

Felles veiledning til særavtaler om arbeidstid som gjelder prester i rettssubjektet Den norske kirke (pr. 20/11-17)

1 Grunnlag

Mellom KA og berørte arbeidstakerorganisasjoner (Presteforeningen, Fagforbundet, Akademikerforbundet og Kirkelig undervisningsforbund) er det reforhandlet to særavtaler som gjelder prester i rettssubjektet Den norske kirke (virksomheten):

- Særavtale om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Den norske kirke (arbeidstidsavtalen)

- Særavtale om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i rettssubjektet Den norske kirke (lederavtalen)

Særavtale om godtgjøring for enkelttjenester (vikaravtalen) er reforhandlet i virksomheten rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) mellom Kirkerådet og de berørte organisasjonene.

Nødvendige unntak fra aml. for arbeid på søndager, helligdager og på leir, jf. aml. § 10-12 (4) er godkjent av Fagforbundet og Presteforeningen ved UNIO. I henhold til aml. § 10-12(5) gjøres bestemmelsene gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av denne art i virksomheten.

Begge avtalene er gjeldende fra 1. juli 2017 til 31. desember 2018.

KA og de berørte arbeidstakerorganisasjonene vil i denne felles veiledningen gi utfyllende merknader til avtalene for å skape klarhet og lette bruken av avtalene i praksis.

Formålet med arbeidstidsavtalen og lederavtalen er å legge tydelige rammer for prestenes arbeidstid og fritid samtidig som virksomhetens behov og prestedienstens egenart ivaretas. Avtalene skal bidra både til at skillet mellom arbeidstid og fritid blir tydelig, og til god balanse mellom prestens tid til pålagte oppgaver og behovet for frihet og selvstendighet i tjenesten.

Partene er enige om at praktiseringen av avtaleverket må være bygget på tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. For at avtalene skal fungere godt i praksis og ivareta både hensyn til forutsigbarhet og selvstendighet i prestedienst, må partene lokalt opptre lojalt og ansvarlig. En tett og tillitsfull dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er også nødvendig for å best mulig kunne tilpasse tjenesten til både den enkelte prestens og de enkelte menighetenes særlige behov.

Prestene har prostiet som tjenestedistrikt. Denne organiseringen av prestedienst skal bidra til å utjevne ulikheter i arbeidsbelastning, utvikling av kollegafelleskap, tilpasning av tjenesten til den enkelte prestens livsfase og kompetanse, bedre konfliktløsning, bedre ressursmobilisering i krevende situasjoner, bedre ledelse, tydelig sammenheng mellom prestedienst og rådernes virksomhet mv.

Partene vil understreke at arbeidsplanleggingen fortsatt skal innrettes for å ivareta disse overordnede hensynene om blant annet fordeling og utjevning av arbeidsbelastningen i prostiet. Samtidig skal arbeidstidsavtalen gi et grunnlag for en avlønning av prestene som tydeligere bygger på den enkelte prestens konkrete arbeidsbelastning.

Partene har en felles erkjennelse av at nettopp arbeid på særskilte tidspunkter, herunder kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid og hellig- og høytidsdager, er en forutsetning for prestatjenesten. Samtidig representerer dette en ekstra belastning, særlig i enkelte livsfaser. Tjeneste på slike tidspunkter bør derfor i størst mulig grad være forutsigbar. Denne belastningen gir også et grunnlag for godtgjøring/tilleggs lønn ut fra den til enhver tid gjeldende HTA.

Beredskap

Bestemmelsene om beredskap er tatt ut av avtalen, og de sentrale parter forutsetter at ny ordning for beredskap og eventuelle nødvendige avtaler inngås i virksomheten. De sentrale parter er enige om at den tidligere arbeidstidsavtalen gjelder som en overgangsordning, inntil partene i virksomheten rDnk har kommet fram til en ny ordning for beredskap i virksomheten, senest 1. januar 2018. Partene har også inntatt i protokollen at «[f]ram til en ny avtale er på plass må situasjonen i de områdene i landet der beredskapsordningen er under press tas opp i drøftingsmøter mellom partene for å finne løsninger.»

