



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	10. februar 2009
		Erstatter rundskriv:	

## De sentrale særavtalene reforhandlet pr 01.01.2009.

**De sentrale partene avsluttet 9. januar forhandlingene om nye særavtaler.  
Dette rundskrivet gjennomgår de endringene som er gjort.  
Alle avtalene er gjort gjeldende for ny avtaleperiode 01.01.2009 til 31.12.2010.**

### Barnehager

Både Særavtale for barnehager og skolefritidsordninger og Særavtale for barnehager – Oslo er videreført for ny periode uten endringer.

### Ledere

Særavtale for ledere er videreført for ny periode uten endringer. KA minner om sammenhengen mellom særavtalen og inngåtte arbeidsavtaler/lederavtaler, og bestemmelsene i HTA kapittel 3, pkt 3.4. Maler for arbeidsavtale for ledere finnes på [www.ka.no](http://www.ka.no) under menyen *Arbeidsgiver* i venstre spalte.

### Arbeidstøy

Særavtale om arbeidstøy er videreført for ny periode uten endringer. Partene har også videreført en felles veiledning til avtalen. Veiledningen er justert noe under omtalen av eiendomsforholdet til liturgiske klær, med understrekning av at partene må avklare dette ved innkjøp.

### Reiseregulativet

Særavtalen om reiseregulativet pkt 2 om utgiftsdekning er videreført uendret mht. henvisning til Statens reiseregulativ for godtgjøring for bruk eget transportmiddel, kost osv. Avtalens pkt 4 om fastsetting av hovedarbeidssted er også videreført uendret.

Det er gjort en endring i avtalens pkt. 3 som gjelder avtale om godtgjøring for bruk av egen bil i tjeneste. Bestemmelsen hadde opprinnelig bakgrunn i kommunale hjemmевaktordninger, men har over tid

blitt knyttet til de forholdene hvor den ansatte bruker egen bil i tjenesten for å kunne utføre arbeidet. KA understreker at km-godtgjøringen etter reiseregulativets pkt. 2 skal dekke både bilhold og drivstoff. Det kan imidlertid være situasjoner der arbeidsgiver anser det for nødvendig at arbeidstakeren disponerer egen bil i tjenesten, og hvor alternativet ville være at arbeidsgiver for eksempel måtte anskaffe egen tjenestebil. I disse tilfellene åpner særavtalen for at det kan inngås en avtale med den enkelte arbeidstaker om dette, og at denne forpliktelsen kompenseres med en godtgjøring på inntil kr 9 500 pr år. Denne ytelsen vil i så fall være skatte- og avgiftspliktig. Beløpet er et maksimumsbeløp, det skal vurderes ut fra lokale forhold hvilket godtgjøringsnivå som er aktuelt i det enkelte tilfelle.

Veiledningen til reiseregulativet er justert tilsvarende på dette punktet, ellers er den uendret.

### Kirkelige stillinger

#### Ekstra fridager

I avtalens pkt 2.5 var det tidligere regulert to ekstra fridager pr år for arbeidstakere som har fri sjeldnere enn hver 3. søn- og helgedag. Fra ny avtaleperiode er disse dagene utvidet til *fire* dager pr år. Avviklingen av disse dagene fastsettes av arbeidsgiver etter drøfting med den enkelte arbeidstaker. Det er ikke lenger regulert at de skal avvikes i samband med ferie, og det er heller ikke avtaleregulert om dagene kan overføres fra et år til et



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	10. februar 2009
		Erstatter rundskriv:	

annet. KA legger til grunn at dagene skal være en reell kompensasjon for den kontinuerlige belastningen ved søndags- og helligdagsarbeid, og disse kan derfor ikke «spares opp» over flere år. I deltidsstillinger håndteres de ekstra feriedagene på tilsvarende måte som fastsetting av feriefritid, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Det er ikke noe til hinder for at de ekstra fridagene avvikles på søn- eller helligdager, jf. avtalens pkt 2.3. I så fall utløser ikke dette noen ny rett til fri, jf. HTA kapittel 1, § 5, pkt 5.6.

### **Kirkemusikere**

Det er avtaleregulert at kirkemusikere har 20 % av arbeidstiden til egen disposisjon. Bestemmelsen i pkt 3.1 er nå klargjort ved at angivelse av type arbeid er tatt ut. Punktet har utelukkende til hensikt å sørge for at kirkemusikere skal kunne disponere 20 % av arbeidstida selv, og trenger derfor ikke å synliggjøres i arbeidsplanen eller være bundet til arbeidsplassen.

