

Avtale

om det lokale arbeidsmiljøarbeidet mellom

Nidaros bispedømmeråd/biskopene i Nidaros

og

_____ **kirkelige fellesråd/menighetsråd**
(i avtaleteksten menes med fellesråd også menighetsrådet i kommuner med ett sokn)

1. Bakgrunn

Bakgrunnen for avtalen er at både bispedømmerådet og fellesrådet er arbeidsgivere for kirkelig tilsatte på samme arbeidsplass.

Arbeidsmiljølovens (aml) § 2-2 og internkontrollforskriftens § 6 gir hjemmel for at det i slike sammenhenger inngås en nærmere avtale mellom arbeidsgiverne, jfr. også en egen rapport datert 25.januar 2002 (<http://www.ka.no/sok/artikkelvisning/article/7369>) fra en partssammensatt arbeidsgruppe mellom arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner på nasjonalt plan i Den norske kirke.

2. Målsetting

Målsettingen med avtalen er å tilrettelegge for en positiv utvikling av arbeidsmiljøet, høyne bevisstheten om arbeidsmiljøspørsmål, avklare hvem som skal ta ansvar for hvilke områder og avtale rutiner for informasjon og samarbeid.

3. Om ansvaret for arbeidsmiljøet

- a. Den enkelte arbeidsgiver har ansvar for arbeidsmiljøspørsmål for sine arbeidstakere innenfor sitt virksomhetsområde. Arbeidsgiverne skal i fellesskap og hver for seg bidra til å utvikle et godt arbeidsmiljø for kirkelig tilsatte.
- b. For lokalt kirkelig tilsatte ivaretar fellesrådet arbeidsgiveransvaret helt og fullt innenfor sitt virksomhetsområde. Dette inkluderer også alle arbeidsmiljø-spørsmål. I det daglige ivaretas arbeidsledelsen av kirkevergen/daglig leder. Når lokalt kirkelig tilsatt utfører arbeid som ledes av en prest er presten likevel arbeidsleder for dette konkrete arbeidet (for eksempel gudstjenester og kirkelige handlinger).
- c. For presteskapet ivaretar bispedømmerådet deler av arbeidsgiveransvaret ved blant annet tilsettinger, instruksfastsetting og budsjett disponering, mens biskopen er den øverste leder av prestatjenesten, herunder skal biskopen ivareta den løpende arbeidsledelse. Denne arbeidsledelsen ivaretas lokalt av prost og sokneprest.
- d. Nidaros biskop ivaretar, slik det er beskrevet i bispedømmets håndbok for IK-rutiner innen HMS, blant annet følgende områder for presteskapet: kompetanseutvikling, medarbeidersamtaler, sluttsamtale, arbeidsoppgaver og arbeidstid, uttak av fritid, boligspørsmål, bedriftshelsetjeneste, sykefravær og attføringsarbeid mv., tilfeller av rusmisbruk og seksuelle overgrep.

- e. Fellesrådet ivaretar, slik det følger av kirkeloven, blant annet følgende områder i forhold til presteskabet: bygningsmessige forhold så som klima, belysning, ergonomi, utstyr og varer, rutiner ved innbrudd, o.a. Dette gjelder i både kirker, kapeller og andre bygninger som for eksempel kontor (jfr. Kontorstandard for Nidaros bispedømme, IK- HMS håndbok kap.3.8).
- f. Både Nidaros biskop og fellesrådet ivaretar og samarbeider på en særskilt måte om:
 - det psykososiale arbeidsmiljø
 - stabsutvikling
 - introduksjon av nytilsatte (jfr. bl.a. bispedømmets Introduksjonsprogram for nytilsatte)

