

Forhandlinger om

**Tilleggsavtale til
Hovedavtalen
for rettssubjektet Den norske kirke**

TILBUD NR. 6

29. november 2016

Kl. 17:30



*Arbeidsgiver-
organisasjon for kirkelige
virksomheter*

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Fra 1.1.2017 gjøres Hovedavtalen for KAs tariffområde 01.01.2014-31.12.2017 samt denne tilleggsavtale gjeldende for rettssubjektet Den norske kirke:

TILLEGGSAVTALE

Supplerende til forord

Partene har i forbindelse med etableringen av rettssubjektet Den norske kirke inngått en tilleggsavtale til KAs Hovedavtale gjeldende for perioden 01.01.2017-31.12.2017. Formålet med tilleggsavtalen er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på alle nivåer i det nye rettssubjektet.

Til de enkelte bestemmelsene i KAs hovedavtale:

Supplerende bestemmelser til § 4-2, tredje ledd:

Nemnda sammensettes slik ved tvist om inngåelse av lokal tilpasningsavtale (interessetvist), jf. HA § 7- 4:

1 nøytral leder

Inntil 4 representanter fra arbeidsgiver med til sammen fire stemmer.
Inntil 4 representanter fra angjeldende arbeidstakerorganisasjoners lokale ledd med til sammen fire stemmer. Stemmeantallet til partsrepresentantene er uavhengig av hvor mange som møter.

Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes vedkommende av Arbeidsrettens formann.

Supplerende bestemmelse til § 7 -1

Formålet med tilleggsavtalen er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på alle nivåer i det nye rettssubjektet og:

- Supplere Hovedavtalens bestemmelser om medbestemmelse på alle nivåer i en landsdekkende virksomhet
- Være et redskap for å videreutvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø
- Bidra til at de ansattes erfaring, kompetanse og innsikt kommer kirken og dens oppdrag til gode
- Sikre at partene i virksomheten møtes som likeverdige

- Sikre at partene møter med representanter som har beslutningskompetanse og nødvendige fullmakter, samt viser vilje til å finne løsninger og har respekt for hverandres ulike roller og interesser
- Fremme et inkluderende og likestilt arbeidsliv
- Legge til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstaker reell innflytelse over egne arbeidsmetoder og egen arbeidssituasjon
- Sikre tillitsvalgte så tidlig som mulig involvering og reell medbestemmelse ved omorganisering, omstilling og effektivisering

Supplerende bestemmelse til § 7-3:

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimsorganisasjoner eller lignende i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Dersom det oppstår forhold som etter Hovedavtalen forutsetter informasjon, drøfting eller forhandling skal dette skje fortløpende mellom partene uten å forsinke prosessen.

Supplerende bestemmelse til § 7-4:

I rettssubjektet Den norske kirke sluttes en tilpasningsavtale om medbestemmelse mellom partene i virksomheten.

Tilpasningsavtalen skal ha samme utløpstid som hovedavtalen. Dette er imidlertid ikke til hinder for at det foretas justeringer i avtaleperioden hvis partene er enige om det.

Tilpasningsavtalen ansees som en lokal særavtale og behandles som dette. Tilpasningsavtalen skal omfatte rettssubjektet Den norske kirke som samlet virksomhet og inneholde nærmere regler om hvordan medbestemmelsesordningene skal tilpasses en landsdekkende virksomhet. Avtalen skal beskrive inndelingen av virksomheten i ulike driftsenheter og evt. arbeidsområder som medbestemmelsen skal utøves på.

Medbestemmelsen på vegne av alle tilsatte i hele virksomheten skal utøves på sentralt nivå, samt på det nivå der beslutningene som gjelder den enkelte blir tatt.

Ved inndeling i arbeidsområder bør det legges vekt på hva som vil være mest hensiktsmessig for å gjennomføre medbestemmelsen.

Medbestemmelse i tilknytning til kompetanseutvikling, herunder prestenes etter- og videreutdanning, fastsettes nærmere i tilpasningsavtalen.

Tilpasningsavtalen skal klarlegge arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget og de øvrige fora for medbestemmelse som etableres.

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling, tilsvarende KAs Hovedavtale § 12 og Statens Hovedavtale § 21 pr 01.12.2016. Det må avtales om

bestemmelsene skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten, og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

Supplerende bestemmelser til § 8-2:

Kirkerådet- eller den som er delegert slik myndighet

Supplerende bestemmelse til § 9-3:

Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder Den norske kirkes samfunnsmessige og kirkepolitiske rolle. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og tillitsvalgte om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres spørsmålet av det respektive demokratisk valgte organ.

Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.

Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad – og virksomheten forbereder uttalelse i saken – skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte får anledning til å uttale seg.

Erstatter § 9-4:

I. Informasjon

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen, informasjon om de saker som er nevnt i denne bestemmelsen.

Arbeidsgiver plikter videre raskt å gi de tillitsvalgte informasjon når det er truffet beslutninger som nevnt i supplerende bestemmelse til § 9-3, når disse får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon.

I tillegg skal de tillitsvalgte ha informasjon om:

- a) virksomhetens regnskap og økonomi.
- b) vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de tilsatte.
- c) hvem som tilsettes og hvem som slutter.

2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de tilsattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.

3. Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/elektronisk. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt bli gjort kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker. Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandlinger. Nærmere retningslinjer om hvordan og når

informasjonen skal gis, skal fastsettes i tilpasningsavtalen, dersom en av partene krever det.

4. Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, skal arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring.

5. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de tilsatte, f.eks. i forbindelse med rasjonalisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle tilsatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.

6. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres og orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen. Tillitsvalgte skal som fast ordning få søkerlisten tilsendt.

7. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om.

II. Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som er nevnt nedenfor opp til drøfting med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:

a) budsjettforslag

Merknad til a:

Partene skal ved nytt budsjettårs begynnelse avklare hvordan medbestemmelsesretten skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med rettssubjektet Den norske kirkes budsjettrutiner.

b) omgjøring av en ikke besatt stilling.

c) byggeprosjekter.

d) virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), herunder hensynet til miljø og klima.

e) valg ved anskaffelse, og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud.

f) opplæring

Merknad til f:

Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt, og som det er bevilget penger til, kan reguleres ved avtale.

g) oppsetting av arbeidsplan.

h) saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være drøftingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene

i) omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.

j) interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:

- Organisasjonskartet endres.
- Endringen er ment å vare over seks måneder.

- Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr.

Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper.

k) opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning).

Merknad til k:

~~Punktet gjelder fordeling av nye stillinger hvor dette ikke allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjettmyndigheten.~~

l) Personalreglement

Merknad til l:

Referat fra drøftinger med tillitsvalgte skal følge forslag til vedtak som fremlegges for Kirkemøtet.

2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i denne bestemmelsen og som en av partene mener har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller tillitsvalgte krever det.

§§ 9-5, 9-6, 9-7 og 9-10 erstattes av:

Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv. Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden. Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige tre representanter.

2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr. 1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og evt. andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.
3. Innenfor rettssubjektet Den norske kirke kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall tilsatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.

I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.

Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsteden og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser/representantskapsmøter. Det samme gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden. Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.
2. Tillitsvalgte på arbeidsteden og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs/konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte/ organisasjonsfaglige kurs/konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning. Det samme gjelder når denne type kurs/konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.
3. Et kurs/en konferanse er å betrakte som organisasjonsfaglig når kursinnholdet er organisasjonenes/hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, det omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de tilsattes arbeidssituasjon. Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige. Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i Hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.
4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor. Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.
5. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i nr. 1, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under nr. 2, herunder kurs/konferanse for tillitsvalgte/ organisasjonsfaglige kurs.

Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner

1. Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv:
 - a) i den organisasjon de er medlem av
 - b) i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som organisasjonen er tilsluttet.

Dersom den tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta slik stilling som arbeidsgiver tilbyr. Arbeidsgiver skal da på sin side ved tilbud om stilling, ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv, og under ingen omstendighet tilby lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra.

Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjonsgrunlaget settes lik den lønn som oppbæres av organisasjonen.

2. Arbeidstaker som tilsettes som funksjonær i:
 - a) den organisasjon vedkommende er medlem av
 - b) en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning
 - c) i hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.

Spørsmål om ytterligere permisjon avgjøres av tilsettingsmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.

Lønn

1. Med «lønn» menes i denne avtale stillingens lønn samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan, som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste. Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt arbeidsplan, medregnes ikke.
2. Forhandlings-, drøftings- og informasjonsmøter eller eventuelle utvalgsmøter, skal som hovedregel legges innenfor ordinær arbeidstid og til tidspunkt hvor de tillitsvalgte er i arbeid. Deltakere på slike møter beholder sin lønn, jf nr 1.
3. Arbeidstakere som deltar på møter ut over ordinær arbeidstid, godtgjøres etter nr 1, men uten overtidstillegg, bare for møter, dog ikke i større utstrekning enn hva som fremgår av hovedavtalen del 1 i staten per 1.12.2016
4. Godtgjørelse etter nr. 1 gis bare for den tid selve møtet varer.

Reiseutgifter

Arbeidsgiver dekker eventuelle reiseutgifter etter særavtale for reiser for en tillitsvalgt fra hver organisasjon som deltar på møter, se punkt 4 ovenfor. Reglene gjelder bare for tillitsvalgte på det nivå saken angår.

Til§ 10:

Bestemmelsen gjøres ikke gjeldende for rettssubjektet Den norske kirke.

Supplerende bestemmelser til § 11-1:

I rettssubjektet Den norske kirke opprettes det et sentralt arbeidsmiljøutvalg for hele virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1. I tillegg opprettes regionale arbeidsmiljøutvalg for de enkelte driftsenheter og evt. for egne arbeidsområder. Avtalen forhandles mellom partene i virksomheten og ansees som en lokal særavtale.

Supplerende bestemmelser til § 12:

Fremme likestilling og hindre diskriminering

Arbeidsgiver har ansvar for initiering, gjennomføring av, og rapportering om, likestillingstiltak i virksomheten, jf. Likestillingsloven § 23 og § 24.

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet. Arbeidsgiverpolitikken skal nedfelles skriftlig og inneholde bestemmelser om likestilling, kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver samt tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

Ved utlysning av stillinger skal teksten utformes med sikte på å rekruttere søkere av begge kjønn. For stillingsgrupper der det ene kjønn er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen.

De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.

Opplæring og andre former for kompetanseoppbygging skal ha som delmålsetting å rekruttere, motivere og utdanne kvinner til lederstillinger.

Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes.

Angående partssammensatt utvalg:

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå Hovedavtalen, veiledning til Hovedavtalen samt tilleggsavtalen.

Partene kan ved enighet gjøre mindre justeringer i tilleggsavtalen i avtaleperioden.

Forbehold:

KA tar forbehold om skrivefeil, tekniske forhold, nye og/eller endrede tilbud i forhandlingene.