagarparterna](#)  
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. 2023-04-01 till och med 2025-04-30. 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 arbetstagar 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 2023 – 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 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.

### § 4 Övriga avtal

Övriga mellan parterna gällande kollektivavtal framgår av bilaga 5.

### § 5 Partsgemensamma arbetsgrupper

Parterna konstaterar att det förekommer följande partssammansatta arbetsgrupper:

- c) Säsongsanställda medarbetare
- d) Skolor och förskolor i Svenska kyrkan
- e) Översyn av PRK-avtal samt PU-avtal samt i detta sammanhang prioriterade frågor
- f) Arbetsgrupp om en enklare struktur av Svenska kyrkans AB med tillhörande bilagor, särskilda bestämmelser och protokollsanteckningar samt översyn av arbetstidsreglerna inom Svenska kyrkans AB

Det åligger arbetsgivarparten att under avtalsperioden informera GS-facket om arbetets fortskridande och resultat.

### § 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 Svenska kyrkans avtal för anställda inom Svenska kyrkan för perioden 2023-04-01 till och med 2025-04-30. Avtalet kan sägas upp senast den 31 januari 2025. Från och med den 1 maj 2025 löper därefter avtalet tillsviare med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid den 31 januari 2025 förlängs dess giltighet i tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Uppsägning ska vara skriftlig.

## **§ 8 Ikraftträdande**

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

## **§ 9 Avslutande**

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Peter Sparrfors  
Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm                      Sten Lycke

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

Magnus Leosson                      Magnus Lindberg

## Svenska kyrkans löneavtal 23 – GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch

---

### **§ 1 Omfattning**

Detta avtal reglerar löner och lönesättning för arbetstagare på GS-fackets avtalsområde och som är anställda i verksamheter hos arbetsgivare som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

### **§ 2 Grundläggande principer för lönesättning inom Svenska kyrkan**

Syftet med löneavtalet är att lönebildningen ska bidra till att arbetsgivaren når sina verksamhetsmål. Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, individuell utveckling och gott resultat. 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. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka förväntningar och krav som gäller för framtida löneutveckling.

Arbetsgivaren ska årligen planera för och genomföra utvecklingssamtal. Såväl arbetstagaren som arbetsgivaren ska ges förutsättningar att förbereda samtalet. Syftet är att arbetsgivaren och medarbetaren samtalar om och fastställer individuella mål och utvecklingsbehov för verksamheten. Utvecklingssamtalet ska dokumenteras.

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. Vid nyanställning, tillika återanställning för en ny säsong, ska lönen sättas i enlighet med detta avtal, verksamhetens lönepolitik och lönestruktur samt medarbetarens yrkeskunnande. Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter, eller vid utökat ansvar erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Arbetsgivaren kartlägger och analyserar lönestrukturen. Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från organisationens lönepolitik. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte

vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska åtgärdas omgående. Föräldralediga såväl som frånvarande på grund av sjukdom ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga arbetstagare. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Avtalets inriktning är att skapa process där arbetstagarens resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges arbetstagaren en möjlighet att påverka sin löneutveckling.

Målet är att uppnå en lönesättning som arbetsgivaren och arbetstagaren förstår och accepterar.

### **Utgångspunkter för lönesättningen**

Grunden för lönesättningen är bland annat:

- Verksamhetens krav
- 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.
- Förmåga att tillämpa relevanta kunskaper och erfarenheter.
- Marknadskrafter, dock har arbetsgivaren även ett ansvar för anställda vars yrkesgrupp inte påverkas av dessa.

För att kunna bedöma hur arbetstagare bidragit till måluppfyllelse finns exempel på följande lönekriterier:

- Initiativförmåga
- Ansvarstagande
- Samarbetsförmåga
- Engagemang

- Bemötande
- Yrkesutveckling
- Erfarenhet

Arbetsgivaren förankrar sin lönepolitik och grunder för lönesättningen i organisationen och därefter tar lokala parter tillsammans fram lönekriterier med utgångspunkt i någon eller några av ovan föreslagna kriterier. Lokala parter kan även ta fram andra lönekriterier efter den egna verksamhetens behov. Det viktiga är att dessa är lämpliga för att kunna bedöma arbetsinsatserna och är förankrade i organisationen.

### § 3 Löneredovisningsprocessen

Om inte lokala parter kommer överens om annat gäller följande.

#### *Överläggning*

Arbetsgivaren kallar lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) till överläggning vid vilken parterna diskuterar innehållet i löneprocessen. Med detta avses att diskutera:

- lönesättningsprinciper,
- tidplan,
- formerna för lönesamtal,
- lönekriterier,
- viktning och
- informationen i organisationen
- totalt löneutrymme, samt
- GS-fackets medlemmar som bedöms omfattas av överläggningen

Parterna upprättar minnesanteckningar från överläggningen.

#### *Lönesamtal*

Arbetsgivaren ska årligen erbjuda och genomföra lönesamtal med arbetstagarparten om arbetstagarpartens löneutveckling, prestation och resultat under det gångna året. Som utgångspunkt i lönesamtalet utgår chefen och arbetstagarparten från utvecklingssamtalet.

Arbetsgivaren och arbetstagarparten värderar arbetstagarpartens arbetsinnehåll och resultat utifrån fastställda och viktade lönekriterier. Samtalet avslutas med att arbetsgivaren gör en sammanfattande bedömning av

arbetstagarens prestation och resultat för de fall det blir förhandling enligt § 4a.

Lönesamtalet ska spegla hur arbetstagaren har bidragit till föregående års verksamhet, måluppfyllelse och utveckling.

