

HOVEDAVTALEN

for KAs tariffområde 01.01.2006 – 31.12.2009



Hovedavtalen

2. utgave 2006

FORORD

Hovedavtalen er revidert og gjort gjeldende for perioden 01.01.2006 – 31.12.2009
Det er gjort mindre redaksjonelle og materielle endringer i forhold til forrige avtaleperiode.
Endringene er omtalt i rundskriv nr. 01/2006.

Hovedavtalen gjelder for alle medlemmer i KAs arbeidsgivervirksomhet.
Partene er enige om å utarbeide en veiledning til avtalen som blir trykket i eget hefte.

Ved avtalens inngåelse er det 17 arbeidstakerorganisasjoner som er parter i avtalen:

Arkitektenes fagforbund

Kateketforeningen

Den norske kirkes presteforening

Det Norske Diakonforbund

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere

KFO

Musikernes fellesorganisasjon

Naturviterforbundet

NITO

Norges Juristforbund

Norsk Forskerforbund

Norsk Sykepleierforbund

Parat

Samfunnsviternes fagforening

Universitet- og høyskoleutdannedes forbund

Utdanningsforbundet

INNHold

DEL A – Regler som supplerer lov om arbeidstvister

- § 1 Partsforhold og definisjoner
- § 2 Virkeområde og varighet
- § 3 Forhandlingsrett/-plikt
- § 4 Tvistenemnder
- § 5 Rettstvister
- § 6 Interesstvister og sympatiaksjoner

DEL B – Samarbeid og medbestemmelse

- § 7 Formål, samarbeid og medbestemmelse
- § 8 Definisjoner
- § 9 De tillitsvalgte og arbeidsgivers gjensidige rettigheter og plikter
- § 10 Administrasjonsutvalg og tilsetning
- § 11 Arbeidsmiljø

DEL C – Særskilte bestemmelser

- § 12 Kompetanseutvikling
- § 13 Likestilling
- § 14 Permittering
- § 15 Utlønningsform og fagforeningskontingent

DEL A – Regler som supplerer lov om arbeidstvister

§ 1 PARTSFORHOLD OG DEFINISJONER

§ 1-1 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes hovedtariffavtale mellom partene.

§ 1-2 Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

§ 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale særavtaler gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Forhandlinger om sentrale særavtaler gjennomføres uavhengig av forhandlinger om Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen.

KA skal varsle de forhandlingsberettigede organisasjoner, dersom en arbeidstakerorganisasjon krever forhandlinger om ny/ending av sentral særavtale.

§ 1-4 Lokale særavtaler

Lokale særavtaler gjelder innen vedkommende virksomhet mellom virksomheten og arbeidstakerorganisasjonenes lokale ledd.

§ 2 VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 2-1 Virkeområde

Avtalen gjelder for de virksomheter/organisasjoner som er medlem av KAs arbeidsgivervirksomhet.

Hovedavtalen Del A inngår som kapittel 0 i Hovedtariffavtalen.

§ 2-2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2006 – 31.12.2009.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 3 FORHANDLINGSRETT/-PLIKT

Partene har en gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler nevnt i § 1-1 til 1-4.

§ 3-1 Forhandlinger om sentrale særavtaler

KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Sentral særavtale binder partene inntil de lovlig er sagt opp.

Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet faller bort.

§ 3-2 Forhandlinger om lokale særavtaler

Den enkelte virksomhet og en arbeidstakerorganisasjons lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for å oppta forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Lokal særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp.

Lokal særavtale som lovlig er sagt opp og ikke reforhandlet faller bort.

§ 4 TVISTENEMNDER

§ 4-1 Sentral nemnd

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KA
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon.

§ 4-2 Lokal nemnd

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom en av de sentrale parter godkjenner bruk av nemnd, kan hver av de lokale parter bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeklingsmannen.

§ 4-3 Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og kapittel 5, pkt 5.2 – Anke

Ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og kapittel 5, pkt 5.2 gjelder følgende bestemmelser:

Dersom det ikke oppnås enighet om lønsplasseringene etter organisatorisk behandling, eller valg av type voldgift, kan vedkommende forhandlingsberettigede organisasjon sentralt bringe tvisten inn for et sentralt ankeutvalg som treffer avgjørelse med bindende virkning.

Det sentrale ankeutvalg består av 3 medlemmer sammensatt slik:

- Leder oppnevnt av Riksmeklingsmannen
- 1 representant fra KA
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

§ 5 RETTSTVISTER

§ 5-1 Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har framsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KA og angjeldende arbeidstakerorganisasjon dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 5-2 Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, bringes tvisten inn for KA og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er framsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Før en tvist bringes inn for arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 2.