Særavtale om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Den norske kirke (arbeidstidsavtalen)

Til § 1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Avtalen skal sikre at det tas hensyn til både arbeidstakers og arbeidsgivers interesser inn i arbeidstidsreguleringen, når det gjelder forutsigbarhet og ivaretagelse og fordeling av oppgavene.

Avtalen gjelder fra 1. juli 2017 til 31. desember 2018.

Til § 2 Avtalens omfang

Avtalen gjelder bare for arbeidstakere/prester i rettssubjektet Den norske kirke.

Utgangspunktet er at alle prester i stillingskodene kapellan (0922), sokneprest (1555), prostiprest (1537), spesialprest (1465) og seniorprest (1466) har arbeidstid og omfattes av arbeidstidsavtalen. Partene legger til grunn at avtalen ikke skal gjelde for arbeidstakere som formelt er plassert i en av disse stillingskodene, men som likevel ikke er i ordinær prestatjeneste, for eksempel fordi de arbeider på et bispedømmekontor, i Kirkerådet eller lignende. Vikarer vil normalt være omfattet av avtalen.

Noen sokneprester vil kunne ha en "ledende stilling". Derfor er det åpnet en mulighet for at sokneprester som leder prestetjenesten i et sogn (eller flere), jf. tjenesteordningen for menighetsprester § 10, ikke skal få sitt arbeidsforhold regulert av denne særavtalen.

Videre kan det være enkelte spesialprester (studentprester, fengselsprester, døveprester mv.) som enten har en "ledende stilling" eller en "særlig uavhengig stilling", og som derfor heller ikke vil falle inn under denne særavtalens regulering av arbeidstid og fritid.

Slike soknepresters og spesialpresters arbeidsforhold vil da være regulert av særavtalen om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i Den norske kirke (lederavtalen), se nærmere nedenfor.

Vurderingen av om en stilling er særlig uavhengig skal skje konkret ut fra det reelle innholdet i den enkeltes stilling. De faktiske oppgavene er avgjørende, men det vil være praktisk å ta utgangspunkt i for eksempel en stillingsbeskrivelse.

For at en stilling skal kunne anses som "ledende" må hovedoppgavene i stillingen være av administrativ og ledende art, men arbeidstakeren kan også utføre arbeidsoppgaver som ikke har et slikt preg. Arbeidstakere i slike stillinger vil ofte ha et lønnsnivå som reflekterer at de har lederoppgaver.

Om en stilling er "særlig uavhengig" må også vurderes konkret, ut fra stillingens faktiske oppgaver og ansvar. Det sentrale i vurderingen er om arbeidstakeren har en tydelig selvstendighet i planlegging, prioritering, organisering og gjennomføring av oppgavene.

Til § 3 Arbeidstid

Avtalens bestemmelser om arbeidstid bygger på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 og reguleringen i Hovedtariffavtalen på KAs tariffområde (HTA). Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Mange prester vil imidlertid arbeide minst hver tredje søndag. I slike tilfeller skal den ukentlige arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer. Disse timetallene konkretiserer dermed uttrykkene "normal arbeidsuke" og "normalarbeidstid" i tjenesteordningen for menighetsprester §§ 14 og 16 for prester som omfattes av denne avtalen.

Arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd. Dette betyr at arbeidstiden kan variere fra uke til uke. Etter arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd, kan den daglige arbeidstiden være inntil 12,5 timer og inntil 54 timer i løpet av sju dager (48 timer i snitt over åtte uker). Perioden for gjennomsnittsberegning kan etter aml. § 10-5 (1) være på høyst/maksimum 52 uker.

Tjenestens egenart innebærer at prestene skal utføre sitt arbeid på forskjellige tider av døgnet, og det skal derfor utarbeides en arbeidsplan som viser den enkeltes arbeids- og fritid, se kommentarer til § 5 nedenfor.

Den enkelte presten har plikt til å føre en løpende oversikt over sin egen arbeidstid. Registreringen vil vise den faktiske arbeidstiden pr. uke og i arbeidsplanperioden. Prestene kan dermed opparbeide seg plusstid, som kan avspaseres etter nærmere regler iht. lokal særavtale i virksomheten, jf. arbeidstidsavtalen § 7.

