



Hovedavtalen for KAs tariffområde

01.01.2026–31.12.2029

HOVEDAVTALEN

for KAs tariffområde

01.01.2026–31.12.2029

FORORD

28. november 2025 ble KA og arbeidstakerorganisasjonene enige om en ny hovedavtale for tariffområdet KA.

Hovedavtalen gjelder for alle virksomhetene i Den norske kirke, det vil si felleråd, menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke (rDnk).

Avtalen gjelder også for virksomhetene som er en del av hovedtariffavtalen for organisasjoner i KA, som f.eks. KIFO og KABB.

Det er enkelte bestemmelser i avtalen som kun gjelder for rDnk. Disse bestemmelsene har overskrift «Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke» og har kursivert skrift.

Tillitsverv og medbestemmelse

I forhandlingene ble det gjort noen språklige endringer som gjør det tydeligere at vervet som tillitsvalgt er å anse som likestilt med ordinær tjeneste. Partene ble også enig om å stadfeste at lønnsutviklingen for tillitsvalgte skal være minst like god som for øvrige ansatte. Dette er viktige forutsetninger for å sikre at tillitsvalgte får den anerkjennelsen og de rammebetingelsene som kreves for å kunne gjøre en god jobb, både for kollegaer og arbeidsgiver.

Ikke minst ble partene enig om flere partssammensatte utvalg som forplikter partene til å jobbe med å styrke og videreutvikle partssamarbeidet i virksomhetene i tariffområdet. Oversikt over utvalgene finnes bakerst i avtalen.

Varighet og partsforhold

Avtalen gjelder for en fireårsperiode fra 1. januar 2025 til 31. desember 2029. Avtalen kan sies opp etter to år med tre måneders varsel med utløp 31.12.2027. Sies ikke avtalen opp etter to år, gjelder avtalt varighet på 4 år.

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i avtalen. For Unios del gjelder dette følgende medlemmer: Spir, Utdanningsforbundet, Forskerforbundet, Akademikerforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Norsk Fysioterapeutforbund

Vi minner til sist om at det er en utvidet veileder bakerst i avtalen. Den utdyper og forklarer mange av bestemmelsene i avtalen. Teksten i veilederen er noe partene på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er enige om.

Unio, mars 2026

PARTER

Følgende arbeidstaker-organisasjoner er parter i denne avtalen:

Akademikerforbundet
Arkitektenes fagforbund
Creo
Delta
Econa
Fagforbundet
Fellesorganisasjonen
Forskerforbundet
Lederne
Norsk Fysioterapeutforbund
Naturviterne
NITO
Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norsk Sykepleierforbund
Parat
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Spir
Tekna
Utdanningsforbundet

INNHOOLD

I	HOVEDAVTALEN	7
DEL A	Regler som supplerer lov om arbeidstvister.....	8
§ 1	Formål, partsforhold og definisjoner.....	8
§ 2	Virkeområde og varighet.....	10
§ 3	Forhandlingsrett/-plikt.....	10
§ 4	Tvistenemnder.....	11
§ 5	Rettstvister	13
§ 6	Interessetvister og sympatiaksjoner	14
DEL B	Samarbeid og medbestemmelse.....	16
§ 7	Samarbeid og medbestemmelse.....	16
§ 8	Definisjoner	18
§ 9	De tillitsvalgte og arbeidsgivers gjensidige rettigheter og plikter	20
§ 10	Administrasjonsutvalg og tilsetning	32
§ 11	Arbeidsmiljø	34
DEL C	Særskilte bestemmelser	35
§ 12	Fremme likestilling og hindre diskriminering	35
§ 13	Et grønt arbeidsliv	36
§ 14	Permittering.....	36
§ 15	Fagforeningskontingent.....	37

II VEILEDNING TIL HOVEDAVTALEN 38

Innledning	40
Definisjoner	42
Tariffavtale	42
Særavtale	42
Arbeidsavtalen	42
Trinnhøydeprinsippet og ufravikelighet	43
Partsbegrepet	44
Arbeidsgiver	45
Arbeidstakerorganisasjon	45
Tillitsvalgt	45
Virksomhet	46
Medvirkning	46
Faglig ansvar	46
Medbestemmelse	47
Arbeidsgivers styringsrett	49
Arbeidsgiver	50
Tillitsvalgt	51
Fellestillitsvalgt	52
Områdetillitsvalgt	52
Hovedtillitsvalgt	53
Arbeidstakerrepresentant	54
Samhandlingsformer	55
Uformell kontakt	55
Informasjon	55
Drøfte/forhandle	56
Drøfting	56
Forhandling	58
Tvister	59
Tvisteløsning	60
Interessetvist	60
Rettstvist	60

Hovedavtalen – de enkelte punkter	61
Del A Regler som supplerer Lov om arbeidstvister, §§ 1–6	61
Formål, § 1-1	61
Lokale forhandlinger, § 3-3.....	62
Tvistenemnder, interesselvister og aksjoner, §§ 4, 5 og 6	63
Interesselvist, § 6.....	63
Rettsvister, § 5.....	64
Del B Samarbeid og medbestemmelse, §§ 7–11.....	67
Samarbeid, § 7-1	67
Former for medbestemmelse, § 7-2.....	67
Tilpasning, § 7-3.....	69
Evaluering, § 7-4	70
Definisjoner, § 8.....	70
Tillitsvalgtordningen, § 9	70
Administrasjonsutvalget, § 10	83
Medbestemmelse i andre utvalg, § 11.....	90
Del C Særskilte bestemmelser, §§ 12–14	92
Fremme likestilling og hindre diskriminering, § 12.....	92
Et grønt arbeidsliv, § 13.....	94
Permittering, § 14	95
VEDLEGG	96
Vedlegg 1 Etablering av områdetillitsvalgtordning	96
Vedlegg 2 Organisering av reiseutgifter til områdetillitsvalgt	99
Til protokollen.....	102

|

HOVEDAVTALEN

DEL A – REGLER SOM SUPPLERER LOV OM ARBEIDSTVISTER

§ 1 FORMÅL, PARTSFORHOLD OG DEFINISJONER

§ 1-1 Formål

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

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for et godt arbeidsmiljø at samarbeidet mellom virksomheten og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

Et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

Partene erkjenner at verden er i en klimakrise som krever handling på alle nivåer i samfunnet. Dette gjelder også for arbeidslivet. Partene ser det som sitt felles ansvar for å verne om skaperverket og livsgrunnlaget for fremtidige generasjoner. Hensynet til miljø og klima skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse, og bidra til å nå bærekraftsmålene.

Avtalen er et redskap for å:

- a. fremme medbestemmelse på alle nivåer i virksomhetene
- b. opprettholde og videreutvikle ledelse, medbestemmelse og godt arbeidsmiljø

- c. bidra til at de ansattes erfaring, kompetanse og innsikt kommer kirkelige og ideelle virksomheter til gode
- d. sikre at partene i virksomhetene møtes som likeverdige
- e. 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
- f. fremme et inkluderende, ikke-diskriminerende og likestilt arbeidsliv
- g. fremme forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima
- h. legge til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstaker reell innflytelse over egne arbeidsmetoder og egen arbeidssituasjon
- i. sikre tillitsvalgte så tidlig som mulig involvering og reell medbestemmelse ved omorganisering, omstilling og effektivisering

§ 1-2 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Hovedavtalen forutsetter at det opprettes Hovedtariffavtale mellom partene.

§ 1-3 Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

§ 1-4 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.

§ 1-5 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 01.01.2026 – 31.12.2029.

Avtalen kan sies opp etter to år med tre måneders varsel med utløp 31.12.2027.

Sies ikke avtalen opp etter to år, gjelder avtalt varighet på 4 år. 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.

§ 3-3 Lokale forhandlinger

At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem i virksomheten, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere ved forhandlinger.

§ 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 Riksmekleren. 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 (§ 1–5) 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 Kretsmekleren/Riksmekleren.

For samtidige tvister med flere arbeidstakerorganisasjoner som gjelder likelydende avtaler i én virksomhet, skal nemndas leder og arbeidsgivers representant være de samme i alle sakene. Tvistene skal behandles i felles møte med mindre én av partene krever noe annet.

§ 4-3 Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2, og kapittel 5, pkt. 5.2 – Anke

Ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2 og kapittel 5 pkt. 5.2 gjelder følgende bestemmelser:

Dersom det ikke oppnås enighet om lønns plasseringene 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 § 45 (4).

§ 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 §§ 15 og 16.

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 § 25. Varselet skal gis innenfor kontortid.

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. Varselet skal gis innenfor virksomhetens kontortid til arbeidsgivers utpekte representant.

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

§ 6-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

- a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. 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. 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.

- b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

§ 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 SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 7-1 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 medvirkning i virksomhetens planarbeid og deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser, på det nivået og i de organene det foregår.

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

§ 7-2 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. Representasjon i utvalg er ikke til erstatning for de tillitsvalgtes rett til medbestemmelse.

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

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimorganisasjoner 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.

§ 7-3 Tilpasning 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 tilpasninger. Evt. tilpasninger skal ivareta de grunnleggende hensyn i samsvar med gjeldende lovgivning og formålet i § 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.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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 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.

§ 7-4 Evaluering

De lokale parter gjennomfører årlig evalueringsmøte om Hovedavtalen med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av hovedavtalen i den enkelte virksomhet. Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til møte, og det skal føres referat.

§ 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
- Kirkerådet 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

Gjelder kun virksomheter bundet av HTA Dnk.

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 snarlig og helst innen 14 dager. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntreer når melding er mottatt av 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 Tillitsvalgtordningen

- a) Partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen som den enkelte organisasjon skal ha i virksomheten. Ordningen må tilpasses de lokale forhold. Tillitsvalgtordningen skal nedfelles skriftlig, og begge parter har ansvar for å ta initiativ til dette. Her skal det minimum fremgå antall tillitsvalgte i virksomheten, om det er etablert områdetillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte, om ev. hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte.

De organisasjoner som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtordning 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) Tillitsvalgt skal ha tilgang til kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr i tråd med virksomhetens standard.
- c) 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 tilsetning, 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
Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens og den enkeltes tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med lønn.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

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 demokratiske 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.

§ 9-4 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

§ 9-4-1 Gjelder kun for kirkelig fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer

- 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/drifts-innskrenkninger 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 nytilsettinger 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.

§ 9-4-2 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

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 lønnplasseringen. 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 budsjett rutiner.
 - 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).
- 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 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid

§ 9-5-1 Gjelder kun for kirkelig fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer

- 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 arbeidsplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, skal medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene.

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 kontor med nødvendig utstyr til rådighet.

§ 9-5-2 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

- a) *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.*

- b) *I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i bokstav a), kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og evt. andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.*
- c) *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.

§ 9-6 Lønn

Vervet som tillitsvalgt skal likestilles med vanlig tjeneste og skal gi lønnsutvikling minimum tilvarende denne.

§ 9-6-1 Gjelder kun for kirkelig fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer

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.

§ 9-6-2 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

- a) *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.*
- b) *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. bokstav a).*
- c) *Arbeidstakere som deltar på møter ut over ordinær arbeidstid, godtgjøres etter bokstav a), 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.*
- d) *Godtgjørelse etter bokstav a) gis bare for den tid selve møtet varer.*

§ 9-7 Reiseutgifter

§ 9-7-1 Gjelder kun for kirkelig fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer

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.

Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.

§ 9-7-2 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

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

§ 9-8 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansienitet 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

§ 9-10-1 Gjelder kun for kirkelig fellestråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer

- 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 arbeidstakerorganisasjon

- 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 hht. § 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 tilsetting som funksjonær i sin organisasjon inntil 2 år.

§ 9-10-2 Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke

- a) *Tillitsvalgte på arbeidsstedet 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.*
- b) *Tillitsvalgte på arbeidsstedet 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 hoved-*

sammenslutning. Det samme gjelder når denne type kurs/konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.

- c) 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 innstå 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.*
- d) Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene i bokstav a), b) og -c) ovenfor. Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.*
- e) Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i bokstav a), 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 bokstav b) herunder kurs/konferanse for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs.*
- f) Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv:
 - 1) i den organisasjon de er medlem av*
 - 2) 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 permi-

sjon, 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 pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn som oppbæres av organisasjonen.

- g) *Arbeidstaker som tilsettes som funksjonær i:*
- 1) den organisasjon vedkommende er medlem av*
 - 2) en annen organisasjon innen samme hoved sammenslutning*
 - 3) 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.

§ 10 ADMINISTRASJONSUTVALG OG TILSETTING*

*Merknad: Bestemmelsen gjøres ikke gjeldende for rettssubjektet Den norske kirke.

§ 10-1 Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg i kirkelig fellesråd

- 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. kirkeordning for Den norske kirke § 41. Dette erstatter ikke tillitsvalgtordningen.

- b) Utvalget behandler bl.a. saker som gjelder virksomhetens personalpolitikk, for eksempel personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, og dessuten utviklings- og omstillingsprosesser. Utvalget skal ikke behandle personalsaker.

Fellesrådet fastsetter retningslinjer for arbeidet i administrasjonsutvalget i et lokalt reglement, og gir evt. beslutningsmyndighet til utvalget, jf. kirkeordning for Den norske kirke § 17.

- c) Arbeidstakernes representant(er) og personlige vara-representanter 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/partsammensatte 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 utvalget 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 tilsetningsutvalg 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
- opplæring

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 FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning.

Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk. Partene forutsetter at arbeids-giverne i samarbeid med de ansattes organisasjoner har en inkluderende og involverende arbeidsgiverpolitikk der man legger til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig når det gjelder kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, etnisitet, funksjonsevne, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

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

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tilligger de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillinger kunngjøres, i lys av denne paragrafen.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse.

Arbeidsgiver har ansvar for initiering, gjennomføring av og

rapportering om likestillingstiltak samt tilrettelegging i virksomheten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven §§ 22 og 26.