§ 6 INTERESSETVISTER OG SYMPATIAKSJONER

§ 6-1 Kollektiv oppsigelse

- a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende Hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 28.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

- b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist.

- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres den lokale arbeidsgiver/den lokale arbeidstakerorganisasjon minst fire dager før plassfratredelsen.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av organisasjonene sentralt.

§ 6-2 Arbeidstakere som unntas fra streik

- a) Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter organisasjonene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.
- b) Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive forbund, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

§ 6-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsetningsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

§ 6-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og de tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle virkningstidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

§ 6-5 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom KA og vedkommende organisasjon(er). Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 6-1.

DEL B – Samarbeid og medbestemmelse

§ 7 FORMÅL, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 7-1 Formål

Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomheten og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

§ 7-2 Samarbeid

De tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et effektivt tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte må få forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering. Medbestemmelsesretten innebærer deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser, på det nivået og i de organene den foregår.

Partene er enige om å søke å unngå dobbeltbehandling av saker, og det tilstrebes gjennomgående representasjon i utvalgene.

§ 7-3 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte, og ved representasjon i lovbestemte utvalg, og andre utvalg hvor det fattes vedtak av vesentlig betydning for de tilsatte.

Arbeidstakerne skal som hovedregel også være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.

§ 7-4 Tilpassning av avtalen

Der det av hensyn til virksomhetens størrelse, antall tilsatte, eller andre forhold ikke kan etableres formelle ordninger for medbestemmelse i samsvar med hovedreglene i denne avtalen, kan det foretas lokale tilpassinger. Ev. tilpassinger skal ivareta de grunnleggende hensyn i samsvar med gjeldende lovgivning og formålet i § 7-1, og rettigheter/plikter som framgår av denne avtalen. Avvikende ordninger forutsetter at partene lokalt er enige, og at enigheten er nedfelt i en protokoll.

Merknad

Ved forsøk med alternative organisasjonsmodeller med hjemmel i Kirkeloven § 5, siste ledd, skal medbestemmelse etter Hovedavtalen ivaretas på det nivået der beslutningene tas.

§ 8 DEFINISJONER

§ 8-1 Virksomhet

Soknet/soknene i en kommune og andre virksomheter som følger avtalen.

§ 8-2 Arbeidsgiver

- Menighetsrådet/fellesrådet eller den som er delegert slik myndighet
- Styret/representantskap, eller den som er delegert slik myndighet
- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte virksomhet i samsvar med gitte fullmakter.

§ 8-3 Arbeidstakerrepresentant

Arbeidstaker som er valgt eller utpekt til å representere arbeidstakerne overfor arbeidsgiver, uansett organisasjonstilknytning.

§ 8-4 Arbeidstakerorganisasjon

Organisasjon som i kraft av lov eller inngåtte avtaler har rett til å ivareta sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiver.

§ 8-5 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale.

§ 8-6 Fellestillitsvalgt

Tillitsvalgt felles for flere organisasjoner som alle er parter i KAs hovedavtale.

§ 8-7 Områdetillitsvalgt

Tillitsvalgt for et område med flere arbeidsgivere der det ut fra lokale forhold ikke er mulig/hensiktsmessig å velge/utpeke tillitsvalgt i virksomheten.

§ 8-8 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor virksomheten.

§ 8-9 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

§ 8-10 Informasjon

Alle valg nevnt under §§ 8-5, 8-6, 8-7, 8-8 og 8-9 må meddeles skriftlig til arbeidsgiver.

§ 9 DE TILLITSVALGTES OG ARBEIDSGIVERS GJENSIDIGE RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 9-1 Innledning

De tillitsvalgte og arbeidsgiver har en gjensidig rett og plikt til å ta opp og søke ordnet i minnelighet problemer/klagemål på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren skal meddele de tillitsvalgte hvem problemer/klagemål skal tas opp med. Både arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal ha svar på henvendelser så snart som mulig og uten ugrunnet opphold.

§ 9-2 Tillitsvalgtdordningen

- a) Partene skal forhandle om tillitsvalgtdordningen som den enkelte organisasjon skal ha i virksomheten. Ordningen må tilpasses de lokale forhold.

De organisasjoner som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtdordning etter denne avtale, jf. § 8-6.

Ordningen kan dekke et område med flere arbeidsgivere, jf. § 8-7. Området omfatter normalt et prosti. Partene lokalt kan bli enige om en annen størrelse på området. Arbeidsgiverne sørger for initiativ til samordning mellom arbeidsgivere i et område der dette er aktuelt.