Overtid skal være pålagt og kontrollerbart, se kommentarer til § 9 nedenfor.

Til § 4 Fritid

Arbeidstiden skal vanligvis fordeles på fem dager i uken, slik at arbeidstaker som hovedregel har to fridager i uken. Den ene fridagen må oppfylle kravet om sammenhengende arbeidsfri periode som p.t er på 36 timer, jf. tilleggsavtalen for rDnk (til §§ 5 og 6) som henviser til statens HTA § 14 nr. 1. Fridagene skal inngå i arbeidsplanen. Minst en gang hver kalendermåned skal fridagene legges til søndag og forutgående lørdag. Retten til en frihelg i måneden er oppfylt dersom arbeidstaker avviker ferie eller har permisjon mv. i en helg.

Arbeidstaker skal som hovedregel gis to fridager i uken. Det kan likevel være enkelte uker, f.eks. av hensyn til gravferder og gudstjenester i forbindelse med kirkelige høytider, hvor det kun blir mulig å ha den ene, lovbestemte fridagen. Dette må i så fall planlegges i god tid og legges inn i arbeidsplanen. Avtalen er ikke til hinder for at arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker unntaksvis kan avtale 6 dagers arbeidsuke. Dette kan særlig være aktuelt der arbeidet, når det fordeles på 5 dager, medfører lange arbeidsperioder som oppleves belastende.

Partene anerkjenner at hyppig søndags- og helgedagsarbeid utgjør en særlig belastning også for prester, selv om tjenestens egenart tilsier arbeid på slike dager. Avtalen gir, utover bestemmelsen om en frihelg i måneden, ikke rett til fritid på søn-, helge- og høytidsdager, men det er heller ikke noe til hinder for å legge fritid til disse dagene dersom det er praktisk mulig.

Om ekstra fridager

Prester som har fri sjeldnere enn hver tredje søn- og helgedag i snitt pr. år, er med bakgrunn i den særlige belastningen som arbeid på slike dager innebærer, gitt fem ekstra fridager i året. Søn- og helgedager i ferie skal ikke inngå i beregningen.

Det er arbeidstakere som konkret arbeider ca. 38¹ eller flere søn- og helgedager som kommer inn under ordningen. Grensen kan variere etter på hvilke ukedager de bevegelige helge- og høytidsdagene faller. Det er ikke ment at man skal endre på ordningen for den enkelte arbeidstaker dersom vedkommende kun et enkelt år kommer over eller under grensen.

Tidspunkt for avvikling av de ekstra fridagene fastsettes etter drøftinger med den ansatte/tillitsvalgte. Ved lengre fravær kan dagene beregnes forholdsmessig.

¹ De 38 dagene er beregnet på følgende måte: Året inneholder normalt 52 søndager. I tillegg er det 10 helge- og høytidsdager som faller eller kan falle på hverdager. Fratrasket fem søndager ved avvikling av normal ferie gjenstår 57 "røde" dager. En tredel av disse gir 19 dager fri, som innebærer arbeid på 38 "røde" dager.

I deltidsstillinger vil ikke retten omfatte kun dager hvor det er arbeidsplikt i henhold til oppsatt arbeidsplan, men dagene fastsettes med tilsvarende avveining som for ferie, jf ferieloven § 5 nr. 1.

Til § 5 Arbeidsplan

Arbeidsgiver, normalt prosten, har plikt til å utarbeide arbeidsplaner for alle prestene i prostiet som omfattes av denne avtalen. Bakgrunnen for dette er at prestene skal utføre arbeidet til ulike tider av døgnet. Hovedformålet med arbeidsplanene er derfor å vise når den enkelte presten arbeider og har fri. Planene skal dessuten sørge for at den totale arbeidsbelastningen i prostiet fordeles mellom prestene på en hensiktsmessig måte, jf. også innledningen til denne veiledningen.