Samtalet dokumenteras. Av dokumentation ska de kriterier som ligger till grund för lönesättningen på arbetsplatsen samt arbetsgivarens bedömning och motivering framgå. Chefen och arbetstagaren undertecknar underlaget för det genomförda samtalet.

### ***Avstämmning***

När samtliga samtal genomförts sammanställer arbetsgivaren förslag på nya löner enligt lista för GS-fackets medlemmar. För det fall arbetsgivaren avser att använda sig av § 5 punkten 3 ska arbetsgivaren lämna information om detta.

Arbetsgivaren ska till lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) enligt tidplan översända avstämmning med utkast till undertecknat protokoll med tillhörande bilagd lista enligt ovan på GS-fackets medlemmar.

### ***Löneförhandling***

På anmodan av arbetstagarparten ska arbetsgivaren omgående kunna redovisa för lönesamtalens genomförande. För det fall löneavtalets intentioner inte uppfyllts kan centrala parter, efter anmodan av lokala parter, bistå med stöd och råd för att uppfylla avtalets intentioner och efterlevnad.

Lokal facklig arbetstagarpart (lokalavdelning) ska inom 14 kalenderdagar återkoppla till arbetsgivaren de föreslagna löneökningarna, enligt översänd lista. I samband härmed ska lokala parter revidera listan och bekräfta GS-fackets medlemmar. Kan föreslagna löneökningar godtas utan invändningar undertecknas bifogade protokollet med tillhörande lista och återsänds till arbetsgivaren varvid lokalt kollektivavtal om nya löner träffats.

Alternativt underrättar arbetstagarparten arbetsgivaren snarast möjligt om önskemål om förhandling.

## § 4 Förhandlingsordning

### a) Lokal förhandling

Om oenighet råder efter löneförhandling kan endera parten begära lokal förhandling

Om inte annat överenskommits ska förhandlingen påkallas snarast möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar från besked om oenighet lämnats.

### b) Central förhandling

Central part får begära central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen enligt § 4 a avslutats. Central förhandling får begäras i de fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultat av överläggningarna, utrymmet och fördelning.

### c) 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 Lönerrevision

Löneavtalet omfattar följande:

1. Ny lön gäller från och med 1 april 2023 och 1 maj 2024, såvida inte annat överenskommes.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 25 214 kronor per månad (heltidslön från och med 2023-04-01).



Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 26 370 kronor per månad (heltidslön från och med 2024-05-01).

Timlön enligt AB §16 mom. 2 för arbetstagare som fyllt 19 år ska till 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. Såvida inte annat överenskommits ska lönehöjning för anställda med månadslön den 31 mars 2023 och 1 maj 2024 avräknas utrymmet. Deltidsanställda med timlön ska avräknas utrymmet proportionellt.

#### **Anmärkningar**

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

4. Totalt utrymme för år 2023 utgör lägst 1475 kronor för varje heltidsanställd arbetstagare med månadslön.

Totalt utrymme för år 2024 utgör lägst 1156 kr för varje heltidsanställd arbetstagare med månadslön.

GS-facket garanteras ett lägsta utfall per lönerevision som utgör ovan krontal multiplicerat med antal medlemmar. För 2023 och 2024 ska 50% av löneutrymmet fördelas generellt och 50% i lokala överläggningar.

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

#### **Anmärkningar**

1. Deltidsanställd (även timavlönad) arbetstagare bidrar till utrymmet proportionellt och ingår i lönerevisionen.
2. Med lönerevisionstillfälle menas tidpunkten för när arbetsgivaren lämnade besked om nya löner i löneförhandlingen eller dagen för slutförande av förhandlingen enligt förhandlingsordningen.
3. Återanställs säsongsanställd före revisionsdatum utgår samma lön som tidigare, om inte annat överenskommits, samt ingår i lönerevisionen. Återanställs säsongsanställd efter revisionsdatum lönesätts denne enligt löneavtalets grundläggande principer.

Säsongsanställd som ingått anställning 2023 och före datum för löneförhandlingen och som inte träffat överenskommelse om ny lön ska ingå i lönerrevisionen.

## § 6 Ferie-/ungdomslön

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 16, 17 respektive 18 år ska lönebeloppet ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt respektive ny ålder. Lägstalönerna gäller för heltidsanställda, för deltidanställda i proportion till sysselsättningsgraden.

## § 7 Övriga förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

### *Anmärkningar*

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

## § 8 Löneberäkning för deltid- och uppehålls- anställd

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 Retroaktivitet

Erhåller arbetstagare löneförhöjning retroaktivt ska sjuklön m.m., övertidsersättning och tjänstledighetsavdrag som arbetstagaren erhållit under perioden omräknas individuellt.

## § 10 Kompensation för föräldralediga och sjukskrivna i samband med lönerrevision

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 § 4 punkt a) –c).

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

## *Bilaga 2*

# 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.

*Bilaga 3*

## 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 övernattnings 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.

*Bilaga 4*

## Särskilda bestämmelser till Skogsavtalet

### **Anlitande av entreprenörer**

I stället för vad som föreskrivs i MBL § 38 om arbetsgivarens förhandlingskyldighet 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 förhandlingskyldigheten 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.

*Bilaga 5*

Avtal gällande mellan Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation och GS Facket för  
skogs-, trä- och grafisk bransch som  
fortsätter att gälla även efter 2023-04-01

1. Personalpolitiskt utvecklingsavtal
2. Bilersättningsavtal (Bil 23) med ändringar gällande från den 1 april 2023
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.