

# **SÆRAVTALE OM VIRKEMIDLER VED OMSTILLING, ENDRING OG NEDBEMANNING**

## **Innledning**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A.

Avtalen gjøres gjeldende fra 01.07.2023 til 30.06.2024

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen én måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Twist om denne avtalen løses etter Hovedavtalens bestemmelser.

## **§ 1 Formål og virkeområde**

Formålet med denne særavtalen er å etablere, forenkle og sikre bruk av virkemidler ved omstilling, flytting og nedbemanning i Den norske kirke.

Avtalen skal sikre forutsigbare rammer for virkemidler ved endret tjenestested, omstilling, geografisk flytting av enheter og nedbemanning innenfor rettssubjektet Den norske kirke. Særavtalen er ment å skulle bidra til å lette endrings- og omstillingsarbeid når dette er nødvendig innenfor rettssubjektet Den norske kirke.

Det er et sentralt anliggende for partene at nødvendige omstillingsprosesser innenfor rettssubjektet Den norske kirke ikke skal føre til at eldre arbeidstakere støtes ut av arbeidsmarkedet. Det er ikke saklig å legge vekt på alder som kriterium ved overtallighet.

## **§ 2 Endret tjenestested for arbeidstaker permanent eller midlertidig.**

Til arbeidstakere med avtalt tjenestested kan det ytes tidsbegrensede økonomiske tilskudd etter §§ 4 til 6 når tjenestested endres på grunn av:

- a) tjenesteoppdrag/tjenestereiser som medfører skifte av tjenestested.
- b) omstillinger eller omorganiseringer vedtatt av rette kirkelig organer.
- c) pålagt etter- og videreutdanning.

## **§ 3 Arbeidstakere som må føre 2 husholdninger som følge av pålegg eller avtale om nytt tjenestested.**

Arbeidsgiver kan fastsette at arbeidstakere som pålegges tjeneste på et nytt tjenestested eller avtaler tjeneste på nytt tjenestested eller tjenestestedistrikt, og som av den grunn må føre 2 husholdninger etter ankomsten til det nye tjenestestedet, gis følgende godtgjørelse:

1. De første 28 dagene: Kostgodtgjørelse og nattillegg etter satsene i «Særavtale om reiseregulativet».
2. Fra den 29. dagen og inntil 100 uker:

a) Kostgodtgjørelse: Sannsynliggjorte merutgifter med inntil kr 190,- pr dag.

b) Legitimerte merutgifter til husleie med inntil kr 10 000,- pr. måned.

Medfører oppholdet særlige store utgifter kan arbeidsgiver dekke legitimerede utgifter til kost og losji.

3. Dersom arbeidsgiver sørger for kost og losji, eller kun losji, plikter arbeidstakeren å benytte dette. Ved kun losji utbetales kostgodtgjørelse for sannsynliggjorte merutgifter med inntil kr 190,- pr. dag.

4. Arbeidsgiver dekker minimum 1 hjemreise hvert kvartal. Hvis arbeidstakeren ikke vil benytte reisen selv, kan ektefelle/samboer/barn benytte reisen for å besøke arbeidstakere på tjenestestedet.

#### **§ 4 Arbeidstakere som pålegges eller avtaler nytt tjenestested uten å skifte bopel**

Arbeidsgiver kan fastsette at arbeidstakere som pålegges eller avtaler tjeneste på et nytt tjenestested/-distrikt og som blir boende på hjemstedet, i en overgangsperiode på inntil 2 år kan få dekket:

a) Sannsynliggjorte reiseutgifter mellom hjemsted og tjenestested på over kr 690,- og inntil kr 2900,- pr. måned.

b) Sannsynliggjorte merutgifter til kost på inntil kr 190,- pr arbeidsdag når reise- og arbeidstid til sammen er minst 12 timer.

#### **§ 5 Arbeidstakere som skifter tjenestested etter søknad**

Arbeidsgiver kan fastsette at arbeidstaker som etter søknad flytter til nytt tjenestested, kan tilstå godtgjørelse etter denne særavtalen dersom vilkårene for øvrig er til stede, og det ellers er særlig grunner til å likestille forholdet med pålagt tjenesteoppdrag.

Dersom vilkårene ikke er til stede, kan arbeidstakeren etter flytting fra sitt tidligere tjenestested, få utbetalt et kompensasjonstillegg på kr 95,- pr. dag i inntil 2 år for føring av 2 husholdninger. Dersom en arbeidstaker ikke umiddelbart kan bringe hele familien med til et nytt tjenestested f.eks. på grunn av barns skolegang eller ektefelle/samboers arbeidsforhold mv utbetales et kompensasjonstillegg fram til det tidspunkt hvor familien har flyttet, dog ikke utover 2 år.

