

TILPASNINGSAVTALE TIL HOVEDAVTALEN

21.12.2016

§ 1 Formål

Formålet med Tilpasningsavtalen er å gi nødvendige bestemmelser om hvordan medbestemmelse innenfor rammen av Hovedavtalen og Tilleggsavtalen i KAs tariffområde skal praktiseres for arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke.

Partene viser til Tilleggsavtalens mange og viktige reguleringer av medbestemmelsen, og er tilfredse med disse.

Tilpasningsavtalens formål er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom arbeidstakere v/tillitsvalgte og arbeidsgiver på alle nivåer i det nye rettssubjektet.

Partene er likeverdige, og denne avtalen skal legge til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne og deres tillitsvalgte reell innflytelse over egen arbeidssituasjon.

Partene har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur.

Det henvises for øvrig til Tilleggsavtalens supplerende bestemmelser til § 7-1 og 7-3 i KAs Hovedavtale.

Fra Tilleggsavtalen til KA's Hovedavtale, supplerende bestemmelse til §7-1

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

- *Supplere Hovedavtalens bestemmelser om medbestemmelse på alle nivåer i en landsdekkende virksomhet*
- *Være et redskap for å videreutvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø*
- *Bidra til at de ansattes erfaring, kompetanse og innsikt kommer kirken og dens oppdrag til gode*
- *Sikre at partene i virksomheten møtes som likeverdige*
- *Sikre at partene møter med representanter som har beslutningskompetanse og nødvendige fullmakter, samt viser vilje til å finne løsninger og har respekt for hverandres ulike roller og interesser*
- *Fremme et inkluderende og likestilt arbeidsliv*
- *Legge til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstaker reell innflytelse over egne arbeidsmetoder og egen arbeidssituasjon*
- *Sikre tillitsvalgte så tidlig som mulig involvering og reell medbestemmelse ved omorganisering, omstilling og effektivisering*

Fra Tilleggsavtalen til KA's Hovedavtale, supplerende bestemmelse til §7-3

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

§ 2 Avtalestatus

Denne avtalen er inngått med hjemmel i KA's Hovedavtale § 7-4 samt Tilleggsavtalens supplerende bestemmelser til §7-4 og bygger for øvrig på Hovedavtalens innhold og varighet.

§ 3 Parter

Parter etter denne tilpasningsavtalen er den enkelte arbeidstakerorganisasjon slik dette fremgår av protokoll om tillitsvalgtordningen av 16.12.2016.

§ 4 Nivåer for medbestemmelse

Medbestemmelsen utøves på tre nivåer; sentralt nivå, regionalt nivå og lokalt nivå.

§ 5 Utøvelse av medbestemmelse

1. Arbeidsgiversiden

Arbeidsgiversidens representant på sentralt nivå er Kirkerådet v/direktøren.

På regionalt nivå utøves medbestemmelsen ved biskopen og stiftsdirektøren, og Kirkerådets sekretariat ved direktøren.

På lokalt nivå ivaretas medbestemmelsen av prostene.

Dersom det foreligger fullmakt, kan andre enn dem som er nevnt overfor, opptre som arbeidsgiverrepresentanter.

2. Arbeidstakersiden

Arbeidstakersiden er regulert i avtale om tillitsvalgtordning i rettssubjektet Den norske kirke.

§ 6 Former for medbestemmelse

Medbestemmelsesretten refererer seg til informasjon, drøftinger og forhandlinger. Dette er regulert i Tilleggsavtalens erstatning for § 9-4 til KAs Hovedavtale.

Tillitsvalgte på alle nivå har rett på informasjon og drøfting gjennom kontaktmøte minst to ganger per halvår og ellers når en av partene ber om det.

Saker om budsjett og regnskap behandles på alle tre nivåer.

Saker om opprettelse av stilling og utlysning av stilling behandles på regionalt nivå.