Beskrivelse og angivelse av type/antall av en kirkemusikers arbeidsoppgaver framkommer normalt gjennom arbeidsavtale og stillingsbeskrivelse. Alle tjenester/arbeidsoppgaver, inkludert egne forberedelser, faglig fordypning, samspill og øving med andre og samarbeid/administrasjon må løses innenfor den totale arbeidstiden i stillingen, inkludert de 20 % av arbeidstiden som er til egen disposisjon. For øvrig gjelder de alminnelige reglene for arbeidstid og arbeidsplanlegging. Planer for kompetanseutvikling følger av Hovedavtalens § 12, jf. også HTA kapittel 3, pkt 3.3.

Særavtalen hadde i forrige avtaleperiode en merknad om godtgjøring fra pårørende/begravelsesbyrå o.l. Merknaden er tatt ut av selve avtalen, fordi den etter partenes kunnskap har tjent sin

funksjon for å rydde opp i slike forhold. Det er fortsatt enighet om det materielle innholdet, og merknaden er tatt inn som felles protokolltilførsel mellom partene.

### **Arbeid på leir og liknende**

Partene har ved denne revisjonen brukt mye tid på å tilpasse bestemmelsene om arbeid på leir til gjeldende lovverk. Det forutsettes at når en arbeidstaker deltar på leir, er det som *ansatt*. Det er således en plikt for arbeidsgiver å planlegge og legge til rette slik at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt. Partene har i avtalen lagt stor vekt på at det likevel skal være mulig å gjennomføre leirarbeid i menighetene som en sentral arbeidsform for flere aldersgrupper og for flere formål. Det er avgjørende at arbeidsgiver drøfter avviklingen av leiren med de berørte ansatte/tillitsvalgte så tidlig som mulig, for å finne smidige og hensiktsmessige løsninger som alle parter er tilfredse med innenfor rammen av særavtalen. Før leiroppholdet skal det inngås lokale avtaler mellom partene med arbeids- og bemanningsplan, bestemmelser om gjennomsnittsberegning og hviletider mv., samt opplysninger om ev. fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Konsekvensene av de justerte bestemmelsene vil kunne bli at det kreves en større bemanning av ansatte/frivillige enn det man tidligere har hatt, og en større bevissthet om aktiv/passiv arbeidstid.

Hovedpunktene vil være:

### **Arbeidstid:**

- Inntil 9 timer pr døgn kan regnes som ordinært arbeid. Denne arbeidstida inngår i arbeidsplanen for vedkommende uke på ordinært vis. 9 timer pr døgn er i hht aml § 10-4 den maksimale lengden av ordinær (alminnelig)

## **KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon**



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	10. februar 2009
		Erstatter rundskriv:	

arbeidstid. De delene av leiren hvor en ansatt har hovedansvar må legges til ordinær arbeidstid.

- Det skal sikres en arbeidsfri periode (hviletid) hvert døgn selv om arbeidstaker er på leir. Etter aml § 10-8 nr 1 er det normale kravet til lengden av den arbeidsfrie perioden på 11 timer. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan imidlertid inngå avtale om en kortere periode, ned til 8 timer jf. aml § 10-8 nr 3. En slik avtale krever «*kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern*». I praksis må det sørges for at det i tiden umiddelbart etter leiren, legges til rette for tilsvarende lengre arbeidsfrie perioder mellom arbeidsdagene, f.eks kombinert med avspasering.
- Dersom de to ovenstående punktene utnyttes maksimalt, vil det være 7 timer igjen pr døgn. Dersom arbeidstaker skal stå til arbeidsgivers disposisjon i denne tiden, vil det sprengte de rammene som loven setter. Partene har en felles forståelse om at arbeidstakere kan settes til arbeid av passiv karakter på leir ut over ordinær arbeidstid. «Passiv arbeidstid» betyr at arbeidstakeren deltar i leirens gjøremål, men har ikke hovedansvar eller lederansvar for aktiviteter/ programposter mv. Arbeid av passiv karakter regnes 1:1 som arbeidstid, slik at arbeidsdagen da vil kunne strekke seg over  $9 + 7 = 16$  timer. Arbeidsgiver har hjemmel til å utvide med inntil to timer arbeid av passiv karakter i løpet av 24 timer, jf. aml § 10-4 nr. 2. Arbeidstilsynet kan med hjemmel i samme pkt. gi samtykke til at arbeidstiden forlenges med arbeid av passiv karakter inntil 13 timer. For å kunne få avviklet leir på en hensiktsmessig måte, har partene også

pekt på muligheten for å avtale fravik fra arbeidsmiljølovens regler i hht aml § 10-12 nr 4 ved at organisasjoner «med innstillingsrett» kan inngå avtale med arbeidsgiver om fravik for inntil 7 timer arbeid av passiv karakter pr døgn. For å få en hensiktsmessig saksbehandling, er partene enige om at søknad sendes elektronisk fra den lokale arbeidsgiver til KA, som videresender til resp. organisasjon. En begrunnet søknad vil bl.a. måtte inneholde arbeids- og bemanningsplan, og uttalelse fra tillitsvalgt. KA vil i samråd med arbeidstakerorganisasjonene etablere søknadsrutiner via KAs nettside så snart som mulig.