På denne bakgrunnen skal arbeidsplanene i det minste vise de ytre rammene for prestens arbeid, dvs. prestens arbeids- og fritid. Først og fremst må planene i prostiet til sammen fordele ansvaret for gudstjenester og kirkelige handlinger mellom prestene i tjenestedistriktet. Så langt det er mulig, bør planen videre ta høyde for andre rutinemessige og forutsigbare oppgaver – oppgaver som kan tid- og stedfestes. Dette kan for eksempel være konfirmasjonsundervisning og annen trosopplæring, leiropphold mv., institusjonsbesøk, menighetsrådsmøter og andre møter, særskilte beredskapsvakter mv. Det er prestens oppgaver i henhold til tjenesteordningen for menighetsprester § 2 som arbeidstiden i arbeidsplanen skal dekke. På samme måte må prestens fridager, herunder ferie, permisjoner mv., legges inn i planen.

Utover dette skal det gjøres en konkret vurdering av hvor detaljert arbeidsplanen skal være mht. å angi konkrete arbeidsoppgaver. Behovet og hensynet til den enkelte prest kan spille inn her. Arbeidsplanen bør uansett ikke utformes så detaljert at arbeidsgivers rom for å utøve styringsretten blir snevret inn på en uhensiktsmessig måte. Arbeidsgiver må ha rom til å sørge for mer løpende fordeling og utjevning av arbeidsoppgavene i tjenestedistriktet, også slik at oppgaver som dukker opp i løpet av planperioden, kan ivaretas på en god måte. Arbeidsplanen bør ikke være uhensiktsmessig detaljert også for å gi den enkelte prest fleksibilitet i stabssamarbeid, fleksibilitet i møte med kirkens medlemmer og kontroll over egen arbeidshverdag.

Arbeidsplanen skal gi rom for nødvendige forberedelser. Partene har ikke lagt opp til en felles, sentral normering av tidsbruk til ulike oppgaver. Det reelle tidsbehovet må fastsettes lokalt – i dialog mellom prosten og den enkelte presten ut fra konkrete erfaringer, personlige forutsetninger osv. Det skal også tas hensyn til reisetid i arbeidsplanen, og denne skal vurderes ut fra de lokale forholdene.

Dersom arbeidsgiver vil gjøre vesentlige endringer i arbeidsplanen, skal de varsles minst 14 dager i forveien. Denne bestemmelsen tar sikte på tilfeller som medfører endringer i rammene for arbeidstid og fritid. Materielle endringer av arbeidsoppgaver, innenfor arbeidstiden som er angitt i arbeidsplanen, kan skje i medhold av styringsretten, og uten at dette utløser noen form for kompensasjon. Dersom arbeidsgiver på den andre siden foretar vesentlige endringer i arbeidsplanen med kortere varsel enn 14 dager, skal arbeidstaker kompenseres. Kompensasjonen må vurderes konkret med grunnlag i

bestemmelsene i arbeidstidsavtalen. En endring i arbeidsplan gir grunnlag for overtidsbetaling, jf. avtalen § 9, dersom endringen medfører arbeid ut over rammene som var angitt i den opprinnelige arbeidsplanen. Dersom arbeidstaker tar initiativ til endring i arbeidsplanen, må spørsmålet om kompensasjon vurderes konkret.

Avtalen har ikke lenger noen normering av hvor mange planperioder det skal være i året. Periodene fastsettes av arbeidsgiver (normalt prostet) etter lokale drøftinger (normalt i prostiet).

Avtalen har også en særlig prosessregel som involverer sokneprester med lederansvar i arbeidsplanleggingen. Når flere prester har ett eller flere sokn som særskilt arbeidsområde, skal normalt "den ledende soknepresten" samordne arbeidsplanene for de berørte prestene. Det skal i utgangspunktet også utarbeides arbeidsplaner for sokneprester med lederansvar og som ikke omfattes av denne arbeidstidsavtalen, se nærmere om lederavtalen nedenfor.