For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i gjeldende lovgivning og i Hovedavtalen, skal partene særskilt drøfte følgende:

- a. tiltak for å forebygge mobbing og trakassering
- b. tiltak som gir økt bevisstgjøring om LHBT+-ansattes arbeidsmiljø
- c. tiltak som motiverer og rekrutterer kvinner til lederstillinger og til andre stillinger der kvinner er underrepresenterte.

§ 13 ET GRØNT ARBEIDSLIV

Partene skal på alle nivåer i partssamarbeidet jobbe for et grønt arbeidsliv i tråd med virksomhetens egne mål, nasjonale forpliktelser på bærekraftsmålene og internasjonale klimaavtaler. De lokale parter skal sammen finne løsninger og legge til rette for omstillinger som reduserer klima- og miljøavtrykket i den enkelte virksomhet. Partene bør jevnlig drøfte tiltak som bedrer virksomhetenes klimapåvirkning og vurdere konsekvensene for lønns- og arbeidsvilkår jf. § 9.

§ 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.
- c) For virksomheter bundet av Hovedtariffavtalen for organisasjoner: Når det foreligger saklig grunn som gjør det nødvendig for virksomheten, og dagpengerettigheter tilstås. Ved permittering kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

§ 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 FAGFORENINGSKONTINGENT

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

II

VEILEDNING TIL HOVEDAVTALEN

FORORD

Partene håper at veiledningen bidrar til forståelse av Hovedavtalen og dens bestemmelser både for ledere og tillitsvalgte i virksomhetene. De sentrale partene oppfordrer også til at man i felleskap evaluerer hvordan Hovedavtalens ordninger fungerer i virksomheten.

Veiledningen starter med en gjennomgang av noen grunnleggende begreper av arbeidsrettslig/tariffrettslig karakter før den har en gjennomgang av Hovedavtalens bestemmelser. Det er lagt hovedvekt på informasjon om tillitsvalgtordningen, § 9. De sentrale partene vil peke på nødvendigheten av at det formelt forhandles om og etableres en tillitsvalgtordning i samsvar med bestemmelsene i avtalen, eventuelt med nødvendige tilpassinger i henhold til § 7-4. En konkret veiledning for selve etableringen er gitt i vedlegg 1 bakerst i heftet.

Hovedavtalen i KA bygger til dels på KS og staten sin hovedavtale, og arbeidsgruppen har derfor også sett hen til veileder for Hovedavtalen på KS sektoren i utarbeidelsen av denne veilederen der det har vært relevant.

I denne veiledningen er det benyttet følgende forkortelser:

aml. arbeidsmiljøloven (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.)

HA Hovedavtalen

HTA Hovedtariffavtalen

Veiledningen ble sist revidert i 2022-2023 av en partssammensatt arbeidsgruppe som har bestått av:

Anne Cecilie Andresen	KA
Marianne T. Brekke	KA
Bente Vangdal Espenes	KA
Gun Hafsaas	Presteforeningen
Karianne Hansen Heien	Fagforbundet
Irmelin Stødle	Delta

© *Hovedorganisasjonen KA*

INNLEDNING

Hovedavtalen er den grunnleggende avtalen som regulerer samspillet mellom arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjonen og arbeidstakerorganisasjonens lokale og sentrale ledd.

Hovedavtalen gjelder for alle tariffbundne virksomheter i KAs tariffområde. Målsettingen er å etablere et best mulig samarbeidsgrunnlag både sentralt og lokalt. Et slikt samarbeid må være bygget på tillit, og gjensidig kunnskap og respekt for hverandres roller og ansvar.

I forbindelse med overgangen fra staten hadde rettssubjektet Dnk en egen tilleggsavtale til Hovedavtalen. Tilleggsavtalen er nå bortfalt, og de enkelte bestemmelsene som er videreført er integrert i HA. Dette medfører at avtalen inneholder noen bestemmelser som bare gjelder kun for rDnk eller kun for fellesråd/menighetsråd/organisasjonsmedlemmer. I avtalen er dette markert slik at enkeltbestemmelsene som bare gjelder for rDnk er kursivert. Dessuten er det øverst i samtlige bestemmelser som gjelder kun for rDnk eller kun for fellesråd, menighetsråd eller organisasjonsmedlemmer angitt en forklarende setning om dette.

I det kollektivt organiserte arbeidslivet er partsbegrepet sentralt. Partsstatusen etableres ved inngåelse av tariffavtaler. De sentrale partene i KAs tariffområde består av KA og arbeidstakerorganisasjonene. De sentrale partene er opptatt av å følge de ordningene som er fremforhandlet og som er nedfelt i denne avtalen. Ved å være tariffpart har også arbeidstakerorganisasjonene rett og plikt til å møte arbeidsgiver i forhandlinger og drøftinger i henhold til hjemlene/rettighetene i de ulike lover og tariffavtaler. Det er de tillitsvalgte som ivaretar disse rettighetene og pliktene på vegne av medlemmene og arbeidstakerorganisasjonen/parten.

Den norske kirke er inne i en periode med mulige endringer i den kirkelige organisering, og det har også skjedd store endringer i den kirkelige lovgivning. Kirkeloven er opphevet, og erstattet av trossamfunnsloven og en kirkelig fastsatt kirkeordning. Partene mener det er avgjørende at arbeidstakerne får reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres for å få gode resultater i omstillingsprosesser.

I de fleste tilfellene vil partene i arbeidsforholdet komme fram til løsninger gjennom samarbeid og dialog. Likevel kan det oppstå situasjoner der arbeidstaker og arbeidsgiver har grunnleggende ulike interesser, og kan ha ulik forståelse av en tariffavtale, og tolker den på ulik måte. Ved uenighet mellom partene, spiller Hovedavtalen en viktig rolle ved at den inneholder spilleregler for et godt samarbeid mellom partene, og anvisning av regler og prosedyre slik at en eventuell uenighet ikke får konsekvenser for arbeidet og arbeidsmiljøet.

Det er partenes forutsetning at det blir etablert dialog om Hovedavtalens temaer lokalt, og tas tak i de områdene som kan utvikles videre.

DEFINISJONER

Tariffavtale

Tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon som generelt gjelder arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav e). En tariffavtale angir generelle vilkår som gjelder for de som er omfattet av den.

Særavtale

Særavtale er en tariffavtale som regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper. Det er tre typer særavtaler. Sentrale generelle særavtaler, sentrale forbundsvisse særavtaler og lokale særavtaler. Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KA og fagforeningene sentralt, mens sentrale forbundsvisse forhandlinger skjer mellom KA og de fagforeninger som er part eller har medlemmer.

Forhandlinger om lokale særavtaler skjer mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i den enkelte virksomheten.

Arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen er lovpålagt i alle arbeidsforhold

er den skriftlige kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at arbeidstakeren stiller sin tid og sin arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiveren på gitte vilkår om lønn, arbeidstid etc. Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale. Dette gjelder uansett om det er en fast eller midlertidig stilling, og det er ingen unntak fra denne regelen. Det er arbeidsgiver sitt

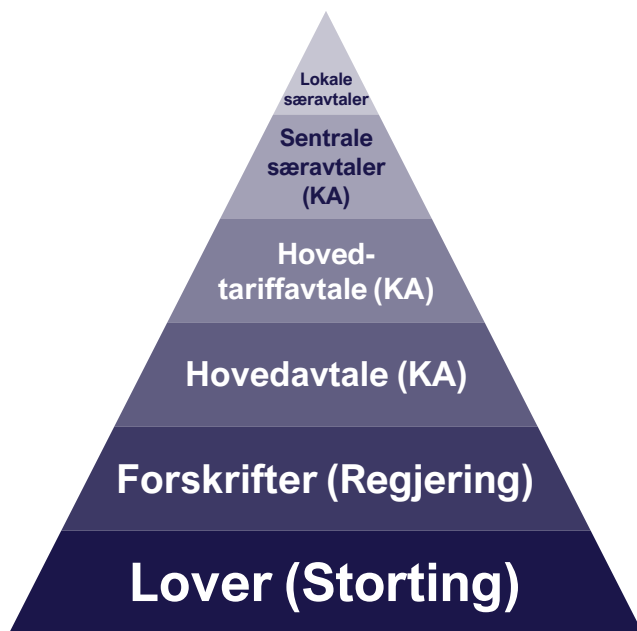
ansvar å utarbeide en skriftlig arbeidsavtale. Arbeidsavtalen skal minimum inneholde det som er regulert i arbeidsmiljølovens (aml.) § 14-6. Arbeidsforhold bygger på gjensidig tillit og lojalitet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. For arbeidstakeren innebærer det arbeidsplikt og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver og den som opptrer i arbeidsgivers sted (for eksempel daglig leder/kirkeverge). Arbeidsgiver er på sin side bundet til de vilkår som ligger i arbeidsavtalen.

Arbeidstakerens eventuelle brudd på forpliktelser i arbeidsforholdet kan legges til grunn av arbeidsgiver med tanke på sanksjoner som for eksempel advarsel og oppsigelse.

Arbeidsgivers brudd på forpliktelser som gjelder lønn, arbeidstid og andre lov- og tariffbestemmelser kan gi grunnlag for tvist og/eller søksmål for arbeidsrett eller sivil domstol.

Trinnhøydeprinsippet og ufravikelighet

Lovverket danner grunnlaget for regulering av arbeidslivet, deretter følger hovedavtaler/hovedtariffavtaler, sentrale og lokale særavtaler. Man kan ikke inngå en hovedavtale som er i strid med lov, en særavtale som er i strid med hovedavtale osv. Prinsippet om ufravikelighet følger av Arbeidsmiljøloven § 1-9 som sier at «Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.». Dette betyr at man ikke kan avtale noe på et lavere nivå som er til ugunst for arbeidstaker i forhold til det som er fastsatt på forrige nivå, uten at man har særskilt hjemmel for det. Man kan imidlertid avtale bedre vilkår der det er åpnet for det.



Partsbegrepet

Som nevnt i innledningen er partsbegrepet sentralt i det organiserte arbeidslivet. Parter i en tariffavtale er en arbeidsgiverorganisasjon eller arbeidsgiver på den ene siden, og en eller flere arbeidstakerorganisasjoner/fagforeninger på den andre siden. Ved inngåelse av tariffavtaler binder parten seg selv, og sine medlemmer. Den enkelte arbeidsgiver som er medlem i KA er medlemsbundet, og har dermed plikt til å følge inngåtte tariffavtaler.

I tariffområdet KA inngås tariffavtalene mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/fagforening, og ikke med de ulike forhandlingssammenslutningene (som i enkelte andre tariffområder).

Arbeidstakerorganisasjonene får gjennom å være tariffpart, rett og plikt til å møte arbeidsgiverne i

drøfting og forhandlinger ut fra lov- og avtaleverk. Det er de tillitsvalgte som ivaretar rettighetene og pliktene på vegne av medlemmene i fagforeningen og fagforeningen/parten.

Det vil være den enkelte leder (kirkeverge, direktør, personalsjef, daglige leder osv.) som ivaretar arbeidsgivers interesser ut fra de fullmaktene vedkommende har fått.

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver vil i Den norske kirke enten være menighetsråd/fellesrådet/Kirkerådet eller den som har fått delegert fullmakt eller i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Arbeidsgiver vil være representert ved den enkelte leder i virksomhetene ut fra hvilke fullmakter den enkelte leder har fått. Se § 8 for definisjoner.

For organisasjonsmedlemmer vil det være styre/representantskap som er arbeidsgiver, eller den som er delegert slik fullmakt eller i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Arbeidstakerorganisasjon

Det er en «Organisasjon som i kraft av lov eller inngåtte avtaler har rett til å ivareta sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiver» jf. HA § 8-4.

Tillitsvalgt

En tillitsvalgt er valgt av medlemmer i en fagforening for å være denne gruppens representant på arbeidsplassen. Tillitsvalgte skal bistå sine medlemmer i å ivareta de generelle arbeidsvilkårene, og kan også bistå medlemmer i enkeltsaker, for eksempel ved lønnsforhandlinger eller ved konflikt. Se § 8 for definisjoner.

Virksomhet:

I Hovedavtalen § 8-1 er virksomhet definert slik: «Soknet/soknene i en kommune og andre virksomheter som følger avtalen». Eksempel på virksomhet er rettssubjektet Den norske kirke og de enkelte virksomheter (stiftelser/selskaper mv.) innenfor organisasjonsavtalen.

Medvirkning

Medvirkning er hjemlet i både lov og avtaleverk. Arbeidsmiljøloven skal sikre arbeidstakerens helse og sikkerhet, og arbeidstakeren og dennes tillitsvalgte skal gis mulighet for å påvirke sin egen arbeidssituasjon og gis mulighet for medvirkning ved planlegging og utforming av arbeidet (aml. § 4-2). Arbeidstaker skal også medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, (jf. aml. § 2-3).

Diakon, kateket, kantor og menighetsprest er gitt et særskilt selvstendig ansvar for det faglige arbeidet

Faglig ansvar

Ansatte i vigslede stillinger, dvs. prest, kateket, diakon og kantor har et eget selvstendig faglig ansvar som bygger på selve vigslingen og ordinasjonsløftet. På bakgrunn av dette har de hver sin tjenesteordning hvor de er gitt et selvstendig faglig ansvar. Det er viktig at partene er godt kjent med innholdet i, og betydningen av disse.

Det faglige nivået på tjenestene er søkt kvalitetssikret gjennom de kravene til utdanning/kompetanse som er regulert i tjenesteordningene § 4 for kantor, diakon og kateket, og i § 3 i tjenesteordning for menighetsprest.

Medbestemmelse

er den retten arbeidstakerne, gjennom tillitsvalgte, har til å øve innflytelse på vedtak som fattes i virksomheten. Prinsippet om medbestemmelsesrett på arbeidsplassen er også fastslått i Grunnloven § 110 og i arbeidsmiljøloven.