Arbeidstaker som på grunn av særlige forhold må bli boende på sitt hjemsted, kan i inntil 2 år få dekket reiseutgifter mellom hjemsted og tjenestested.

#### **§ 6 Fravær fra nytt tjenestested**

Arbeidstaker opprettholder godtgjørelse som dekker løpende utgifter til husleie ved midlertidig fravær som ferie, sykdom, hjemreise mv. Kostgodtgjørelse og kompensasjonstillegg bortfaller dersom det utbetales godtgjørelse for dette etter andre avtaler.

## § 7 Regulering

Satsene i §§ 4 til 6 skal reguleres etter endringer i statens «Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested», med samme virkningsdato som i staten.

## § 8 Geografisk flytting av enheter innen rettssubjektet Den norske kirke

Arbeidsgiver kan etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene bruke virkemidler etter § 10 ved geografisk flytting av enheter innen rettssubjektet Den norske kirke.

Virkemidlene etter denne paragrafen:

- a) er rammen for hva som kan tilbys den enkelte arbeidstaker. Det er arbeidsgiver som etter en individuell vurdering bestemmer om og eventuelt hvilke virkemidler som skal tilbys.
- b) kan gis i maksimalt to år.
- c) skal gis tilpasset til den enkelte omstillingsprosess.

## § 9 Virkemidlene

- a) Tilsatte som blir med på flyttingen kan få dekket faktiske, legitimerede utgifter med inntil kr 150 000,- i forbindelse med kjøp/salg av bolig. Dette forutsetter 2 års bindingstid. Hvis vedkommende slutter før bindingstidens utløp, skal beløpet tilbakebetales forholdsmessig. I tillegg kan den tilsatte og vedkommendes familie få dekket minimum en visningsreise etter «Særavtale om reiseregulativet».
- b) Etter «Instruks for forvaltningen av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse» § 3 andre ledd kan det ytes lån med inntil kr 750 000,- etter beslutning og regelverk i Statens pensjonskasse. Slike lån kan gis i tillegg til låneordningen som følger av samme instruks § 3 første ledd.
- c) Tilsatte kan gis permisjon med lønn innenfor ordinære velferdspermisjoner, jf. HTA 14.2. Er disse velferdsdagene brukt opp, kan det tilstås ekstra velferdspermisjon i forbindelse med flyttingen til nytt arbeidssted, herunder også visningsreiser til aktuell bolig på det nye arbeids-/bosted.
- d) Tilsatte som ikke ønsker å skifte bopel, men ønsker å fortsette i stillingen etter flytting av arbeidssted kan få dekket minimum 1 hjemreise i måneden. Denne bestemmelsen gjelder når det ikke er aktuelt å dagpendle.
- e) Ved dagpendling kan arbeidstakere som får en lengre daglig reisetid få regnet sin merreisetid fra bolig til arbeidssted som arbeidstid. Dette forutsetter at den daglige merreisetiden overstiger 1,5 time, og det er kun merreisetiden utover 1,5 time som regnes inn i arbeidstiden.
- f) Tilsatte som blir med på flyttingen kan få hel eller delvis dekning av utgifter til barnehage, SFO eller aktivitetsskole

For øvrig vises det til muligheten til forhandlinger etter HTA 4.2 Særskilte forhandlinger og 4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere.

## **§ 10 Nedbemanning**

1. Arbeidsgiver kan tilby sluttvederlag tilsvarende en månedslønn for hvert faktiske tjenestear i rettssubjektet Den norske kirke, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i 6 måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn. For arbeidstakere som var ansatt før 1.1.17 skal også all tjeneste i staten før denne dato regnes med i grunnlaget for sluttvederlaget. Med lønn forstås lønn etter hovedtariffavtalens § 8.1.2. Det er stillingsbrøken i arbeidsavtalen som legges til grunn. Fungeringstillegg for høyere stilling skal ikke regnes med. Sluttvederlag kan utbetales som en engangssum, eller betales i månedlige rater dersom arbeidsgiver og arbeidstaker blir enig om det. Innvilgelse av sluttvederlag innebærer at den ansatte sier opp stillingen selv, og sier fra seg fortrinnsretten til stilling i rettssubjektet Den norske kirke. Ved innvilgelse av sluttvederlag skal det inngås en standardkontrakt utarbeidet av partene.

2. I forbindelse med omstilling og nedbemanning skal de ansattes kompetanse kartlegges. Med bakgrunn i kompetansekartleggingen kan det gis full lønn i inntil 3 år til ny utdanning/kompetanseheving hvis arbeidsgiver anser det som nødvendig for at den tilsatte skal kunne fortsette i virksomheten.

## **§ 11 Økonomisk-administrative rutiner**

Hvis godtgjøring etter denne avtalen knytter seg til faktisk utgiftsdekning, må arbeidstaker håndtere disse etter gjeldende økonomisk-administrative rutiner.