- Både ordinær arbeidstid og arbeid av passiv karakter inngår i timeregnskapet for den enkelte ansatte. Normalt vil det være nødvendig å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for perioden på leir, slik at mertimer («plusstimer») kan tas ut som avspasering på et seinere tidspunkt.

#### Godtgjøringer

- For ordinært arbeid på kveld/natt, lør- og søndag eller helge- og høytidsdag ytes godtgjøring etter HTA kapittel 1, § 5 på vanlig måte. Hvis ikke dette er innregnet i tilleggslønna etter HTA kapittel 3, pkt 3.6, utbetales godtgjøring på grunnlag av arbeidsplanen for leiroppholdet.
- I stedet for å la ev. arbeid av passiv karakter inngå i timeregnskapet 1:1, kan den passive arbeidstida kompenseres med 1/3 timelønn for hver time med arbeid av passiv karakter. Spørsmålet skal drøftes med arbeidstaker/tillitsvalgt før det tas beslutning om dette.
- Dersom arbeidstid av passiv karakter

### KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	10. februar 2009
		Erstatter rundskriv:	

inkluderer arbeid på kveld/natt, lør- og søndag eller helge- og høytidsdag, ytes 1/3 av gjeldende sats i hht HTA kapittel 1, § 5.

- For hviletid/fritid som tilbringes på leir, ytes en kompensasjon på 1/3 timelønn for hver time. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det, kan denne ytelsen innveksles i fritid med 1/3 times fri (avspasering) for hver time.
- Innenfor et kalenderår ytes kr 500 pr døgn fra og med det 9. døgnet på leir. 6 timer eller mer inn i et nytt døgn regnes som et helt nytt døgn, regnet fra leirens/reisens start.

KA understreker at det ikke vil være mulig å arrangere leirer/weekender slik partene kjenner til det uten at arbeidsgiver på et tidlig tidspunkt tar ansvar for planlegging.

og inngår nødvendige avtaler om bemanning og arbeidstid mv. i hht bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og gjeldende tariffavtaler.

Normalt vil det minimum være behov for to eller tre personer (ansatte) for å oppfylle kravet om å skille mellom ordinært arbeid og arbeid av passiv karakter, avhengig om det er krav til nattevaksordning. Det er full anledning for arbeidsgiver å bruke frivillige til å ivareta ansvar på leir, og KA anbefaler å inngå skriftlig avtale med slike for å tydeliggjøre ansvaret.

Se for øvrig felles veiledning til Særavtale for kirkelige stillinger.

Se også vedlegget med eksempel på et tenkt døgn for en ansatt



Frank Grimstad  
adm.dir.

Vedlegg



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	10. februar 2009
		Erstatter rundskriv:	

### Eksempel på et tenkt døgn for en ansatt

De ulike delene av et leiropphold kan oppsummeres/illustreres slik (eksempel på et tenkt døgn for en ansatt. Øvrige ansatte/frivillige må ha komplementære planer for å dekke det totale behovet i de ulike øktene):

KI	Økter	Arbeidstid	Godtgjøringer	Kommentar
00		Hvile-/fritid, minimum 8 timer pr døgn.	Dersom denne tiden avvikles på leirstedet, ytes 1/3 timelønn for hver time.	Ved kortere enn 11 timer må det gjøres skriftlig avtale jf. aml § 10-8 nr 3. Kan innveksles i fritid slik at 3 timer på leiren tilsvarer 1 time avspasering.
01				
02				
03	A			
04				
05				
06				
07				
08	Ordinær arbeidstid, maksimum 9 timer pr døgn. Inngår i arbeidsplan/timeregnskap.	Det ytes godtgjøringer etter HTA kap. 1 § 5 på vanlig måte, ev. innregnet i beregningsgrunnlaget for tilleggslønn etter HTA kap. 3 pkt 3.6.	Arbeidstid i økt B og C kan gjennomsnittsberegnes etter avtale, jf. aml § 10-5.	
09				
10				
11				
12				B
13				
14				
15				
16				
17	Arbeid av passiv karakter. Regnes 1:1 som arbeidstid og inngår i timeregnskapet.	Kan godtgjøres i stedet for avspasering, da med 1/3 timelønn pr arbeidet time. Godtgjøringer etter HTA kap. 1 § 5 ytes med 1/3 sats.	Nødvendig fravik fra arbeidstidsbestemmelsene må gjøres i hht. aml § 10-4 nr 2, jf. § 10-12 nr 4.	
18				
19				
20				C
21				
22				
23				