Reell medbestemmelse vil gi arbeidsgiver et bedre beslutningsgrunnlag, og forankre beslutningene i hele organisasjonen. Arbeidstakernes/de tillitsvalgtes kunnskap om og engasjement for arbeidsplassen er en viktig ressurs for arbeidsgiver når beslutninger skal tas. Utgangspunktet for de kirkelige fellesrådene/ menighetsrådene er gitt i kirkeordningen § 41. Denne bestemmelsen gjelder helt uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Kirkeordningen § 41, første ledd:

«I tilknytning til kirkelig fellesråd og menighetsråd som utøver arbeidsgiveransvar, skal det opprettes et partssammensatt utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og soknene eller soknet som arbeidsgiver. Hvis partene avtaler det, kan slike utvalg erstattes med andre ordninger. Utvalget settes sammen av representanter for rådet og representanter for de tilsatte. De tilsattes representanter velges av og blant de tilsatte for to år av gangen. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for rådet. Rådet velger utvalgets leder og nestleder blant disse.»

Når det i kirkeordningen § 41 heter «Hvis partene avtaler det, kan slike utvalg erstattes med andre

ordninger» så er nettopp dette regulert i Hovedavtalen (HA) § 10 om administrasjonsutvalget.

Eksempel:

Når en kirketjener har rett til å ha innflytelse på hvordan han faktisk løser oppgaven med å åpne en grav, reguleres dette av arbeidsmiljøloven kapittel 4.

Men når kirketjeneren har rett til å ha innflytelse på hvem som blir tilsatt som hans kollega, vil det være Hovedavtalens bestemmelser om medbestemmelse via tillitsvalgte som gir disse rettighetene.

Det er viktig å understreke at det heter medbestemmelse. I dette ligger det at arbeidstakerne gjennom sin organisasjon skal ha rett til å ha innflytelse, gi synspunkter og forslag, bli hørt og ha reell mulighet for påvirkning. Det er arbeidsgiver som har styringsretten og det tilhørende ansvaret, og tar den endelige beslutningen, men arbeidsgiver skal avveie arbeidstakernes synspunkter mot andre hensyn. Arbeidstakerne er ikke medansvarlige i de vedtak/beslutninger som arbeidsgiver må svare for i henhold til arbeidsmiljøloven og annet lov- og regelverk.

I dette samspillet må partene akseptere beslutningene som tas. Det innebærer at arbeidstakerne må akseptere at etter en medbestemmelsesprosess kan arbeidsgiver ta beslutninger som kan avvike fra det arbeidstakeren ønsket. Arbeidsgiver har på sin side ansvar for å søke å finne den lempeligste løsning innenfor de rammene som virksomheten har.

Arbeidsgivers styringsrett

Styringsretten er ikke regulert i noen generell lov, men legges likevel til grunn som et allment anerkjent rettsprinsipp

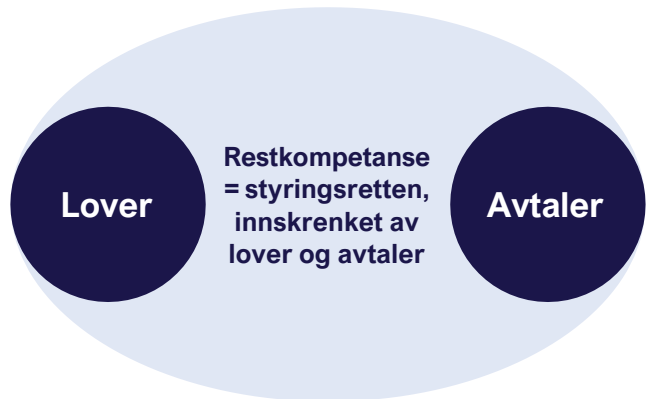
er et ulovfestet rettsprinsipp som springer ut av at det er arbeidsgiver som har behov for å tilsette noen i sin tjeneste, og som innenfor rammene av arbeidsavtalen dermed legger premissene for arbeidsforholdet.

Styringsretten kan uttrykkes som retten til å

- opprette og nedlegge stillinger
- tilsette og si opp arbeidstakere
- styre, lede, fordele, organisere og kontrollere arbeidet (dvs. avgjøre hvem som skal gjøre hva, når og hvordan)

Styringsretten er ikke ubegrenset. En rekke forhold begrenser styringsretten:

lov/forskrift, rettspraksis, alminnelige saklighetsnormer, kollektive tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler mv. Det som gjenstår, er en restkompetanse til å fatte beslutninger.



Selv om endringen ligger innenfor styringsretten må både *beslutningen* om å gjennomføre endringer, og *måten* man velger å gjennomføre endringen på være saklig og forsvarlig.

Saklighetskravet innebærer også et grunnleggende krav om likebehandling av de ansatte, og beslutningene kan heller ikke være i strid med blant annet diskrimineringsvernet i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.

Arbeidsgiver kan altså ikke nedlegge stillinger, si opp ansatte eller fordele og kontrollere arbeidet uten at det er i overensstemmelse med gjeldende regler.

Arbeidsgiver har plikt til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. § 2-2, og vil i kraft av styringsretten kunne iverksette tiltak, eksempelvis for å ivareta hensynet til sikkerhet eller smittevern på arbeidsplassen. Arbeidsgiver kan også samarbeide med andre arbeidsgivere på samme arbeidsplass.

Hvor langt arbeidsgivers styringsrett strekker seg er det ikke så enkelt å definere generelt, og det må foretas en konkret vurdering av det enkelte tilfellet. Det finnes protokoller mellom partene, rettsavgjørelser og juridisk litteratur som kan gi god hjelp til å avklare enkeltsaker. I mange tilfeller vil de sentrale parter (KA og arbeidstakerorganisasjonene sentralt) kunne bidra med rådgiving som kan hindre at saker kjører seg fast på lokalt plan.

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver er menighetsrådet, fellesrådet, Kirkerådet, styret i en organisasjon eller den som er delegert slik arbeidsgivermyndighet. Det kan også være den som leder den enkelte enhet, i samsvar med de fullmakter som er gitt. Daglig leder har ansvar

for å utøve det løpende personalansvaret/arbeidsgiveransvaret. Hvordan dette ansvaret delegeres videre vil avhenge av styrings-/ledelsesstrukturen i virksomheten.

Tillitsvalgt

Tillitsvalgt er en arbeidstaker som er ansatt i fellesrådet/menighetsrådet, i rDnk eller annen virksomhet i KA. Vedkommende skal være valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å ivareta de oppgavene som følger av Hovedavtalen. Det må være minst to medlemmer fra samme organisasjon på arbeidsplassen/virksomheten for at organisasjonen skal ha rett til å velge en tillitsvalgt. En person kan ikke være tillitsvalgt for seg selv.

Tillitsvalgt er et flertydig begrep. I arbeidslivssammenheng er det to betydninger av ordet som det er vesentlig å skille fra hverandre, og det er avtale-tillitsvalgt og organisasjonstillitsvalgt.

*To typer
«tillitsvalgte»:
avtaletillitsvalgt,
og organisasjons-
tillitsvalgt*

Avtaletillitsvalgt, er tillitsvalgt etter hovedavtalen og oppnevnt i samsvar med HA § 8, og har rettigheter og plikter i virksomheten jf. HA § 9. Avtaletillitsvalgt er valgt i tillit av medlemmene og har rett og plikt til å representere dem overfor arbeidsgiver.

Organisasjonstillitsvalgt er tillitsvalgte organisasjonen velger i henhold til egne vedtekter. Disse tillitsvalgte representerer medlemmene i den enkelte organisasjons interne styrende organer. En slik tillitsvalgt vil kunne opptre på vegne av sin organisasjon, eventuelt som fullmektig eller rådgiver for organisasjonens medlemmer, men har ikke rettigheter og plikter i virksomhetene etter Hovedavtalen § 9, slik avtaletillitsvalgte har.

Fellestillitsvalgt

En fellestillitsvalgt er en tillitsvalgt, innenfor en virksomhet, som er felles for flere organisasjoner som er parter i KAs hovedavtale. Det er organisasjonene selv som avgjør om de vil la seg representere med en fellestillitsvalgt. Arbeidsgiver har ikke innflytelse på dette. Rollefordeling mellom fellestillitsvalgt og evt. andre tillitsvalgte i virksomheten avklares gjennom tillitsvalgtordningen. Det er ikke en forutsetning at organisasjonene som har valgt å la seg representere ved en fellestillitsvalgt i hovedavtalesaker, også skal gjøre dette ved forhandlinger etter hovedtariffavtalens bestemmelser. Dette betyr at disse organisasjonene ved eks. lokale forhandlinger kan forhandle hver for seg.

Områdetillitsvalgt

Områdetillitsvalgt er tillitsvalgt for et område med *flere* arbeidsgivere der det ut fra lokale forhold ikke er mulig/hensiktsmessig å velge/utpeke tillitsvalgt i virksomheten. Den områdetillitsvalgte vil være ansatt i en av virksomhetene. Ordningen med områdetillitsvalgte er ikke så alminnelig ellers i arbeidslivet, men er avtalt innenfor KA-sektoren, blant annet for å ivareta medbestemmelsen der det ikke er mulig/hensiktsmessig å velge/utpeke tillitsvalgt i virksomheten, eksempelvis fordi det er små virksomheter med få medlemmer fra hver organisasjon i hver virksomhet.

Området bør være det samme for alle organisasjoner

Et *område* i Hovedavtalens forstand utgjøres av flere arbeidsgivere som alle hører til KAs tariffområde, hvor en områdetillitsvalgt har sin funksjon, jf. HA § 8-7. Det er mulig at hver av arbeidstakerorganisasjonene som har partsrett kan ha hvert sitt område med en områdetillitsvalgt. Dette kan gi uoversiktlige forhold å håndtere, og det forutsettes at man lokalt tar ansvar i fellesskap og legger til rette for mest mulig sammen-

fallende ordninger som har mulighet til å fungere rent praktisk. Det må likevel være mulig å ha ulike ordninger for forskjellige arbeidstakerorganisasjoner, særlig der det er stor forskjell i organisasjonenes medlemstall.

Hovedtillitsvalgt

Hovedtillitsvalgt er valgt/utpekt for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor arbeidsgiveren. Det må være minst to tillitsvalgte som skal koordineres for at det skal være rett til å utpeke en hovedtillitsvalgt. En tillitsvalgt kan ikke være hovedtillitsvalgt bare for seg selv.

I tillegg vil en organisert arbeidstaker i en virksomhet som kun har ett medlem fra vedkommende organisasjon i visse forhandlinger kunne opptre på egne vegne. Eks. i lokale lønnsforhandlinger. Dette gir likevel ikke rettigheter som tillitsvalgt, jf. HA § 3-3.

En områdetillitsvalgt eller fellestillitsvalgt er tillitsvalgt etter Hovedavtalen/avtaletillitsvalgt med alle ordinære rettigheter og plikter.

En leder i en lokalforening/klubb eller medlem i et fylkesstyre er organisasjonstillitsvalgt i henhold til organisasjonens vedtekter, men har ikke rettigheter i virksomhetene som tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Én og samme person kan ha begge rollene.

Oppnevning og valg av tillitsvalgt skal meldes skriftlig til arbeidsgiver

Alle valg av tillitsvalgte skal meddeles skriftlig til arbeidsgiver, jf. § 8-10, så arbeidsgiver vet hvem man skal informere/drøfte og forhandle med.

Arbeidstakerrepresentant

En *arbeidstakerrepresentant* er valgt eller utpekt av ansatte til å representere alle arbeidstakerne overfor arbeidsgiver i ulike utvalg, og ikke bare medlemmene i egen organisasjon, jf. HA § 8-3. En slik representant må være tilsatt i den virksomheten det gjelder, og har en annen rolle enn tillitsvalgt etter HA, som er regulert i § 9. I arbeidsmiljøloven er bestemmelser om verneombud nedfelt. Det er vanlig at verneombud møter i arbeidsmiljøutvalget og er sånn sett å anse som en arbeidstakerrepresentant forankret i aml.

Organisasjonsfrihet er et viktig demokratisk prinsipp i Norge

Selv om en representant i partssammensatt utvalg/administrasjonsutvalget i kirkelig fellesråd er oppnevnt fra en arbeidstakerorganisasjon etter forholdstallsprinsippet, skal vedkommende representere alle arbeidstakere i virksomheten ved utøvelse av vervet, ikke bare egne medlemmer. Dette er en viktig forutsetning for å oppfylle intensjonen i kirkeordningen § 41.

Samhandlingsformer

Gode samhandlingsformer er avgjørende for å skape tillit og et godt samarbeidsgrunnlag mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Gode prosesser mellom partenes representanter er svært viktig for å etablere tjenester av god kvalitet, skape arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø.

Sakens karakter og kompleksitet vil ofte være avgjørende for hvilken samhandlingsform(er) som bør, og noen ganger skal, benyttes. I noen tilfeller er det både viktig og riktig å formalisere prosessene, mens i andre tilfeller kan saken finne sin beste løsning gjennom en mer uformell prosess.

Uformell kontakt

Dette er ikke regulert i Hovedavtalen, men både formålet og enkeltbestemmelser i avtalen forutsetter at det er viktig med slik muntlig uformell kontakt i samarbeidet. Den kan forebygge misforståelser og konflikter.

Informasjon

Arbeidsgiver har ansvar for at det holdes jevnlig informasjonsmøter med de tillitsvalgte. Hvor ofte man skal holde slike møter avgjøres lokalt i den enkelte virksomhet. Informasjonen i slike møter kan komme fra begge sider, både arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Hvilken informasjon som gis, når den blir gitt og i hvilken form den gis vil være avhengig av saken det gjelder. Informasjon skal imidlertid gis så tidlig som mulig, og er viktig for å avklare om det er behov for drøftinger slik at disse kan bli reelle.

Drøfte/forhandle

Det vil være ulike måter arbeidstakere/tillitsvalgte og arbeidsgiver kommuniserer på. Når vi fokuserer på den *formaliserte* kommunikasjonen, er det hensiktsmessig å skille mellom å *drøfte* og å *forhandle*.

