

**REVISJON AV
HOVEDAVTALEN**

PR. 01.01.2022

KA-OMRÅDET

TILBUD NR. 3

30. NOVEMBER 2021

KLOKKEN 21:35

Føringer, forbehold og metodikk KAs tilbud:

- Formålsbestemmelse inntatt i § 7-1 flyttes til §1 og supplerende bestemmelse til samme bestemmelse i tilleggsavtalen tas inn i ny §1, med noen endringer/justeringer.
- Bestemmelser som det er gjort justeringer i – både i dagens hoveddel og tilleggsavtale – er inntatt i tilbudet. Resten av avtalen videreføres uendret.
- Øvrige bestemmelser i tilleggsavtalen innlemmes i Hovedavtalen som nye egne punkter under aktuelle paragrafer og gjøres gjeldende kun for rDnk. Dette gjelder §7-3 (§7-2 i tilbud), §7-4 (§7-3 i tilbud) og hele §9.
- Det tas forbehold om nye eller endrede tilbud/krav, samt feilskrift
- Endringene er merket som følger:
- Tekst som strykes er ~~gjennomstrøket~~, tekst fra tilbud 1 er uthevet i gult, tekst fra tilbud 2 i grønt, tekst fra tilbud 3 i blått og kommentarer er understreket.

§1 FORMÅL, PARTSFORHOLD OG DEFINISJONER

§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.

~~Hensynet til miljø og klima skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse, og skal bidra til en bærekraftig utvikling i tråd med bærekraftsmålene.~~

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 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.

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 skal bidra til å nå en bærekraftig utvikling i tråd med 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 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 og bærekraftig arbeidsliv
- g. fremme forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima og bidra til å nå bærekraftsmålene
- 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

§ 1-4 2 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes Hovedtariffavtale mellom partene.

§ 1-23 Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

§ 1-34 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/endring av sentral særavtale.

§ 1-45 Lokale særavtaler

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

§ 2 VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 2-2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2014 — 31.12.2017. 01.01.2022 – 31.12.2025

Avtalen kan sies opp etter to år med tre måneders varsel med utløp 31.12.2023. Sies ikke avtalen opp etter to år, gjelder avtalt varighet på 4 år

§ 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 Riksmekleringsmannen.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

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

Nemnda sammensettes slik:

1 nøytral leder

1 representant fra KA

1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon.

§ 4-2 Lokal nemnd

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

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

Nemnda sammensettes slik:

1 nøytral leder

1 representant fra arbeidsgiver

1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmekleren/lingmannen./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 lønnplasseringene 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 Riksmekleringsmannen

1 representant fra KA

1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

7 ~~FORMÅL~~, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

§ 7-1 ~~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.~~

Tekst er utvidet og flyttet til §1.1

§ 7-2 **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

§ 7-32 **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.

§ 7-43 **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 tilpassinger. Evt tilpassinger skal ivareta de grunnleggende hensyn i samsvar med gjeldende lovgivning og formålet i § 7-1, og rettigheter/plikter som framgår av denne avtalen. Avvikende ordninger forutsetter at partene lokalt er enige, og at enigheten er nedfelt i en protokoll.

Merknad

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

§ 7-54 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

§ 8-2 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.

§ 10 ADMINISTRASJONSUTVALG OG TILSETTING

§ 10-1 Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg i kirkelig fellesråd

- 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, jf. kirkeloven § 35.
- Administrasjonsutvalget 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 vararepresentanter utpekes av arbeidstakerorganisasjonene. Antall arbeidstakerrepresentanter i utvalget er normalt minst 2 personer.

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

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

§ 10-2 Tilsetting

Ved tilsetting skal medbestemmelsen sikres.

Dersom administrasjonsutvalget **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.

§ 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 arbeidsgiverne 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, øg-alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Partene anbefaler derfor 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
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinne-dominerte yrker

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.

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 som må iverksettes for å forebygge mobbing og/eller trakassering, samt og bidra til sosial inkludering på arbeidsplassen
- b. tiltak som gir større økt bevissthet og bevisstgjøring om LHBT+-ansattes arbeidsmiljø
- c. tiltak som motiverer og rekrutterer kvinner til lederstillinger og til andre stillinger der kvinner er underrepresenterte

§ 13 Fremme et kirkelig arbeidsliv i tråd med bærekraftsmålene Et grønt arbeidsliv

Partene erkjenner at verden er i en klimakrise som krever handling på alle nivåer i samfunnet. Dette gjelder også for arbeidslivet. Partene ser sitt felles ansvar for å verne om skaperverket og livsgrunnlaget for fremtidige generasjoner. Partene skal på alle nivåer i partssamarbeidet jobbe legger til grunn at arbeidet for et grønt kirkelig arbeidsliv skjer 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, samt kirkens selvforpliktelse i Plan for diakoni.

Målsettinger:

- Fremme en grønn arbeidslivspolitik på alle nivåer i partssamarbeidet
- Fremme økt bruk av Grønn kirke — praktisk miljøledelse i menighetene

§ 134 PERMITTERING

§ 134-1 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.

§ 134-2 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.

§ 134.3 **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.

§ 145 **FAGFORENINGSKONTINGENT**

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

Til protokollen

a) Utvalg om framtidig organisering- Kirkemøtet 2022 og 2023

Kirkemøtet vil i 2022 og 2023 legge føringer og fatte vedtak knyttet til en (eventuell) ny kirkelig organisering. Partene er enige om at det er viktig å så tidlig som mulig bli kjent med hvilken innvirkning dette kan få for bestemmelsene i avtaleverket. Partene er enige om at deler av dette arbeidet bør gjøres i felleskap. Det nedsettes derfor et partssammensatt utvalg

Utvalget skal søke felles forståelse av Kirkemøtets vedtak. Utvalget kan videre foreslå konkrete/nødvendige endringer i avtaleverket.

Utvalget vil ha sitt første møte senest en måned etter Kirkemøtet 2022.

Utvalget skal bestå av inntil 4 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene, og inntil 4 personer oppnevnt av KA. Arbeidet skal være ferdig senest 20.09.2023.

b) Utvalg om hovedavtalens bestemmelser i § 9.

Partene er enige om at det i kommende periode gjennomføres en felles gjennomgang av bestemmelsene i § 9. Dette gjøres med sikte på å kartlegge og avdekke eventuelle behov og muligheter for harmonisering og fremtidige endringer i bestemmelsene som kan tas opp i senere forhandlinger.

Utvalget skal bestå av inntil 4 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene, og inntil 4 personer oppnevnt av KA. Arbeidet skal starte senest 01.05.2022 og være ferdig senest 01.06.2023.

c) Redaksjonsutvalg til Hovedavtalen

Det nedsettes et utvalg som gjennomgår Hovedavtalen redaksjonelt.

d) Redaksjonsutvalg for veiledning til Hovedavtalen

Det nedsettes et redaksjonsutvalg som gjennomgår veiledningen til Hovedavtalen