Fra Tilleggsavtalen til KA's Hovedavtale, som erstatter Hovedavtalens §9-4

I Informasjon

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

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

I tillegg skal de tillitsvalgte ha informasjon om:

a) virksomhetens regnskap og økonomi.

b) vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de tilsatte.

c) hvem som tilsettes og hvem som slutter.

2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de tilsattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.
3. Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/elektronisk. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt bli gjort kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker. Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandlinger. Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjonen skal gis, skal fastsettes i tilpasningsavtalen, dersom en av partene krever det.
4. Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, skal arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring.
5. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de tilsatte, f.eks. i forbindelse med rasjonalisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle tilsatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.
6. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres og orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte 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. Referat fra drøftinger med tillitsvalgte skal følge forslag til vedtak som fremlegges for Kirkemøtet.

sv

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) *Budsjett - forslag*

Merknad til a:

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

b) *omgjøring av en ikke besatt stilling.*

c) *byggeprosjekter*

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

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

f) *opplæring*

Merknad til f:

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

g) *oppsetting av arbeidsplan.*

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

i) *omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.*

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

- *Organisasjonskartet endres.*
- *Endringen er ment å vare over seks måneder.*
- *Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr.*

Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper.

k) *opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning).*

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.

§ 7 Arbeidsmiljøutvalget

Saker etter Arbeidsmiljølovens kapittel 7 behandles i arbeidsmiljøutvalget.

Med henvisning til vedtak i AGU (sak 38/2016) er tallet på arbeidsgiverrepresentanter 5. Arbeidsgiversiden består av direktør i Kirkerådet, i tillegg vil en biskop og en stiftsdirektør være blant de 5.

§ 8 Virksomhet – driftsenhet – arbeidsområde

Med virksomhet forstås normalt rettssubjektet Den norske kirke.

Med driftsenhet forstås normalt den enkelte organisatoriske enhet innen rettssubjektet, så som det enkelte bispedømme eller Kirkerådets sekretariat.

Med arbeidsområde forstås normalt et faglig avgrenset område innenfor eller på tvers av driftsenhet(er).

§ 9 Medbestemmelse og kompetanseutvikling

Saker vedrørende kompetanseutvikling for prester i virksomheten behandles etter Tilpasningsavtalens regler om medbestemmelse i egne partssammensatte utvalg regionalt (Regionalt etterutdanningsutvalg) og sentralt (Sentralt etterutdanningsutvalg). Kompetansetiltak for andre tilsatte i driftsenhetene skjer regionalt.

§ 10 Likestilling

I forbindelse med Hovedavtalen § 12 og supplerende bestemmelser i Tilleggsavtalen understrekes følgende:

A) Tilsetninger

Det er en målsetting å ha jevn kjønnsfordeling i kirkelige stillinger.

B) Kompetanseutvikling

Opplæring og andre former for kompetanseoppbygging har som delmålsetting å rekruttere, motivere og utdanne kvinner til lederstillinger i Den norske kirke.

C) Permisjon/omsorg

Arbeidsforholdene skal legges til rette slik at både menn og kvinner får mulighet til å ta lønnet omsorgspermisjon og delta i omsorgsarbeid

Arbeidet for å fremme likestilling og å forebygge diskriminering lokalt tilligges de som har det overordnede ansvar for personalpolitikken i den enkelte driftsenhet. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende anti-diskrimineringsarbeidet.

Fra Tilleggsavtalen til KA's Hovedavtale, supplerende bestemmelser til §12

Fremme likestilling og hindre diskriminering

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

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

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

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

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

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

§ 11 Frikjøp

For å understøtte gjennomføring av medbestemmelsen regulert i denne Tilpasningsavtalen, vil arbeidsgiver fastsette ordninger for frikjøp.

§ 12 Tvist

Tvist om inngåelse av lokal tilpasningsavtale (interessetvist), er regulert i Tilleggsavtalens supplerende bestemmelser til KAs Hovedavtale § 4-2, 3. ledd.

80