Skillet i begrepsbruken er ikke helt konsekvent brukt i lov- og avtaleverk, og i dagligtale vil presisjonsnivået variere. I begge tilfeller forutsetter partene at resultatet av samtalene dokumenteres i referat eller protokoll, jf. § 9-4 g).

Det er arbeidsgiver som etter samråd med de tillitsvalgte fastsetter tid og sted for møtene, og som leder drøftings- og forhandlingsmøtene. Denne praksisen følger av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver har også ansvar for å skrive referat/protokoll i samsvar med det partene blir enige om.

Drøfting:

Drøftinger
↓
referat
↓
arbeidsgiver
fastsetter

Ved *drøfting* møtes arbeidsgiver og arbeidstaker/tillitsvalgt for å utveksle synspunkter på en sak, med gjensidig informasjon. Hensikten er å gi arbeidstaker/tillitsvalgt *reell* mulighet til å påvirke en beslutning før den tas av arbeidsgiver, for slik å komme fram til den beste løsningen på en problemstilling eller et saksfelt. Begge parter i et arbeidsforhold kan be om å få drøfte ulike saker, men i noen saker er det fastsatt i lov og avtale at det skal drøftes. Det skal innkalles skriftlig til formelle drøftingsmøter. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at det skjer drøftinger tidligst mulig når det er grunnlag for det. I saker der det foreligger plikt til å drøfte eller informere, skal tillitsvalgte gis en reell mulighet til å påvirke saken.

Når «så tidlig som mulig» er må vurderes konkret i den enkelte sak. Arbeidsgiver må kunne gjøre noen forberedende undersøkelser før tillitsvalgte involveres, både for å ta hensyn til arbeidsmiljøet og unngå unødig uro. De tillitsvalgte må ha tilstrekkelig tid til å kunne sette seg inn i saken, slik at de både har tid til forankring og at mulighetene til å påvirke saken før arbeidsgiver tar en beslutning blir reell.

Deltakelse i ulike utvalg, grupper, informasjonsmøter osv. erstatter ikke drøftingsplikten/retten etter Hovedavtalen.

Et eksempel på noe som skal drøftes med de tillitsvalgte er de ansattes arbeidsplaner.

Etter et slikt drøftingsmøte, skal det foreligge et referat som blir en skriftlig dokumentasjon på

- at møtet har vært holdt
- hvor møtet fant sted
- hvem som var til stede
- hvilke temaer som var gjenstand for drøftingen
- konklusjonen

Det bør framkomme i referatet hvilke hovedsynspunkter de enkelte parter hadde i saken. Møteleder/referent bør tilstrebe konsensus om referatets innhold, eventuell uenighet bør fremgå av referatet. Referatet skal godkjennes av alle deltakende parter, dersom det ikke gis tilbakemelding innen gitt frist, anses referat som godkjent. Det er ikke krav til at referat skal undertegnes, men det anbefales.

For at drøftingsprosessene skal bli gode forutsetter dette tillit mellom partene. Ved gode prosesser vil det ofte være lettere å i ettertid få forståelse for de vurderingene partene gjorde. Det er vanlig at referater fra drøftinger ligger som vedlegg i en sak som legges fram til vedtak i et styringsorgan.

Hvordan drøftingsmøter gjennomføres og dokumenteres er avhengig av hvilke saker som drøftes. I større saker, som for eksempel i omorganiseringsprosesser som får større betydning for dem det angår, eller i saker der det er store interessemotsetninger, bør drøftingene gjennomføres og dokumenteres mer omhyggelig. Det er først og fremst arbeidsgiver som må ta ansvar for at møteformene ivaretar felles interesser, og står i rimelig forhold til sakenes karakter.

Forhandling:

Forhandlinger



protokoll



*enighet/
uenighet og
eventuell
tvisteløsning*

Målet med forhandlinger er at minst to likeverdige parter (arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjon) skal komme til enighet. Ved eventuell uenighet må det fremkomme hva man er uenig om. Hjemmelen til forhandlinger finnes både i lov og avtale. Det skrives enighets- eller uenighetsprotokoll etter fullførte forhandlinger.

De vanligste situasjoner for forhandlinger, er:

- ved inngåelse eller fornyelse av lokal særavtale eller sentral tariffavtale (HA, HTA, sentrale særavtaler), jf. HA § 3
- ved rettsvist, jf. HA § 5
- ved lokale lønnsforhandlinger, jf. HTA kapittel 4,

pkt. 4.1, 4.2 og 4.3, kapittel 3. pkt. 3.4, og kapittel 5, pkt. 5.2.

Det finnes også andre typer forhandlinger i den individuelle arbeidsretten, men de omtales ikke her.

Resultatet av forhandlingene nedfelles i en protokoll. I tillegg til de punktene som også gjelder for referatet ovenfor, må det i protokollen gå tydelig fram hva partene er enige – eller uenige – om, og ha forpliktende underskrift fra alle parter.

Det er en god regel å gjøre ferdig protokollen mens partene sitter i forhandlingsmøtet. Da unngår en all mulig tvil om forhandlingsresultatet i etterkant.

Tvister:

Når utgangspunktet er at to likeverdige parter skal bli enige om en sak, ligger det i sakens natur at det må eksistere måter å løse situasjonen på, dersom partene ikke blir enige.

Unntak fra hovedregelen om tvisteløsning finnes i HTA kapittel 3, pkt. 3.4.1, kapittel 4, pkt. 4.3 og i kapittel 5, pkt. 5.3. Her gjelder arbeidsgivers siste tilbud selv om partene ikke blir enige om lønnsreguleringen etter forhandlinger.

Tvisteløsning

Hvordan tvister skal løses er nærmere beskrevet i Hovedavtalen del A §§ 4 og 6.

Interesstvist

Tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver, eller arbeids-giverorganisasjon om hva en tariffavtale skal regulere eller inneholde. Se også arbeidstvistloven § 1 j), og nedenfor i kommentar til § 6.

Rettstvist

Tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver, eller arbeidsgiverorganisasjon om hvordan en tariffavtale skal forstås.

Det finnes ulike måter partene har avtalt tvisteløsning på, eller at det er regulert i lov:

- organisatorisk behandling (HTA kapittel 4, pkt. 4.1, Særavtale om arbeidstøy, pkt. 3)
- sentral eller lokal nemnd (HTA kapittel 4, pkt. 4.2, HA § 4)
- arbeidsretten (jf. HA § 5-2)
- voldgift (HTA kapittel 5, pkt. 5.2 HA § 4-3)
- arbeidskamp (HA § 6, arbeidstvistloven)
- søksmål (aml. § 17)

Det er normalt at hver av partene under forhandlingene kan be om særmøte. Det vil si å trekke seg tilbake for å drøfte en situasjon, et forslag, et krav eller lignende.

HOVEDAVTALEN – DE ENKELTE PUNKTER

DEL A

REGLER SOM SUPPLERER LOV OM ARBEIDSTVISTER, §§ 1 TIL 6

En lokal særavtale kan for eksempel ikke være i strid med, eller ha andre bestemmelser om arbeidstid og fritid enn det som er regulert i aml. og sentrale avtaler som HTA

Denne delen omtaler forhold som først og fremst har betydning for de sentrale partenes arbeid med tariffavtalene. Bestemmelsene supplerer det som ved lov er regulert om tariffavtaler mv. I tillegg til formål, partsforhold og definisjoner (§ 1), slår avtalen fast hvor og hvor lenge den gjelder (§ 2), og partenes gjensidige rettigheter og plikter knyttet til forhandlinger om særavtaler og lokale forhandlinger (§ 3).

Dersom det er aktuelt å inngå lokal særavtale, det vil si en egen tariffavtale som bare gjelder i den enkelte virksomhet, kommer § 3-2 til anvendelse. En lokal særavtale kan ikke være i strid med det som er regulert ved lov eller i sentrale avtaler.

Formål, § 1-1

Formål § 1-1

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

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for et godt arbeidsmiljø at samarbeidet mellom virksomheten og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.»

*Bestemmelser
om prosedyrer
i Hovedavtalen
bidrar til
kvalitetssikring
av samarbeidet*

Hovedavtalens formål står først i avtalen i § 1, og er mer omfattende enn i tidligere. Formålet angir de sentrale partenes overordnede og grunnleggende hensyn og intensjon med avtalen. Ved tolkning av de øvrige bestemmelsene i avtalen kan formålsbestemmelsen i tvilstilfeller være en tolkningsfaktor/ gi hjelp til tolkningen for hvordan den enkelte bestemmelse skal forstås i lys av formålsbestemmelsens overordnede prinsipper.

Hovedavtalen skal forstås ut fra det som er formålet med avtalen, slik det er beskrevet i § 1. Målet om et godt arbeidsmiljø er sentralt. Avtalen bygger på at gode samarbeidsordninger med deltakelse i beslutningsprosessene er et vilkår for å utvikle et godt arbeidsmiljø kombinert med forståelsen av arbeidsgivers rett og plikt til å styre og lede. Regler og prosedyrer som er gitt i Hovedavtalen er med på å kvalitetssikre kommunikasjonen, og det er viktig at arbeidsgiver og arbeidstaker har felles grunnleggende oppfatning av hvordan avtalen skal anvendes.

Formålet understreker viktigheten av at partene i virksomheten møtes som likeverdige og har respekt for hverandres roller, og er løsningsorienterte i sin kontakt med hverandre. Partene anerkjenner at et rasjonelt og trygt samarbeid har avgjørende betydning for et godt arbeidsmiljø i virksomhetene. I formålet fremheves også at hensyn til klima og miljø nå skal være en del av partssamarbeidet og medbestemmelsen.

Lokale forhandlinger, § 3-3

At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem i virksomheten, utelukker ikke vedkommendes adgang til å la seg representere ved forhandlinger, jf. § 3-3. De tilfellene der en organisasjon kun har ett medlem i virksomheten, står denne likevel ikke uten rettigheter

når det gjelder lokale forhandlinger om lønn og andre forhold. Arbeidstakeren har i disse tilfellene anledning til å forhandle på egne vegne uten at vedkommende får status som tillitsvalgt etter Hovedavtalen.

De sentrale parter ønsker likevel å understreke at hovedregelen er at arbeidstakeren skal være representert av en tillitsvalgt. Avtaleverket er lagt opp til at arbeidstaker skal være representert av en annen enn seg selv, særlig gjelder dette der det oppstår tvister.

TVISTENEMNDER, INTERESSETVISTER OG AKSJONER, §§ 4, 5 OG 6

Interessetvist, § 6

*Interessetvist
– uenighet ved
inngåelse eller
revisjon av
tariffavtale*

En interessetvist i arbeidslivet er uenighet om lønns- og arbeidsvilkår, og gjelder opprettelse eller fornyelse/revisjon av eksisterende tariffavtale, eller om en tariffavtale som skal avløse en tidligere avtale.

Under interessetvister er det adgang til å benytte streik, lockout og annen arbeidskamp for å komme til enighet i tvisten, men bare på de vilkår som framgår av arbeidstvistloven. Interessetvister kan ikke bringes inn for Arbeidsretten.

Interessetvist kan oppstå ved opprettelse eller fornyelse av tariffavtale. Ved interessetvister i forbindelse med særavtaler, er partene enige om å løse disse tvistene ved lokal eller sentral nemnd. Nærmere om prosedyre og sammensetning av nemndene er regulert i § 4-1 og § 4-2. I § 4-3 er det også regulert hvordan en tvist endelig skal løses ved lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4 og 5.

Ved revisjon av Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen vil altså en interessetvist etter meklingsmekling kunne føre til arbeidskonflikt (streik/lockout). I § 6 har partene blitt

enige om noen regler om frister for varsling mv. i forbindelse med plassoppsigelse, som kommer i tillegg til bestemmelsene i arbeidstvistloven §§ 16 og 25.

Dersom det for noen arbeidstakerorganisasjon er aktuelt å iverksette sympatiaksjoner, er partene i § 6-5 enige om at det først skal ha vært forhandlinger mellom partene.

Rettstvister, § 5

Rettstvist – ved uenighet om forståelse eller gyldighet

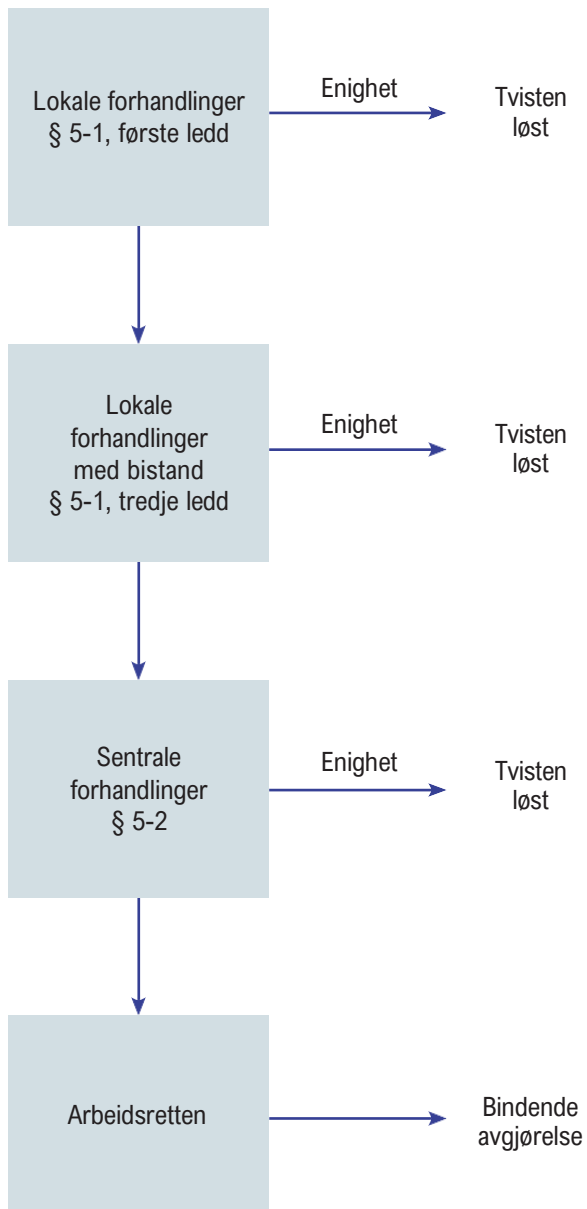
En rettstvist dreier seg enten om en tariffavtales gyldighet eller eksistens – eller hvordan man skal forstå og tolke avtalen. En rettstvist kan også omhandle krav som bygger på en tariffavtale.