- b) I virksomheter hvor en organisasjon har flere tillitsvalgte, har denne organisasjonen rett til å velge en hovedtillitsvalgt, jf. § 8-8.

§ 9-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedr. lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale.
- b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler.
- c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet.
- d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

- e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.
- f) Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen. Retten ivaretas av utvalg av tillitsvalgte der slikt utvalg er opprettet, eller av hovedtillitsvalgt der det er valgt slik.
- g) Fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt har de samme rettigheter og plikter som tillitsvalgt etter § 9.
- h) Tillitsvalgtopplæring

Arbeidsgiver skal så vidt mulig legge til rette for at tillitsvalgte får opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Ved slik opplæring gis det permisjon med lønn.

§ 9-4 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

- a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
- b) Så tidlig som mulig orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:
 - endringer og omstillinger inkludert rasjonaliseringer/driftsinnskrenkninger i virksomheten som vil få betydning for de tilsatte
 - informasjonsprosedyrer
 - sammensetning av ad hoc-grupper
 - prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger
- c) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, orientere tillitsvalgt om ledige og nyopprettede stillinger.
- d) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
- e) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nytilsetninger og gi nytilsatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
- f) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/tilsatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.
- g) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnet framgå.

§ 9-5 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid

- a) Tillitsvalgt har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal såvidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Partene lokalt kan avtale rammer for hvor mye tid i gjennomsnitt pr uke som kan benyttes til tillitsvalgtarbeid.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.

Rett til fri gjelder også fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt, jf. §§ 8-6 og 8-7.

Arbeidsgiverne i det angjeldende området kan innbyrdes avtale utligning av de kostnadene som ordningen påfører den som har den områdetillitsvalgte tilsatt.

- b) Der hvor tillitsvervet p.g.a. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomhetene, geografisk spredning el. lign. er særlig krevende, kan de lokale parter oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Oppnås ikke enighet lokalt, kan saken bringes fram for de sentrale parter.

Ved avtale om slik permisjon skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet.

§ 9-6 Lønn

Det som i denne paragrafen er regulert for tillitsvalgt, gjelder også for hovedtillitsvalgt, fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt.

- a) Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftelser med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid.
- b) Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i hht § 9-5 b) lønnes etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt 3.5 forholdsmessig.
- c) Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stillingen vedkommende

hadde før permisjonen. Ved eventuell skifting av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommende yrkesgruppe i virksomheten.

- d) Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.

§ 9-7 Reiseutgifter

Dersom organiseringen av virksomheten(e) og tillitsvalgtordningen medfører betydelig reisevirksomhet for den tillitsvalgte, skal arbeidsgiver eller arbeidsgiverne i området yte økonomisk bistand til slike reiser innenfor en fastsatt ramme som skal dekke nødvendig reisevirksomhet.

§ 9-8 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.

§ 9-9 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte, jf. § 9-3 f).

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

§ 9-10 Rett til permisjon

- a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn. Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons
- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
 - styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
 - øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
- og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)

Permisjon med lønn ut over 12 dager kan gis etter en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

Søknad om permisjon i h.h.t. § 9-10 b) skal dokumenteres med innkalling.

- c) Arbeidstaker har rett til permisjon for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon vedkommende er medlem av.

Tilsvarende rett gjelder også for tilsetning som funksjonær i sin organisasjon inntil 2 år.

§ 10 ADMINISTRASJONSUTVALG OG TILSETTING

§ 10-1 Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg

- a) Det skal i alle fellesråd opprettes et partssammensatt utvalg - administrasjonsutvalg - for behandling av saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte, jf. kirkeloven § 35.
- b) Administrasjonsutvalget behandler bl.a. saker som gjelder virksomhetens personalpolitikk, for eksempel personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, og dessuten utviklings- og omstillingsprosesser.

Fellesrådet fastsetter retningslinjer for arbeidet i administrasjonsutvalget i et lokalt reglement, og gir ev. beslutningsmyndighet til utvalget, jf. kirkeloven § 14.

- c) Arbeidstakernes representant(er) og personlige vararepresentanter utpekes av arbeidstakerorganisasjonene. Antall arbeidstakerrepresentanter i utvalget er normalt minst 2 personer.

Representanten(e) utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes tallet 1,4 og deretter påfølgende oddetall 3, 5 osv.

De tilsattes representanter har i administrasjonsutvalg/partssammensatte utvalg de samme rettigheter og plikter som arbeidsgivers representanter. Valgperioden er som hovedregel den samme som for arbeidsgiverorganet, men med mulighet for ny oppnevning etter 2 år.