4. Ansvar for samordning

- a. Fellesrådet har i henhold til AML. § 2-2 ansvar for å samordne arbeidsmiljø-spørsmålene. Denne avtalen ivaretar den overordnede planlagte samordning.
- b. Mye av arbeidsmiljøarbeidet vil skje i det enkelte fellesrådsområde/ prestegjeld/menighet og kirkevergen samarbeider her med soknepresten og de øvrige prestene. Det er en intensjon at arbeidsmiljøspørsmål skal håndteres og løses på et lavest mulig nivå i virksomhetene. Dersom fellesrådet v/kirkevergen mener det er nødvendig å trekke inn et overordnet ledd i presteskabet skal kirkevergen henvende seg til prosten, som avgjør om biskopen skal bringes inn i en sak.
- c. Kirkevergen og prosten skal ha møte for å drøfte arbeidsmiljøspørsmål når behovet tilsier det eller den ene part ønsker det. Verneombudene i fellesrådsområdet og presteskabet kan innkalles. Innenfor presteskabet gjennomfører prosten en årlig HMS-undersøkelse for alle prestene i prostiet. I den grad det i denne undersøkelsen kommer fram forhold som berører lokalt kirkelig tilsatte skal prosten ta opp forholdet med fellesrådet.
- d. Når fellesrådet igangsetter arbeidsmiljøundersøkelser og andre arbeidsmiljøtiltak skal presteskabet inkluderes i den grad dette er naturlig. Prosten skal informeres i den grad dette berører prestene og prosten skal da få samme informasjon om resultatene av eventuelle undersøkelser som det fellesrådet v/kirkevergen får. Prosten avgjør om informasjonen skal gå videre til biskopen.

5. Ordninger med arbeidsmiljøutvalg mv.

- a. For lokalt kirkelig tilsatte behandles oppgavene etter AML. § 7-1 av et kombinert arbeidsmiljø- og samarbeidsutvalg, jfr. Hovedavtalens § 11 innen KA's tariffområde, med mindre partene i KA-området har avtalt at slike saker skal behandles på annen måte. Fellesrådet har ansvar for at dette arbeidet i nødvendig grad samordnes med prestetjenesten. Verneombudet i fellesrådets virksomhetsområde har tilsvarende ansvar for å ivareta nødvendig samordning. Fellesrådet informerer verneombudet om dette. Prestene innen fellesrådsområdet og prosten skal informeres om hvem som er verneombud.
- b. For presteskabet behandles oppgavene etter AML. § 7-2 i kontaktmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene mens øvrige oppgaver etter AML. § 7 behandles i et regionalt arbeidsmiljøutvalg på bispedømmenivå. I den grad det reises

forhold som berører lokalt kirkelig tilsatte har biskopen ansvar for at fellesrådet blir informert.

Det regionale verneombudet for presteskaper skal bidra til nødvendig samordning. Prosten gir informasjon om hvem som til enhver tid er regionalt verneombud.

6. Økonomi

- a. Fellesrådet og bispedømmerådet dekker utgiftene til arbeidsmiljøtiltak i henhold til det ansvar som er gitt i kirkeloven og tydeliggjort i denne avtalen. Særskilt nevnes at fellesrådet dekker utgiftene til teknisk utstyr på kontoret mens bispedømmerådet dekker utgifter til opplæring innen IT for prester.
- b. I den grad det er aktuelt å iverksette tiltak etter for eks. pkt. 3 f som vil utløse utgifter for den andre arbeidsgiveren, skal dette avtales på forhånd. For fellestiltak er utgangspunktet at den enkelte arbeidsgiver dekker sin forholdsmessige del av utgiftene etter antallet tilsatte.

7. Årsrapporter

Fellesrådet/menighetsrådet og bispedømmerådet sørger for at arbeidsmiljøutvalget (eller tilsvarende instans) utarbeider hver sine årsrapporter som skal være tilgjengelig for den andre part i tillegg til at den skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet.

8. Varighet

- a. Avtalen gjelder fra den dato den er undertegnet av begge parter.
- b. Hver av partene kan kreve at avtalens innhold tas opp til ny drøfting.
- c. Ved endringer i arbeidsmiljøloven eller i kirkelig arbeidsgiveransvar som gir virkninger for avtalens innhold, skal avtalen tas opp til ny drøfting eventuelt opphøre.
- d. Avtalen kan sies opp av hver av partene med 3 mnd. varsel.

Nidaros bispedømmeråd/
Biskopene i Nidaros
Trondheim,/..... 20...

_____ fellesråd/menighetsråd
_____,/..... 20...

Gunn Karlsaune
stiftsdirektør

kirkeverge/daglig leder