Rettstvister løses med rettslige midler, for eksempel med en sak for Arbeidsretten eller voldgift. Det er ikke anledning til å ta i bruk streik, lockout eller annen arbeidskamp for å løse en rettstvist.

Rettstvist oppstår etter at en avtale allerede er inngått eller reforhandlet, men hvor det i tariffperioden oppstår uenighet om forståelse eller gyldighet av avtalen. Ved slik uenighet, skal tvisten søkes løst ved forhandlinger. Slike forhandlinger skal først foregå lokalt (§ 5-1), eventuelt med bistand av de sentrale parter (§ 5-1, tredje ledd).

Dersom de lokale partene ikke blir enige, kan saken fremmes på sentralt nivå, jf. § 5-2. De sentrale partene kan, hvis de ønsker det, la seg bistå av for eksempel juridiske rådgivere. Hvis ikke partene kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for Arbeidsretten, som avsier bindende dom i saken, jf. arbeidstvistloven kapittel 2.

Skjematisk kan prosedyren framstilles slik:



*Uenighet bør
løses på lavest
mulig nivå*

På lavest mulig nivå

Dersom det oppstår problemer på en arbeidsplass/i en virksomhet, er partene enige om at problemet skal søkes løst på lavest mulig nivå. Dette er viktig av flere grunner:

- Det er de lokale aktørene som kjenner saken best og som «eier» problemet. En løsning utviklet lokalt vil ha sterkere forankring, og forplikte i større grad enn noe som blir «påtvunget» utenfra. Dersom saker ikke løses lokalt har avtaleverket tvistemekanismer for at sentrale aktører eventuelt trer inn ved lokal uenighet
- Dersom de sentrale partene kommer for tidlig inn i uoverensstemmelser, kan det bidra til å svekke de lokale partenes ansvar og roller. På den annen side kan det også være grunn til å søke om bistand og få råd og veiledning i en vanskelig sak.

Det er likevel områder hvor de sentrale partene normalt bør bli koblet inn tidlig som rådgivere og/eller aktører. Særlig gjelder det tvist om fortolkning av en avtaletext, eller tvist om en konkret arbeidsavtale.

DEL B

SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE, §§ 7–11

Samarbeid og former for medbestemmelse, § 7

I § 7 er det også en del egne supplerende bestemmelser som kun gjelder for rettssubjektet Den norske kirke. Disse finnes i § 7-2 Former for medbestemmelse og § 7-3 Tilpasning av avtalen. Det er ikke laget veiledende tekst til disse her.

Samarbeid, § 7-1

Det er viktig at medbestemmelsesretten både gir arbeidstakerne den nødvendige innflytelse, og at den samtidig er lagt opp effektivt, rasjonelt og tilpasset den enkelte virksomhet. Medbestemmelsesretten innebærer blant annet deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser og medvirkning i dens planarbeid.

Med medvirkning menes at arbeidsgiver løpende må vurdere om de tillitsvalgte skal involveres i det aktuelle planarbeidet, og hva som i så fall er hensiktsmessig arbeidsform på involveringen. I noen tilfeller vil medvirkningen inkludere møtedeltakelse fra et tidlig stadium, andre ganger er det tilstrekkelig å innhente en uttalelse fra de tillitsvalgte underveis eller før en beslutning tas.

Former for medbestemmelse, § 7-2

Medbestemmelse etter Hovedavtalen hviler på to grunnpillarer: *tillitsvalgtordningen*, og de *ansattes representasjon* i ulike utvalg, for eksempel administrasjonsutvalg, som tar beslutninger som har betydning for de ansatte. Disse to formene for medbestemmelse er ulike og må skilles fra hverandre.

Hovedavtalen angir to hovedformer for medbestemmelse: tillitsvalgtordningen og representasjon i utvalg

Tillitsvalgtordningen for fellesråd/menighetsråd er regulert i § 9, med både de tillitsvalgtes og virksomhetens (arbeidsgivers) rettigheter og plikter. Rettssubjektet Den norske kirke har egne bestemmelser som fremgår tydelig i avtalen.

Tillitsvalgtordningen er knyttet til tilhørighet til en arbeidstakerorganisasjon, hvor den tillitsvalgte representerer og ivaretar interessene for medlemmene i organisasjonen (eventuelt i samarbeid med andre organisasjoner). Formålet med tillitsvalgtordningen er å skape rasjonelle, hensiktsmessige og velfungerende tillitsvalgtordninger. Dette skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutningsprosesser som angår de ansatte og skal også sikre at de tillitsvalgte får reell medbestemmelse. Tillitsvalgtordningen skal nedtegnes skriftlig for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Tillitsvalgtstrukturen tilpasses virksomhetens geografiske spredning, styrings- og organisasjonsstruktur.

Administrasjonsutvalget/partssammensatt utvalg i kirkelig fellesråd er i utgangspunktet regulert i kirkeordningen § 41, men Hovedavtalen § 10 beskriver sammensetningen av utvalget, og gir nærmere beskrivelse av oppgavene som utvalget har. I tillegg er det ikke uvanlig å ha et lokalt reglement for arbeidet i administrasjonsutvalget.

Arbeidet i *arbeidsmiljøutvalg* er lovregulert i aml. § 7-2. HA § 11 presiserer noen oppgaver i utvalget og setter fokus på arbeidsmiljøarbeidet i små virksomheter. Her pekes også på bestemmelser i aml. og ulike forskrifter som regulerer ansvarsfordelingen der det er flere arbeidsgivere representert på samme arbeidsplass (§ 11-3).

Arbeidstakerne skal også som hovedregel være representert i ad hoc-utvalg som «utreder administrative spørsmål» (§ 7-2, annet ledd)

Felles for alle former for representasjon i utvalg, er at de som er valgt/oppnevnt representerer alle de ansatte i virksomheten.

Tilpasning, § 7-3

Tilpassingsbestemmelsen i § 7-3 gir mulighet for fleksible løsnings dersom partene er enige om det

De forskjellige arbeidsplassene innenfor KAs område har ulike forutsetninger for å gjennomføre de normalordningene som Hovedavtalen beskriver. Ikke minst er mange virksomheter små, og dette får betydning for hvordan Hovedavtalens hovedregler for samarbeid og medbestemmelse kan følges i praksis.

Partene har erkjent dette, og har derfor i § 7-3 åpnet for lokale tilpasninger i den utstrekning det er nødvendig. Det er imidlertid noen vilkår som skal oppfylles:

- grunnleggende hensyn skal ivaretas i samsvar med gjeldende lovgiving og formålsbestemmelsen i § 1
- avvikende ordninger forutsetter enighet mellom de lokale parter og skal dokumenteres med protokoll.

Medbestemmelsen må ivaretas i særlig grad ved forsøksvirksomhet

I merknaden til § 7-3 viser partene til de forsøkene med alternative organisasjonsmodeller som utprøves en del steder, med hjemmel i kirkeordningen § 8 femte ledd. I slike tilfeller understreker partene at medbestemmelsen etter HA skal ivaretas ved gjennomføring av slike prosesser, både gjennom tillitsvalgtordningen og representasjon i utvalg. Det må klargjøres tidlig i prosessene hva som er de aktuelle nivåene medbestemmelsen skal ivaretas på, og slik at både *etableringen* av forsøket, og de eventuelle alternative ordningene ved *normal drift* i forsøksperioden blir omfattet av de ansattes medbestemmelse i henhold til Hovedavtalens innretning.

Evaluering, § 7-4

De lokale partene skal gjennomføre et årlig evalueringsmøte om avtalen. Dette gir bevissthet rundt de plikter og rettigheter de respektive parter har. Formen på møtet avtales lokalt etter hva som anses hensiktsmessig. Det er naturlig at arbeidsgiver innkaller til møtet, og det forutsettes at det skrives referat.

Definisjoner, § 8

Opplysning om hvem som er tillitsvalgt skal gis skriftlig til arbeidsgiver

I denne paragrafen er partene enige om en rekke definisjoner av begreper som er benyttet i Hovedavtalen. De fleste begrepene er omtalt tidligere i veilederen. I § 8-10 er det tydeliggjort at arbeidstakerorganisasjonen har plikt til å meddele skriftlig til arbeidsgiver hvem som er valgt/oppnevnt som tillitsvalgt i henhold til den tillitsvalgtordningen som partene er enige om etter Hovedavtalen, jf. § 9-2 a), første ledd.

Tillitsvalgtordningen, § 9

I § 9 er det en del egne bestemmelser som kun gjelder for rettssubjektet Den norske kirke. Dette gjelder særlig § 9-4-2 I Informasjon og II Drøftinger, § 9-5-2 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet § 9-6-2 Lønn, 9-7-2 Reiseutgifter, § 9-10-2 Rett til permisjon. Det er ikke laget egen veileder for dette.

«Tillitsvalgt» i dette kapitlet er en «avtaletillitsvalgt», jf. ovenfor

Den tillitsvalgte representerer kun egne medlemmer

Innledning

Hovedavtalen regulerer muligheten for at en arbeidstakerorganisasjon kan utpeke eller velge en av de ansatte i virksomheten til å representere denne organisasjons medlemmer overfor arbeidsgiver. Partene får som følge av Hovedavtalen både rettigheter og plikter, eksempelvis til å kunne forhandle om lokale særavtaler.

Å løse ting «i minnelighet» handler like mye om god kommunikasjon som om regelverk. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte bør derfor bruke tid og oppmerksomhet på å etablere et godt og trygt samtaleklima.

I «uten ugrunnet opphold» ligger det at det skal være en oppgitt grunn for ikke å svare på en skriftlig henvendelse innen rimelig tid

Det ligger også til begge parter å svare på henvendelser «så snart som mulig og uten ugrunnet opphold» (§ 9-1).

Etablering av tillitsvalgtordningen

Det forutsettes at partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen i virksomheten (§ 9-2 a)). Dette betyr at ingen av partene ensidig kan bestemme hvordan ordningen skal være, men at partene må bli enige om en ordning. Når partene er enige om en tillitsvalgtordning skal denne nedfelles skriftlig. Dette gir ryddighet og oversiktighet for alle parter. Minstekravet til den skriftlige beskrivelsen er antall tillitsvalgte i virksomheten, om det er etablert område-tillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte, samt eventuelle avtalte ordninger for hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte.

Se vedlegg 1 for nærmere beskrivelse av en prosess for etablering av områdetillitsvalgtordning.

Dersom man ikke har en tillitsvalgtordning fra før, må organisasjonens interesser ved etablering av ordningen kunne ivaretas av den nærmeste representant for vedkommende organisasjon, lokalt, regionalt eller eventuelt sentralt.

Arbeidsgiverne har ansvar for å ta initiativ til sam-ordning mellom arbeidsgivere i et område

Det vanlige er at hver organisasjon har tillitsvalgt-ordning i hver virksomhet. Dette samsvarer med den grunnleggende tenkningen om tillitsvalgt som bindeledd til virksomhetens ledelse. Dette kan være problematisk å få til i små virksomheter som mange kirkelige fellesråd og menighetsråd er, og partene har derfor lagt til rette for at en tillitsvalgt kan operere i et område som består av flere virksomheter; en *område-tillitsvalgt*. Forutsetningen er at alle virksomhetene i området tilhører KAs tariffområde og er omfattet av denne Hovedavtalen. Den områdetillitsvalgte får da fulle rettigheter og plikter som andre tillitsvalgte, jf. § 9-3 g).

Der partene blir enige om å ha tillitsvalgt-ordningen over et område, må arbeidsgiverne drøfte og bli enige seg imellom hvilke konsekvenser dette får for ressursbruk og kostnadsfordeling, jf. vedlegg 2.

En kommunal tillitsvalgt kan ikke ha rettigheter og plikter som avtaletillitsvalgt i et fellesråd

Som en konsekvens av dette, må den som skal være tillitsvalgt etter Hovedavtalen i KA-området være ansatt i en virksomhet som er omfattet av denne avtalen. Dette bør likevel ikke være til hinder for at representanter fra organisasjonens lokale nivå, for eksempel i kommunen, kan være en ressursperson for den tillitsvalgte og bistå i dennes arbeid. En slik ressursperson vil ikke ha rettigheter og plikter som tillitsvalgt etter HA i KAs område. Deltakelse i møter forutsettes avklart mellom partene på forhånd, slik at representantene er kjent for partene. Dette er viktig for oppbyggingen av et godt forhandlings- og samarbeidsklima.

Hovedavtalen peker på muligheten for at to eller flere organisasjoner kan ha felles tillitsvalgt-ordning (jf. §§ 8-6 og 9-2 a)), dersom de ønsker det. Dette kan være en hensiktsmessig løsning der det er få personer som er aktuelle til verv som tillitsvalgt.

Det er vedkommende organisasjon som selv velger/ utpeker sine tillitsvalgte. Å velge/utpeke *hovedtillitsvalgt* er først aktuelt i virksomheter som har mer enn én tillitsvalgt fra samme organisasjon. En hovedtillitsvalgts oppgave er å «koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor virksomheten» (§ 8-8), og ivareta den løpende kommunikasjonen overfor den sentrale administrasjonen.