§ 10-2 Tilsetting

Ved tilsetting skal medbestemmelsen sikres.

Dersom administrasjonsutvalget foretar et tilsetningsvedtak, og det foreligger uenighet om vedtaket strider imot gjeldende bestemmelser om tilsettinger, kan et mindretall bringe saken inn for fellesrådet for endelig vedtak. Krav om dette må framsettes i møtet og protokolleres.

Tilsvarende gjelder også for partssammensatte tilsettingsutvalg overfor fellesråd/menighetsråd/styre (eier) etc.

§ 11 ARBEIDSMILJØ

§ 11-1 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2, herunder behandlingen av

- intern informasjon
- velferdstiltak
- AKAN
- tiltak for et inkluderende arbeidsliv
- introduksjon av nytilsatte.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidet ut over det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

§ 11-2 Arbeidsmiljøgruppe

I de virksomheter der det etter loven ikke opprettes arbeidsmiljøutvalg, kan det etableres en arbeidsmiljøgruppe. Arbeidsmiljøgruppa skal minst bestå av daglig leder/kirkeverge og verneombud. Arbeidsoppgavene tar utgangspunkt i de samme som for arbeidsmiljøutvalget.

§ 11-3 Flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass

I Den norske kirke vil det lokalt alltid være flere arbeidsgivere. Arbeidsmiljøarbeidet må derfor innrettes i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2-2.

DEL C – Særskilte bestemmelser

§ 12 KOMPETANSEUTVIKLING

§ 12-1 Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, Den norske kirke og for samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Den lokale kirkelige virksomheten har særskilte utfordringer til kompetanse og innsikt innenfor de oppgavene som skal løses innenfor ledelse/administrasjon, forvaltning av kirkegårder og kirkebygg, gudstjenester/kirkelige handlinger, kirkelig undervisning og musikk, diakoni og annen utadrettet omsorgsvirksomhet, barne- og ungdomsarbeid. Partene vil derfor understreke det verdifulle at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at menighetsråd/fellesråd legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.

Arbeidstakerorganisasjonenes yrkesfaglige tilbud og nettverk skal også vurderes i denne sammenhengen.

§ 12-2 Kompetanseplaner

Den enkelte virksomhet har ansvar for å kartlegge og analysere sitt eget kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen utarbeides det en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

§ 12-3 Samarbeidsorganer

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

Lokalt skal saker knyttet til etter- og videreutdanning normalt behandles i arbeidsmiljøutvalget. Dersom det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg, kan slike saker behandles i administrasjonsutvalget.

Partene lokalt kan opprette partssammensatte samarbeidsorganer mellom flere fellesråd for å bidra til et rasjonelt arbeid innenfor opplæringsfeltet. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene. Nærmere bestemmelser om sammensetning og arbeidsform fastsettes lokalt.

Sentralt skal et partssammensatt utvalg arbeide med kompetansespørsmål og drive utvikling av opplæringstiltak.

§ 12-4 Permisjon

- a) Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

- b) Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter menighetsrådets/fellesrådets/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

§ 12-5 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid inntil to år kan avtales med den enkelte dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved opplæring.

§ 12-6 Eksamen o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten.

§ 13 LIKESTILLING

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold blant ledere og medarbeidere er viktig for nyttiggjøring av de menneskelige ressursene.

Det er en målsetting for partene at

- alle arbeidstakere, uansett kjønn, må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- kvinner og menn likestilles med hensyn til tilsetning, lønn, deltid/heltid, opplæring, avansement, innskrenkninger og oppsigelse.

Partene anbefaler at arbeidsgiver som en integrert del av personalpolitikken legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Ledere og tillitsvalgte har et særskilt ansvar for det løpende likestillingsarbeidet. Ansvar for likestillingsarbeidet lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet.

Som en del av likestillingsarbeidet, er det et mål at kvinner motiveres til å søke høyere/ledende stillinger, og at kvinners mulighet til arbeid i virksomhetene styrkes.

§ 14 PERMITTERING

§ 14-1 Permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) Når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 nr.10.

§ 14-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.
- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen virksomheten. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 14-1 a) skal det så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

§ 14-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt tilsatt, og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

§ 15 UTLØNNINGSFORM OG FAGFORENINGSKONTINGENT

§ 15-1 Utlønningsform

Utlønning skjer over bank og post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn, og utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

§ 15-2 Fagforeningskontingent

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

© **KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon**

Postboks 1034 Sentrum, 0104 Oslo

Tlf. 23 08 14 00 – Faks: 23 08 14 09 – Epost: ka@ka.no

ISBN 82-7991-091-3