



DEN NORSKE KIRKE

Informasjon til ansatte etter drøftinger mellom partene - nyhetsbrev, 18. mars 2020

18.3.2020 18:29:45 | Den norske kirke

Til: Prester, proster, biskoper, stiftsdirektører, ansatte ved bispedømmekontorer og i Kirkerådet, Presteforeningen, Fagforbundet teoLOgene, KA

I dette nyhetsbrevet kommer blant annet informasjon om tjenestegjøring i andre prostier og endring av arbeidsoppgaver for ansatte på bispedømmekontoret og i Kirkerådet.

Om tjenestegjøring i andre prostier/utenfor tjenestedistrikt

Partene er etter drøfting 17. mars enig om følgende knyttet til tjenestegjøring på tvers av prostigrenser:

Under gitte omstendigheter kan det være behov for å be prester gjøre tjeneste i andre prostier. Partene forutsetter at dette skjer etter avtale mellom den enkelte prest og prost, og i tett dialog med tillitsvalgte. Hvis oppgavene presten tillegges utenfor eget tjenestedistrikt, og oppgaver i eget tjenestedistrikt, ikke kan løses innenfor arbeidsplanens timetall, skal det utbetales overtid.

Partene ønsker også å presisere følgende: arbeidstidsordningen for prester er i en unormal situasjon, det understrekes at det er planlagt tid og 20 % ubunden arbeidstid som skal føres.

Endring av arbeidsoppgaver for ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådet i en uforutsigbar periode

Partene er etter drøfting 17. mars enige om følgende rammer og rutiner for endring av arbeidsoppgaver for ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådet.

Ansatte som har lyst til å bidra på andre fagområder

Vi har mange ansatte som har kompetanse på flere områder enn vi bruker til daglig. Behov skal så langt det er mulig synliggjøres slik at medarbeidere blir gitt anledning til å melde fra at de kan tenke seg å endre helt/delvis arbeidsoppgaver for en periode.

Konkretisering av oppgaver

Oppgaver som trenger menneskelige ressurser må beskrives så langt det er mulig/hensiktsmessig. Dette er med og sikrer en hensiktsmessig forventningsavklaring.

Omdisponering innenfor styringsretten

Utgangspunkt for omdisponering er god dialog med den/de det gjelder og tillitsvalgte. Ansatte kan omdisponeres helt eller delvis. Disponering av ansatte må kontinuerlig vurderes opp mot virksomhetens behov. Det betyr at det vil ikke alltid være mulig å gi et tydelig tidsperspektiv på omdisponering. Ingen kan påregne å få et lengre varsel (f.eks. 14 dager på behov for endringer) på endringer.

Arbeidstid og overtid

Hvis oppgaver som tillegges arbeidstakeren ikke er mulig å løse innenfor ordinær arbeidstid gjelder HTA sine bestemmelser om overtid.

Dialog med tillitsvalgte og verneombud

Viktigheten av godt samarbeid og tett dialog med tillitsvalgte og verneombud på det enkelte kontor i en krevende og annerledes tid understrekes. Hyppige møtepunkter på nett eller telefon er viktig. Et referat gir felles hukommelse. Bruk gjerne alternative former f.eks. delt dokument som oppdateres under hvert møtepunkt.

Varighet

Partene har en felles forståelse av at rutinene gjelder så lenge den ekstraordinære situasjonen knyttet til korona-epidemien pågår.

Andre forhold

Ferie og plusstid

Arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver er innstilt på at dette er en krisetid der begge parter ønsker å vise forståelse og fleksibilitet. Det innebærer at arbeidsgiver ikke ber om eller oppfordrer ansatte til at det tas ut avspasering av plusstimer.

Dersom ansatte selv ønsker å ta ut avspasering, er det ikke noe forbud mot dette så lenge det er initiert fra den ansatte selv, og tjenesten tillater det.

Flytting og avklaring av ferie

Ansatte med godkjent ferie i mars – mai må få endret denne hvis de ønsker det.

Ferieplanlegging etter mai

Dette må håndteres regionalt ut fra de behov som til enhver finnes for å ha tilstrekkelig personell på plass. Det er krevende å overskue flere måneder frem i tid, det er også krevende å planlegge adekvat for drift i løpet av sommeren 2020 på nåværende tidspunkt

Hjemme med sykt barn

Hjemmesituasjonen for mange ansatte er utfordrende med omsorgsoppgaver for barn, kombinert med arbeid som skal utføres hjemmefra. Dersom denne kombinasjonen viser seg å ikke fungere, føres likevel arbeidstid som normalt. Dersom barn er syke brukes uttak av omsorgsdager på vanlig måte. Arbeidsgiver kommer med oppdatert veiledning dersom det gjøres endringer i regelverket.

Gravide

Det har blitt reist spørsmål om hvordan best ivareta gravide arbeidstakere i denne situasjonen: Arbeidsgivers svar er at det må utvises lokalt skjønn i dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Og som alltid: følg rådene fra Folkehelseinstituttet.

Kontakter

Ingrid Vad Nilsen,
Direktør i Kirkerådet
Tlf.: [901 74 183](tel:90174183)
Epost: in699@kirken.no

Lenker

[Informasjon og ressurser om kirken i møte med koronapandemien](#)

[Nasjonale råd og oppfordringer for Kirken i lys av koronapandemien](#)