Tilgang til kontor med nødvendig utstyr, jf. § 9-2 b). For at den tillitsvalgte skal kunne utføre sitt arbeid tilfredsstillende, må arbeidsgiver sørge for at den tillitsvalgte har tilgang til kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr i tråd med virksomhetens standard. Dette betyr ikke nødvendigvis eget kontor, men at det er mulig for den tillitsvalgte å avtale å benytte et kontor. Kontoret skal ha nødvendig arbeidsverktøy for å kunne ivareta den tillitsvalgtes oppgaver, for eksempel telefon og tilgang til internett.

§ 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
- Det er et vilkår at disse drøftingene/forhandlingene har hjemmel i lov/regler/avtale. Alle lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, pkt. 3.4; kapittel 4, pkt. 4.1 til 4.3; kapittel 5, pkt. 5.2 og 5.3, hører blant annet inn her.

Drøftinger/forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår skal være hjemlet i lov, regler eller avtale

Der hvor den tillitsvalgte etter normal ordning ville kunne få i oppgave å representere sin overordnede for eksempel i forhandlinger om lønn etter HTA kapittel 3, pkt. 3.4 (lederavlønning), er partene enige om at det er tjenlig at den tillitsvalgte i disse tilfellene erstattes av en representant for organisasjonen som kommer utenfra, gjerne fra et annet nivå i organisasjonen. Dette betraktes ikke som et brudd på HA.

- b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtaler. Både arbeidsgiver og tillitsvalgte har ansvar for å påse at bestemmelsene i tariffavtaler overholdes.
- c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtalen ikke er til hinder for det. Det er en forutsetning at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet.
- Gjennom sin rolle som tillitsvalgt binder de sine medlemmer, jf. det som står om partsbegrepet på side 35.
 - I noen, ofte større saker, må tillitsvalgte være sikre på at de har forankret saken og sitt standpunkt hos sine medlemmer. Det er derfor viktig at det gis nok tid i en sak, slik at tillitsvalgte har fått mulighet til å skaffe seg den informasjonen han/hun trenger.
- d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

- Både tillitsvalgte og arbeidsgiver har ansvar for at lov- og avtaleverk overholdes. Herunder har de også ansvar for at de ikke er med på tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- Eksempel på en ulovlig konflikt er brudd på fredsplikten. Fredsplikt er hjemlet i arbeidstvistloven § 6: “En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller krav som grunner seg på tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp.” Dette betyr f.eks. at en lokal aksjon og en helt eller delvis arbeidsnedleggelse fordi man f.eks. er uenig om forståelsen av hva som står i Hovedavtalen er ulovlig.

e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.

- Informasjon er en del av medbestemmelsen. Men også tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten. En tillitsvalgt vil kunne fange opp forhold som angår virksomheten og som arbeidsgiver bør få vite om. Tillitsvalgte kan ikke dele informasjon som er utenfor taushetspliktens grenser og det er viktig at tillitsvalgte opprettholder tillit og habilitet blant sine medlemmer.

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 hovedtillitsvalgte der det er valgt slik.

- Rett til uttale ved tilsetting mv. De fleste virksomhetene vil ha fastsatt sitt eget tilsettingsreglement hvor det framgår hva slags

Uttaleretten for tillitsvalgt ved tilsettinger gjelder uavhengig av hvordan tilsettingsreglementet er utformet

prosedyre som skal følges ved tilsettinger. Uavhengig av hvor tilsetningsvedtaket skjer, skal de tillitsvalgte sikres mulighet til å avgi uttalelse i forbindelse med tilsettingen, før tilsetningsvedtak fattes.

g) Fellestillitsvalgt og områdetillitsvalg har de samme rettigheter og plikter som tillitsvalgte etter § 9.

- Det står mer om dette i veilederens første del «Definisjoner» side 40.

h) Tillitsvalgtopplæringen. Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonene og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring. Ved slik opplæring gis permisjon med lønn.

- Det står mer om permisjon med lønn under § 9-5

Etter pkt. h) kommer tre avsnitt som kun gjelder rettssubjektet Den norske kirke. Det er ikke laget veiledende tekst for denne.

*Tillitsvalgte
– en ressurs i
virksomheten*

Ut over de formelle rettigheter/plikter som er regulert i Hovedavtalen, er det viktig at både arbeidsgiver og tillitsvalgte alltid er åpen for uformelt å kunne drøfte løpende saker som angår arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold i virksomheten. De tillitsvalgte er en viktig ressurs som bør benyttes.

§ 9-4-1 Arbeidsgivers plikter – gjelder ikke rettssubjektet Den norske kirke

Regler for arbeidsgivers plikter i rDnk finnes i § 9-4-2.

Tillitsvalgte skal informeres og tas med på råd ved endringer og omstillinger

Arbeidsgivers plikter er regulert i § 9-4-1:

- Påse at tariffavtaler overholdes.
- Orienterere og ta med på råd når det gjelder.
 - Endringer/omstillinger.
Arbeidsgiver skal «så tidlig som mulig» ta de tillitsvalgte med på råd ved endringer og omstillinger i virksomheten. Det betyr at de tillitsvalgte må bli tatt med i prosessen så tidlig at en har reelle muligheter til å påvirke før endelig vedtak fattes. Det må likevel være mulig for arbeidsgiver å drøfte slike prosesser internt først, for å legge et grunnlag for samtalen med de tillitsvalgte.
 - Informasjonsprosedyrer.
Omfatter bruk av IT-verktøy som informasjonskanal.
 - Sammensetning av ad hoc-grupper.
Slike arbeids- og utredningsgrupper er aktuelle i forbindelse med endringer og omstruktureringer.
 - Prosedyre ved kunngjøring av nye stillinger.
Dette kan for eksempel gjelde avveining mellom intern og ekstern utlysning, og utforming av utlysningstekst.
- Orienterere om nyttilsettinger.
- Samarbeide om tiltak for Inkluderende arbeidsliv.

Arbeidsmiljøloven har i §§ 8-1 og 8-2 reguleringer om at arbeidsgiver har plikt til å «informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte». Bestemmelsen gjelder for virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Det er videre adgang til å fravike

bestemmelsen ved tariffavtale. HA § 9 er å betrakte som en tariffmessig tilpassing og ivaretar innholdet og intensjonen i arbeidsmiljølovens bestemmelser også for virksomheter med mindre enn 50 ansatte.

Arbeidsformer

Hovedavtalen angir ikke nærmere i detalj hvordan arbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte skal foregå. Det betyr også at det er mulig å utvikle lokale rutiner og tradisjoner som er tilpasset behovet i den enkelte virksomhet. Det anbefales at det utvikles gode rutiner for informasjonsflyt, slik at det er mulig å fange opp mulige utfordringer i forkant. Det vil også kunne være tjenlig å ha regelmessige møter mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte som har til hensikt å drøfte aktuelle forhold uten at de er «meldt» som konkrete saker. Dette må naturligvis avveies mot tids- og ressursbruk i virksomheten.

Mange steder vil stabsmøtet være en viktig arena for informasjonsutveksling og samtale. Hvem som utgjør staben vil variere fra sted til sted, og samtaler på stabsmøtene må ikke erstatte partssamarbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som Hovedavtalen forutsetter. Temaer som hører hjemme i medbestemmelsesmøter må tas opp i disse møtene, selv om de også er tatt opp i stabsmøter. Det er viktig med et bevisst forhold til hvor ulike temaer behandles, for eksempel er det ved tvister spesifikke krav til prosessene.

Det bør alltid lages referat fra drøftingsmøter

Selv om agendaen i et drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og en tillitsvalgt/flere tillitsvalgte ikke inneholder de største og alvorligste sakene, vil det være med på

å heve presisjonsnivået hvis det rutinemessig lages et referat fra slike møter, slik at møtet, deltakerne og temaene er dokumentert for de øvrige tilsatte og for ettertiden. Jo viktigere sakene er, desto mer bør det legges vekt på at partene blir enige om et referat som alle kan kjenne seg igjen i.

§ 9-5-1 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid – gjelder ikke rettssubjektet Den norske kirke

Regler for arbeidsgivers plikter i rDnk finnes i § 9-5-2.

Hovedavtalen sikrer at den tillitsvalgte (avtale-tillitsvalgte) har rett til å utføre sitt arbeid etter denne avtalen, uten at det kommer i konflikt med forpliktelsene i sitt eget arbeidsforhold (§ 9-5-1).

Det er to ulike måter dette kan løses på:

1:

§ 9-5-1 a) Det gis tjenestefri etter behov for å utføre oppgavene som tillitsvalgt. Oppgavene forutsettes utført til minst mulig ulempe for virksomheten, og fravær må avtales med arbeidsgiver på forhånd så sant det er mulig.

Forholdene skal legges til rette, slik at tillitsvalgte som arbeider på kveld og på søn- og helligdager får samme vilkår som dem som har ordinær dag-arbeidstid. Dette vil for eksempel gjelde møter som arbeidsgiver har med tillitsvalgte, og som vanligvis legges til ordinær dagtid. I de tilfeller der tillitsvalgt innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor

Tillitsvalgt kan utføre sine oppgaver i arbeidstida

vedkommendes arbeidstid, skal medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene.

Denne ordningen skal sikre at det ordinære arbeidet ikke skal være til hinder for å fungere som tillitsvalgt i virksomheten. Det betyr likevel ikke at alt tillitsvalgtarbeid må legges til arbeidstiden, eller at alt tillitsvalgtarbeid er arbeidstid.

2:

§ 9-5-2 b) Det gis fast hel eller delvis permisjon for tillitsvalgtarbeid. Normalt vil denne løsningen være mest aktuell i de største fellesrådene og i rDnk. Det vil da være naturlig å avsette faste tider hvor den tillitsvalgte er tilgjengelig både for arbeidsgiver og for medlemmene i den aktuelle organisasjonen. Avtalen forutsetter også at den tillitsvalgte i slike tilfeller får disponere kontor med nødvendig utstyr.

Dersom de lokale partene ikke blir enige om en avtale om frikjøp av tillitsvalgt, kan saken bringes fram for de sentrale partene.

Opplæring

Det er av stor betydning for samarbeid og medbestemmelse at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring. Arbeidsgiver skal legge til rette for at tillitsvalgte får slik opplæring. Ved slik opplæring gis det permisjon med lønn (§ 9-3 h)).

§ 9-6-1 Lønn – gjelder ikke rettssubjektet Den norske kirke

Regler for arbeidsgivers plikter i rDnk finnes i § 9-6-2

Under utøvelsen av vervet, beholder den tillitsvalgte sin lønn inkludert alle faste og variable tillegg (§ 9-6-2 a)) som om vedkommende hadde vært i vanlig arbeid.

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget hel eller delvis permisjon i minst 2 dager pr uke lønnes etter bestemmelsene i HTA kap. 3 pkt. 3.5.

(Område)tillitsvalgt – dekning av kostnader

Dersom arbeidet som tillitsvalgt medfører at virksomheten har behov for vikar til tjenester eller oppgaver, må arbeidsgiver dekke slike kostnader. I et område kan det ligge til rette for at de arbeidsgiverne som området omfatter utligner slike utgifter seg imellom, jf. § 9-5 a), siste ledd. De berørte arbeidsgivere må innbyrdes gjøre nærmere avtale om dette, jf. også § 9-2 a), tredje ledd.

Kostnader som er knyttet til den tillitsvalgtes arbeid overfor egne medlemmer, for eksempel «medlemspleie», skal dekkes av vedkommende arbeidstakerorganisasjon, og ikke av arbeidsgiver.

§ 9-7-1 Reiseutgifter – gjelder ikke retts- subjektet Den norske kirke

Regler for arbeidsgivers plikter i rDnk finnes i § 9-7-2.

Der hvor vervet som tillitsvalgt i virksomheten eller området medfører betydelig reisevirksomhet, må arbeidsgiver, eventuelt arbeidsgiverne i et område ta et ansvar for disse kostnadene, jf. § 9-7-1. Se også vedlegg 2.

Det bør lages et lokalt reisereglement, som tydeliggjør ordningen.

Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke alle kostnadene ved reiser som tillitsvalgt, men skal fastsette en økonomisk ramme som gjøres kjent for de tillitsvalgte.

Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnadene dekkes av arbeidsgiver etter satsene i reiseregulativet. Dette kommer i tillegg til den fastsatte økonomiske rammen.

§ 9-10-1 Rett til permisjon – gjelder ikke retts- subjektet Den norske kirke

Regler for arbeidsgivers plikter i rDnk finnes i § 9-10-2

Permisjonssøknad skal dokumenteres med innkalling

Hovedavtalen regulerer i § 9-10-1 a) rett til permisjon med lønn for å delta i lokale og sentrale forhandlinger. Ved lokale forhandlinger omfatter permisjonsretten også nødvendige forberedelser.

Avtalen legger også i § 9-10-1 b) opp til at det skal innvilges permisjon med lønn for at en arbeids-

taker skal kunne ivareta et verv i sin arbeidstaker-organisasjons styrende organer.

Retten er begrenset til 12 dager pr år, med mindre særskilte forhold tilsier noe annet. Rett til permisjon gjelder tilsvarende for en ansatt som trer inn som varamedlem i et av de nevnte organene.

I § 9-10-1 c) gis også mulighet for permisjon for å overta tillitsverv på hel- eller deltid, samt å ha stilling som funksjonær i sin organisasjon i inntil 2 år.

Rettighetene i denne paragrafen omfatter også organisasjonstillitsvalgte, det vil si personer som har oppgaver og verv i en organisasjon uten å være tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Bestemmelsen begrenser ikke retten til fri for avtale-tillitsvalgt i henhold til § 9-5.

ADMINISTRASJONSUTVALGET, § 10

Jf. tekst i Hovedavtalen: Bestemmelser i § 10 gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke.

Grunnlag

Det er i norsk arbeidsliv en etablert praksis med «bedriftsdemokrati», det vil si at de tilsatte får medvirke i beslutninger som har betydning for de tilsatte. I organisasjoner og private bedrifter som eks. er styre, generalforsamlinger e.l. løses dette oftest ved at tilsatte har en eller flere plasser i styret eller andre vedtaksføre organer.