Arbeidsplanene skal utarbeides i samråd med den enkelte presten, og planene i prostiet skal drøftes med de tillitsvalgte jf. aml § 10-3 og erstatning for § 9-4 i tilleggsavtale til hovedavtalen for rDnk. Drøftingene skal forberedes og gjennomføres slik at de tillitsvalgte får reell medbestemmelse. Det innebærer blant annet at drøftingene må være godt forberedt, blant annet ved at de tillitsvalgte får innkalling og andre dokumenter i rimelig tid før drøftingen gjennomføres. Partene er enige om at det ikke primært er den enkelte prestens plan som bør gjøres til gjenstand for drøfting. Drøftingen bør i stedet ta opp fellesspørsmål i tjenstedistriktet, for eksempel om arbeidsbelastningen er rimelig fordelt, om ordningene for avvikling av ferie og permisjoner er gode osv.

Dersom det ikke oppnås enighet om arbeidsplaner i prostiet, skal saken avgjøres av biskopen etter ny drøfting på bispedømmenivå. Referat fra den lokale drøftingen skal i tilfelle følge saken.

Arbeidsplanen som skal utarbeides, viser hvordan den bundne arbeidstiden er planlagt disponert for den enkelte presten. Arbeidstidsregistreringen, som den enkelte presten har ansvaret for, viser hvordan medgått tid forholder seg til planlagt tid.

Til § 6 Ubundet arbeidstid

Arbeidsplanen skal i utgangspunktet dekke alle oppgaver som kan planlegges, og rammen for prestens tjeneste er gitt i tjenesteordningen for menighetsprester § 2. Prestetjenestens egenart tilsier imidlertid at noen arbeidsoppgaver vanskelig kan planlegges og innarbeides i arbeidsplanen på forhånd. Derfor skal det legges til rette for at 20 % av prestens arbeidstid ikke bindes i arbeidsplanen. Denne arbeidstiden er karakterisert som ubundet. Det betyr at presten selv avgjør både hvor denne tiden skal plasseres, og hvordan den skal benyttes innenfor rammene av prestens oppgaver i tjenesteordningen § 2. Utover dette har partene ikke lagt føringer for bruken av ubundet tid.

Den ubundne tiden er ordinær arbeidstid, og den inngår i beregningen av gjennomsnittlig, ukentlig arbeidstid. Ubundet tid gir imidlertid ikke rett til ekstra

godtgjøringer for arbeid på særskilte tidspunkter (tilleggs lønn). Ubundet tid skal inngå i rapporteringen av den totale arbeidstid. Presten har plikt til å gjøre rede for hva den ubundne tiden er blitt brukt til, dersom arbeidsgiver ber om det.

Til § 7 Timeoversikt og avspasering

Arbeidstaker har plikt til å føre oversikt over medgått arbeidstid på den måten arbeidsgiver fastsetter. Arbeidstidsavtalen som er inngått av de sentrale tariffparter på KA-sektoren inneholder ikke lenger bestemmelser om avspasering/fleksitid. Det er inngått lokal særavtale om dette innenfor virksomheten, jf. Særavtale om gjennomsnittsberegnet arbeidstid og avspasering for prester.

Nytt i avtalen er at det skal oversendes bispedømmevise rapporter om avspaseringsregnskapet til AMU, slik at AMU kan holde oversikt over den totale arbeidsbelastningen i virksomheten.

Til § 8 Tilleggs lønn

Prestetjenestens egenart innebærer at mange prester vil måtte utføre kvelds- og nattarbeid, og de må arbeide på lørdager og søndager og på helge- og høytidsdager. Denne belastningen kan av ulike grunner være ulikt fordelt mellom prestene. Med utgangspunkt i arbeidsplanen skal det beregnes et fast tillegg til den enkelte prestens lønn med grunnlag i omfanget av arbeid på tidspunkter som nevnt ovenfor.

Det er nå gjort en omlegging av beregningen av tilleggs lønn, basert på erfaringene med arbeidstidsavtalen og ordningen som er alminnelig ellers innenfor KA-sektoren. Omleggingen innebærer at tillegg for beredskapsvakt og arbeid på helge- (dvs. helligdager utenom ordinære søndager) og høytidsdager (1.mai og 17. mai), som hovedregel ikke lenger skal inngå i den faste tilleggs lønnen. Avtalen åpner for at man likevel kan avtale at tillegg for helge- og høytidsdager og beredskap kan utbetales som årsbeløp, som omregnes til månedlige beløp.