Menighetsråd og kirkelig fellesråd — består av demokratisk valgte personer, tilsvarende som i kommunene. I tillegg skal det sitte en sokneprest eller prost i disse organene.

Ved forsøk etter kirkeordningen § 8 må medbestemmelse ha særskilt oppmerksomhet

Kirkeordningens regler om rådenes sammensetning er til hinder for at medbestemmelsen kan utøves direkte med fast plass (ex.officio) for ansatte i rådene. Dette er ikke til hinder for at en ansatt kan velges inn i rådene gjennom de ordinære valg. Der hvor det gjøres forsøk med alternativ organisering med hjemmel i kirkeordningen § 8 femte ledd, kan også de ansattes direkte plass i styre/råd være en del av forsøket.

Kirkeordningen § 8, femte ledd:

«For å fremme hensiktsmessige organisasjonsformer og en hensiktsmessig oppgavefordeling i og mellom soknene, kan Kirkerådet godkjenne forsøk som avviker fra denne lovs bestemmelser om organiseringen av soknets organer, oppgavefordelingen mellom disse og deres sammensetning. Kirkerådet kan gi nærmere retningslinjer for forsøk etter denne bestemmelse.»

Kirkeordningen § 41 regulerer i stedet at det i kirkelig fellesråd skal opprettes et partssammensatt utvalg, hvor flertallet består av representanter for rådet (arbeidsgiver) (parallell til kommuneloven § 5-11). Dette utvalget skal behandle saker «som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte». Utvalget kan gis myndighet til å foreta tilsetning eller gjøre vedtak i andre saker som angår virksomhetens personalpolitikk, men det er presisert at utvalget ikke skal behandle konkrete personalsaker, jf. Hovedavtalen § 10-1 bokstav b).

I Hovedavtalen er dette utvalget kalt administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg (§ 10).

I medhold av kirkeordningen § 42 gjelder forvaltningsloven og offentleglova som internt regelverk i organer i Den norske kirke. For saker om ansettelse, oppsigelse eller andre personalsaker kommer likevel bare forvaltningsloven kapittel II og III til anvendelse.

Hvis det er motstrid mellom bestemmelser i det internt kirkelige regelverk og bestemmelser i lov og forskrift, gjelder bestemmelsen i lov og forskrift. Virksomhetene må derfor i slike tilfeller vurdere om, og eventuelt hvordan intensjonen i forvaltningsloven og offentleglova kan oppfylles uten å bryte lov og forskrift.

Sammensetning

Arbeidsgivers representanter utpekes av fellesrådet, og de skal alltid være i flertall.

Arbeidsgiver skal alltid ha flertall i administrasjonsutvalget

For å få kontinuitet i arbeidet, vil det som oftest være tjenlig at det er de samme representantene som også utgjør arbeidsutvalget, eventuelt også forhandlingsutvalget i virksomheten.

Arbeidstakernes representanter skal utpekes etter forholdstallsprinsippet, med mindre organisasjonene blir enige om noe annet

Arbeidstakernes representanter, normalt minst 2 personer, og vararepresentanter, utpekes av arbeidstakerorganisasjonene. De som utpekes må være tilsatt i den aktuelle virksomheten. Når de er utpekt, representerer de alle arbeidstakerne i virksomheten, uavhengig av organisasjonstilhørighet (§ 10-1).

Arbeidstakerrepresentantene utpekes etter forholdstallsprinsippet (§ 10-1 c)). Prinsippet forklares best med to eksempler:

I en virksomhet (fellesråd) er de organiserte arbeidstakerne representert i tre foreninger, A, B og C.

Forholdstallsprinsippet tar utgangspunkt i antall organiserte i virksomheten

Fagforening:	Delingstall:		
	1,4	3	5
A – 10 medlemmer	7,14	3,33	2,00
B – 7 medlemmer	5,00	2,33	1,40
C – 5 medlemmer	3,57	1,67	1,00

Hvis det skal utpekes to arbeidstakerrepresentanter, skal den første utpekes av forening A, som har det største tallet 7,14. Den andre representanten skal utpekes av forening B, som har tallet 5,00 – neste tall i synkende rekke. Hvis utvalget skulle hatt tre arbeidstakerrepresentanter, ville den tredje gått til forening C (3,57), med liten margin til neste tall for forening A (3,33).

Fagforening:	Delingstall:		
	1,4	3	5
A – 11 medlemmer	7,86	3,67	2,20
B – 5 medlemmer	3,57	1,67	1,00
C – 2 medlemmer	1,43	0,67	0,40

I det andre eksemplet vil begge representantene tilfalle forening A (7,86 og 3,67). Først en tredje representant ville tilfalle forening B (3,57). Organisasjonene kan samarbeide om felles representanter dersom det er ønskelig.

Generelt gjelder det for sammensetningen av administrasjonsutvalget at det kan gjøres lokale tilpassinger i henhold til § 7-3 dersom partene er enige om det.

*Administrasjons-
utvalget skal
ikke behandle
personalsaker*

Arbeidet i administrasjonsutvalget/ partssammensatt utvalg

Hovedavtalen angir ikke i detalj hva slags saker som utvalget skal behandle, bortsett fra eksemplene som er nevnt i § 10-1 a): personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, dessuten utviklings- og omstillingsprosesser. Utvalget skal ikke behandle personalsaker, jf. Hovedavtalen § 10-1 bokstav b), og skal ikke erstatte administrasjonens/daglig leders rolle i personalforvaltningen.

Det bør utarbeides et lokalt reglement for hvordan utvalget skal arbeide, hvor det også framgår hvilke saker utvalget har beslutningsmyndighet i, og i hvilke saker utvalget skal uttale seg før saken går til vedtak i rådet.

Det finnes et sentralt utarbeidet forslag til slikt reglement for fellerådene. Reglementet må i alle fall vedtas lokalt.

*Tilsetting er et
arbeidsgiveransvar*

Tilsettinger

Hovedavtalen forutsetter at medbestemmelse skal sikres (§ 10-2) ved tilsettinger.

Virksomheter i Den norske kirke har et budsjett som fastlegger de økonomiske rammene for driften, bl.a. antall stillinger/årsverk og andre utgifter og inntekter. Selve tilsettingen er et arbeidsgiveransvar, hvor de ansatte skal ha anledning til å ha innflytelse på hvem som tilsettes i virksomheten. Bestemmelser om tilsetting finnes i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, og i ulikt lovverk: arbeidsmiljøloven, trossamfunnsloven § 20, forvaltningsloven, likestillings- og diskrimineringsloven og kirkeordningen mv.

Innenfor rammene av lov- og avtaleverk skal hvert enkelt fellesråd ha egne regler og praksis for tilsettinger og det bør utarbeides et lokalt tilsetningsreglement. Forslag til reglement for kirkelig fellesråd er utarbeidet av KA. Reglementet skal jevnlig drøftes med tillitsvalgte.

Medbestemmelsen må sikres på alle stadier i tilsetningsprosessen, før vedtak fattes

Det er arbeidsgiverorganet, i de fleste tilfeller fellesrådet (eller menighetsrådet i kommuner med ett sokn) eller bispedømmerådet og Kirkerådet som er ansvarlig for tilsetting i Dnk. I organisasjoner vil ofte styret eller daglig leder ha tilsettingsmyndighet.

Mange av de lokale kirkelige virksomhetene er små, med tilsvarende lavt antall tilsettinger pr år. Mange kirkelige fellesråd ønsker å foreta tilsettingene i rådet selv.

I medhold av kirkeordningen § 17 har fellesrådet anledning til å delegere tilsettingsmyndigheten til et menighetsråd, eller til administrasjonsutvalget/partssammensatt utvalg. At tilsettinger foretas i egne opprettede tilsettingsutvalg antas å forekomme sjelden.

Et mindretall kan på bestemte vilkår kreve et tilsetningsvedtak i administrasjonsutvalget brakt inn for fellesrådet. Kravet må framsettes i møtet og protokollføres.

Det er viktig at medbestemmelsen sikres i prosessen før tilsetningsvedtaket, inkludert vurderinger om omgjøring av stillinger mv. Slik sikring er i Hovedavtalen ivaretatt ved at arbeidsgiver skal orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger (§ 9-4 c)). Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte (§ 9-4 d)), og tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten i lys av Hovedavtalen § 12 om «likestilling og hindre diskriminering».

De tillitsvalgte har også rett til å uttale seg om tilsetninger (§ 9-3 f)). Det er nødvendig at slike rutiner blir innarbeidet, og at det blir gitt tilstrekkelig tid i saksbehandlingen til at medbestemmelsen får et reelt innhold. Medbestemmelse i de prosessene som her er nevnt, skal ivaretas uavhengig av hvilket organ som foretar tilsettingen.

Det er ikke uvanlig at tillitsvalgte får anledning til å drøfte utforming av utlysningsteksten, selv om dette ikke ligger som en rettighet etter HA. Det er nå likevel innført en rettighet til å uttale seg om forhold som dreier seg om HA § 12 om å fremme likestilling og hindre diskriminering. Mange steder er det også en innarbeidet praksis at en representant for de ansatte deltar i intervju av søkere, selv om dette ikke er en avtalefestet rettighet ut fra Hovedavtalen. I så fall er det viktig at deltakerne i intervjuet har avklart sine roller på forhånd.

Dersom administrasjonsutvalget eller andre partsammensatte tilsetningsutvalg foretar tilsetting, kan et mindretall kreve saken brakt inn for fellesrådet for endelig vedtak (§ 10-2, annet ledd). Muligheten er begrenset til der det er uenighet om gjeldende lov- og avtalebestemmelser er fulgt, ikke der uenigheten gjelder valg av hvilken søker som skal bli tilbudt en stilling.

Bestemmelsen er ment som en «sikkerhetsventil» i forhold den formelle prosessen, det vil si saksbehandlingen, og ikke en mulighet for et mindretall til å kreve «omkamp» om en kandidat som er valgt ut fra et saklig skjønn.

Eventuelle lokale tilpasninger til små virksomheter kan gjøres i henhold til § 7-3

Tilpasninger

I små virksomheter vil det ofte være behov for å gjøre tilpasninger til normalordningen for administrasjonsutvalgets sammensetning og arbeid. Det kan gjelde antall medlemmer (2+1 i stedet for 3+2), flertallsvalg i stedet for forholdstallsvalg av arbeidstakerrepresentanter og hvilke saker utvalget skal behandle. Alle slike tilpasninger må eventuelt gjøres med grunnlag i § 7-3, jf. kommentarene til dette punktet ovenfor.

Uavhengig av hva slags tilpasninger det er tale om, gjelder kirkeordningen § 41 og intensjonen bak denne bestemmelsen.

MEDBESTEMMELSE I ANDRE UTVALG, § 11

Arbeidsmiljøutvalg, § 11

Medbestemmelsen knyttet til arbeidsmiljøarbeidet er i utgangspunktet regulert i arbeidsmiljøloven §§ 7-1 og 7-2 om arbeidsmiljøutvalg. (Bestemmelsen i § 7-1 er endret og endringen trer i kraft 1. januar 2024.)

I virksomheter med over 50 ansatte (endret til 30 ansatte etter 1. januar 2024) skal det være et arbeidsmiljøutvalg, og i virksomheter med 20–50 ansatte skal det være det hvis en av partene krever det (endret til 10-30 ansatte fra 1. januar 2024).

Se også forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg for nærmere informasjon. Utvalget skal ha like mange representanter fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden.

Lederen for utvalget veksler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Nærmere bestemmelser om arbeidet bør fastsettes i lokalt reglement.

*En arbeidsmiljø-
gruppe består
minst av daglig
leder/kirkeverge og
verneombudet*

Der hvor det etter loven ikke er krav om arbeidsmiljøutvalg, kan det likevel være hensiktsmessig å opprettes et arbeidsmiljøutvalg. Der det ikke er mulig foreslås det at man etablerer en arbeidsmiljøgruppe for å ivareta de grunnleggende oppgavene knyttet til arbeidsmiljøarbeidet (§ 11-2).

Ad hoc-utvalg

Hovedavtalen sikrer også at medbestemmelsen ivaretas i arbeidsgrupper eller utvalg med særskilte oppgaver (§ 7-2, annet ledd). Særlig aktuelt kan dette være ved utredning om alternativer ved virksomhetens organisering, herunder innskrenkninger/rasjonaliseringer.

Det er ikke gitt nærmere regler for hvordan medbestemmelsen konkret skal ivaretas, det må fastsettes lokalt. Hensynene i §§ 1, 7-1 og 7-2 må være ivaretatt.

DEL C

SÆRSKILTE BESTEMMELSER, §§ 12–14

FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING, § 12

Det har blitt gjort endringer i denne bestemmelsen for å understreke viktigheten av likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i virksomhetene. Likestillings-, inkluderings- og mangfoldsarbeid («LIM»).

Dette hensynet er også blitt fremhevet i den nye utvidede formålsbestemmelsen som nå er i avtalens § 1.

Det er forutsatt at arbeidsgiverne i samarbeid med de ansattes organisasjoner har en inkluderende og involverende arbeidsgiverpolitikk der man legger til rette for mangfold blant de ansatte. I denne paragrafen har partene understreket viktigheten av at det lokalt er et fokus på likestilling, likeverd og mangfold på arbeidsplassen. Når det på arbeidsplassen er rekruttert arbeidstakere med ulik bakgrunn, krever det oppfølging både fra arbeidsgiver og fra tillitsvalgte.

Det forutsettes at alle arbeidstakere tross ulik bakgrunn og livssituasjon behandles med samme åpenhet og respekt. Det betyr også at det kan stilles krav om dette til alle arbeidstakere på lik linje. Mangfold i kulturell bakgrunn, kjønn, alder, kompetanse, interesser og evner blant de ansatte er en ressurs for arbeidsmiljøet.

Avtalen presiserer også nå at de tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningstekster før stillinger kunngjøres, for å sikre at teksten oppfyller krav i lovgivning og virksomhetens personalpolitikk på «LIM» feltet.

Nytt i avtalen er også at arbeidsgivere og tillitsvalgte i virksomhetene særskilt skal drøfte:

- Tiltak for å forebygge mobbing og trakassering, inkludert tiltak for å forebygge seksuell trakassering
- Tiltak som gir økt bevisstgjøring om LHBT+ ansattes arbeidsmiljø – se i denne sammenheng rapport om LHBT+ ansattes arbeidsmiljø
- Tiltak som motiverer og rekrutterer kvinner til lederstillinger og til andre stillinger der kvinner er underrepresenterte.

Kirkemøtet og Kirkerådet har gjort flere vedtak som er relevante for å hindre diskriminering og fremme likestilling.

Lokale parter må sammen og hver for seg sørge for å holde seg oppdatert på aktuelt lovverk, avtaler vedtak og politikkdokumenter som er aktuelle, se vedlegg.

I kirkeordningen § 40 er det fastsatt at ved tilsetting i kirkelige stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, skal tilsettingsmyndigheten oppstille krav om medlemskap i Den norske kirke i samsvar med adgangen til dette i likestillings- og diskrimineringsloven § 9, jf. § 30. Dispensasjon fra dette kravet avgjøres av biskopen og kan gis hvis det foreligger «særlige grunner», jf. Tjenesteordning for biskoper § 11. Det vil ikke være anledning til å stille medlemskrav til ansatte med arbeidsoppgaver alene knyttet til gravplass, gravkapell og krematorium.

Partene anbefaler at arbeidet med LIM (Likestilling, integrering og mangfold) i virksomheten, bør skje jevnlig og være tema for drøfting minst en gang i året

I virksomheter med utfordringer på LIM-området, anbefaler partene at det utarbeides egen tiltaks- og handlingsplan for å ivareta at målene i HA for like-

stilling, inkludering og mangfold oppnås. I slike tilfeller er det nødvendig med hyppigere møter enn en gang i året.

ET GRØNT ARBEIDSLIV, § 13

Bestemmelsen er ny i Hovedavtalen fra 2022 og understreker ansvaret arbeidslivets parter har for å jobbe for et grønnere og mer miljøvennlig arbeidsliv.

Det er et ansvar for de lokale parter i virksomhetene (arbeidsgivere og tillitsvalgte) å drøfte og finne fram til konkrete tiltak som reduserer klima- og miljøavtrykket til den enkelte virksomhet.

Arbeidet med dette er en del av partsarbeidet og de ansattes medbestemmelse, og skal gjøres på alle nivå i virksomheten(e).

Miljø- og klimaarbeid hører ofte naturlig hjemme i flere av de ordinære drøftingssakene partene diskuterer.

For eksempel kan det være aktuelt å drøfte ulike klima- og miljøtiltak i lys av arbeidsrutiner, reisevirksomhet og tjenestereiser, innkjøp eller annet forbruk i virksomheten som kan virke inn på klima og miljø både lokalt og globalt.

Arbeidet med klima- og miljøarbeidet i virksomheten bør skje jevnlig og være tema for et eget drøftingsmøte minst en gang i året. Dette gir en god anledning til å se omstillingsbehov i sammenheng og adressere overordnede saker og saker som krever større omstilling. Bestemmelsen peker på flere forhold og legger opp til at partene diskuterer, definerer og konkretiserer hva denne bestemmelsen betyr i den enkelte virksomhet.

Det er viktig at partene på alle nivå og områder får økt sin kompetanse om målene for klima- og miljøtiltakene og sammen definerer hva dette betyr for virksomheten man representerer.

Drøftingsbestemmelsene i § 9 omfatter eventuelle konsekvenser endringer og omstillingstiltak som følge av denne paragraf vil ha for de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

Tips og triks: kirken.no/gronnkirke

Det er ikke anledning til å permittere arbeidstakere selv om fellesrådet og rDnk får dårlig økonomi

PERMITTERING, § 14

Etter denne bestemmelsen er det kun tillatt å permittere arbeidstakere ved to forhold:

- når en arbeidskonflikt som omfatter en del av virksomheten medfører at andre arbeidstakere ikke kan få utført arbeidet sitt
- ved ulykker og naturhendelser mv. («force majeure»).

Dette innebærer at det ikke er anledning til å permittere arbeidstakere dersom et kirkelig organ får økonomiske vanskeligheter for eksempel på grunn av reduserte bevilgninger fra kommunen, staten, eller et annet kirkelig organ eller dersom en stilling er finansiert av innsamlede midler og disse faller bort.

For «organisasjonsmedlemmer» er det en noe videre adgang til permittering enn for virksomheter i Dnk. Her kan permittering også skje når det foreligger saklig grunn som gjør det nødvendig for virksomheten, og dagpengerettigheter tilstås.

VEDLEGG

VEDLEGG 1

ETABLERING AV OMRÅDETILLITSVALGTORDNING

Hovedavtalen har lagt til rette som en tilpassingsordning for at en tillitsvalgt etter HA kan dekke et område med flere arbeidsgivere, der hvor man ikke har en ordinær modell for tillitsvalgtordningen (jf. §§ 8-7 og 9-2). Ordningen ivaretar hensynet til både små virksomheter, og organisasjoner med relativt få medlemmer i den enkelte virksomhet. For å få etablert denne ordningen, skal partene forhandle om den, jf. HA § 9-2 a), første ledd.

I og med at en slik forhandlingsprosess inkluderer både flere arbeidsgivere som har en selvstendig stilling i forhold til HA, og flere arbeidstakerorganisasjoner med partsrett, kan det by på utfordringer å finne en tjenlig prosedyre. Partene sentralt er enige om å anbefale følgende skisse til framgangsmåte for å komme i gang.

1. Initiativet kan komme både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, men partene legger opp til at det er arbeidsgiver som må ta ansvar for å lede og koordinere den aktiviteten som kan lede til etablering av en områdetillitsvalgtordning, jf. HA § 9-2 a), tredje ledd. Erfaringsmessig er det størst sjans til å lykkes hvis representanter for begge parter kan forberede saken, for eksempel i en arbeidsgruppe. De arbeidsgiverne som har regelmessige møter i kirkevergenettverket i det aktuelle området, bør foreslå to–tre kirkeverger til dette. Disse bør ta kontakt med representanter for de største arbeidstakerorganisasjonene og be om at det oppnevnes to–tre representanter til en forberedende arbeidsgruppe.

Etter at arbeidsgruppa er etablert, bør samtlige fellesråd og arbeidstakerorganisasjoner i det aktuelle området tilskrives, med informasjon om initiativet, og med invitasjon til å komme med innspill.

2. Arbeidsgruppa bør arbeide fram noen målsettinger og verdier for tillitsvalgtordningen i området, og ta hensyn til de særlige utfordringene som måtte finnes, for eksempel by/land-problematikk, medlemstall i organisasjonene, geografiske avstander mm. Arbeidsgruppa bør konkludere sitt arbeid i en rapport som inneholder for eksempel
 - anbefaling om at partene bidrar til etablering
 - forslag til områdets konkrete størrelse (hvor mange og hvilke fellesråd)
 - oppgave om hvilke organisasjoner med medlemstall som er oppgitt som representert i området
 - holdning til og eventuelt forslag om frikjøp
 - forholdet til det kommunale tillitsvalgtapparatet
 - presisering av rettigheter og plikter etter HA
 - hovedoppgavene for en områdetillitsvalgt, for eksempel: lokale forhandlinger, dialogpartner vedr utlysning av stillinger, ressurs for prosesser i fellesrådene
 - avgrensning mot arbeid og representasjon i administrasjonsutvalg
 - forslag til hvordan utgifter til reise og vikar mm. skal fordeles
 - om opplæring av tillitsvalgt.

Arbeidsgruppas rapport bør sendes til alle berørte arbeidsgivere og representanter for arbeidstakerorganisasjonene med innkalling til fellesmøte, og med utkast til protokoll.

3. Til det tillyste forhandlingsmøtet utpekes en kirkeverge til ordstyrer, og forhandlingene gjennomføres med formålet å få etablert en ordning.

Eksempel på protokoll fra et slikt forhandlingsmøte: (Se neste side)

Avtale vedr områdetillitsvalgtordning mellom x (arbeidstakerorganisasjon) og y fellesråd og z fellesråd (osv)

Det etableres en områdetillitsvalgtordning i henhold til Hovedavtalen § 9-2 jf. § 8-7 som omfatter y fellesråds og z fellesråds [...] område med virkning fra (dato)

- Det velges/utpekes en områdetillitsvalgt for dette samlede området. Melding om oppnevning sendes skriftlig til alle arbeidsgiverne i området, jf. HA § 8-10. Denne områdetillitsvalgte har alle rettigheter og plikter som tillitsvalgt etter Hovedavtalen for KAs tariffområde.
- Utligning av kostnadene som ordningen påfører den som har områdetillitsvalgt tilsatt i egen virksomhet avtales direkte mellom arbeidsgiverne.
- Dersom andre fellesråd ønsker å tiltre dette området, må dette godkjennes av de som har undertegnet denne avtalen.
- Dersom noen fellesråd ønsker å tre ut av ordningen, må dette meldes alle partene i denne avtalen innen 1. november, og ut tredelse skjer fra 1. januar påfølgende år.
- (eventuelt om oppsigelse, reforhandling)

(dato)

x (arbeidstakerorganisasjon) (sign)

y fellesråd (s)

z fellesråd (s)

...

VEDLEGG 2

ORGANISERING AV REISEUTGIFTER TIL OMRÅDETILLITSVALGT

En områdetillitsvalgtordning omfatter flere arbeidsgivere, til forskjell fra den normale ordningen hvor den tillitsvalgte kun arbeider innenfor arbeidsgivers tjenesteområde. Det er derfor nødvendig å avklare mellom arbeidsgiverne hvordan utgifter skal belastes og fordeles. Det er også viktig for de tillitsvalgte å kjenne til hvordan dette er ordnet, for å unngå usikkerhet når den tillitsvalgte skal utføre sine oppgaver.

Reiseutgifter som påløper ved den tillitsvalgtes arbeid med medlemskontakt og informasjon overfor egne medlemmer er det som hovedregel arbeidstakerorganisasjonens ansvar å dekke.

Ved den tillitsvalgtes deltakelse i primær oppgaver slik de framkommer av § 9, for eksempel i ulike møter med arbeidsgiver, ligger det et ansvar på arbeidsgiver for å dekke reiseutgifter. Dette vil for eksempel også kunne gjelde ved særskilte forhold ved en av virksomhetene i et område.

HA § 9-7:

«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.

Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.»

Dersom utgifter til reisevirksomhet må sies å være betydelig, har arbeidsgiverne et ansvar for å stille til rådighet en økonomi slik at nødvendig reisevirksomhet er mulig for den tillitsvalgte.

Hovedmodellen legger opp til at de aktuelle arbeidsgivere innbetaler en forholdsmessig andel til et reisebudsjett, som blir en ramme som den tillitsvalgte må holde seg innenfor. Arbeidsgiver skal uansett dekke reisekostnadene til de møtene arbeidsgiver har innkalt til, og det er da naturlig at den arbeidsgiver som innkaller til møte dekker kostnadene til det samme møtet.

Til protokollen

1. Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å kartlegge og utrede medbestemmelsesordningene som gjelder for fellestråd og menighetsråd. Utvalget skal:
 - Kartlegge bruken av administrasjonsutvalg samt hvordan disse fungerer.
 - Kartlegge hvordan administrasjonsutvalget fungerer sammen med tillitsvalgtordning lokalt i det enkelte fellestråd.
 - Vurdere og foreslå eventuelle tilpasninger.

Utvalget består av tre representanter fra arbeidstakersiden og tre representanter fra arbeidsgiversiden. Utvalget kan vurdere om ekstern leverandør skal foreta undersøkelser i form av å velge representative utvalg og foreta dybdeintervju.

Arbeidet skal starte innen 15. september 2026, rapport over funnene i undersøkelsen skal legges frem innen 15. september 2027

2. Partene er enige om at medbestemmelse utøves internt i den enkelte virksomhet. Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å kartlegge hvorvidt medbestemmelse etter Hovedavtalen blir ivaretatt ved samhandling på tvers av arbeidsgivere.

Utvalget består av tre representanter for arbeidstakersiden og tre representanter fra arbeidsgiversiden. Arbeidet skal starte innen 31. januar 2027 og være ferdig innen 15. september 2027.

3. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal kartlegge om bestemmelsene i Hovedavtalen er tilstrekkelig tilpasset virksomheter som ikke er organer i Den norske kirke, herunder medbestemmelse og tillitsvalgtordning.

Arbeidsgruppen består av inntil 3 representanter for både arbeidstaker – og arbeidsgiversiden. Arbeidet skal være ferdig innen 15. september 2027.

4. Partene anerkjenner behovet for praktisk støtte og kompetanseheving lokalt i arbeidet med grønt arbeidsliv, jf. HA § 13. Partene er enige om å utarbeide en veileder med for eksempel sjekklister, metodikk, konkrete tips og deling av gode erfaringer mellom menigheter.

5. Partene er enige om å utarbeide en felles veiledning for medbestemmelse i fellesråd. Veiledningen skal også omtale hvordan medbestemmelse kan ivaretas i ad hoc-utvalg og lignende. Dette er ikke en del av partenes felles veiledning til Hovedavtalen og inngår ikke som vedlegg til denne. Arbeidet skal være ferdig innen 1. mars 2026.
6. Partene er enige om at KA gjennomgår rundskriv «06/2017 Rekruttering av medarbeidere – utprøving av ferdigheter» som en revidert artikkel. Arbeidstakerorganisasjonene gis mulighet til å komme med innspill til artikkel før publisering.



Stortingsgata 2
0158 Oslo
sentralbord: 22 70 88 50
post@unio.no
www.unio.no