Prestene har selvsagt fremdeles krav på tillegget etter den til enhver tid gjeldende HTA for arbeid på disse tidspunktene, men disse tilleggene skal nå som hovedregel beregnes etterskuddsvis basert på den faktiske belastningen for hver prest, og ikke inngå i den månedlige tilleggs lønnen. Dette har som konsekvens at disse tilleggene ikke blir pensjonsgivende. Det vises for øvrig til vedlegg 4 til statens HTA om pensjonsgivende tilleggs lønn. På grunn av medlemskapet i Statens pensjonskasse må tilleggs lønnen være innenfor de beløpsgrenser som angis her for å være pensjonsgivende. (Pr 01.05.2016 må tilleggs lønnen være over kroner 6.400 og under 56.000 for å være pensjonsgivende, jf. HTA stat vedlegg 4 pkt. III)

De følgende ytelsene inngår i beregningen av fast tilleggs lønn beregnet som årsbeløp som omregnes til månedlige beløp:

-kvelds-/natt-, lørdags- og søndagsarbeid, jf. den til enhver tid gjeldende HTA

Det gis ikke kompensasjon for delt dagsverk, verken i tilleggslønnen eller på annen måte.

Partene legger til grunn at tilleggslønnen er en forhåndsberging med utgangspunkt i arbeidsplanene fram i tid, og at den derfor fastsettes administrativt. Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er tilstede. Arbeidstidsavtalen har egne bestemmelser om når endringer i eller avvik fra arbeidsplanen skal medføre ny berging av tilleggslønn. Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn seks uker skal ikke medføre endring i utbetaling av fast tillegg til månedslønn. Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn seks uker, skal det foretas en ny berging av fast tilleggslønn.

Partene legger til grunn at tilleggslønnen bør beregnes på årsbasis, ved at det totale beløpet for tilleggslønn deles på 12 måneder og utbetales som et månedlig tillegg til grunnlønn.

Deltidsansatte vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetting som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstilsatte. Ekstrahjelper som ikke får månedslønn får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til det faktiske utførte arbeidet som gir rett til tillegg.

Arbeidstaker/ekstrahjelper som får etterskuddsbetalt skal sende timeliste/regning med evt. krav om særskilt godtgjørelse så raskt som mulig og senest innen to måneder etter at forholdet som begrunner kravet, er avsluttet.

Om permisjoner

Når arbeidstaker går ut i permisjon med lønn i en planperiode, og det er planlagt arbeid for vedkommende i perioden, skal vedkommende også tilstås tilleggslønnen som genereres av det planlagte arbeidet i perioden. Tilsvarende skal tilleggslønn ikke tilstås for permisjoner som innvilges uten lønn.

Dersom det er kjent for arbeidstaker og arbeidsgiver på planleggingstidspunktet at arbeidstaker skal ha permisjon i planperioden, skal følgende legges til grunn:

i) Ved sykdom/skade og permisjoner ved fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade, skal arbeidstakeren tilstås tilleggslønn som om vedkommende var i ordinært arbeid i denne perioden. Dette henger blant annet sammen med retten til full lønn under sykdom jf. HTA kap. 1 § 8.

ii) Ved andre planlagte lønnede permisjoner, skal det tilstås tilleggslønn som om vedkommende var i arbeid.

Ved deltakelse i råd og utvalg må det avklares nærmere hva som er permisjon fra tjenesten, og hva som er en del av tjenesten i det enkelte tilfellet. Dersom presten er medlem av menighetsrådet, vil dette som regel være i kraft av prestestillingen, og deltakelse i menighetsrådets møter vil da være en del av prestatjenesten. Da skal menighetsrådsmøter legges inn i arbeidsplanen, og arbeidstiden genererer ev. tilleggslønn.

Hvis presten derimot er valgt som geistlig representant i bispedømmerådet, vil dette som utgangspunkt være et verv i et lovbestemt kirkelig organ. Presten har da rett til fri fra

tjenesten på samme måte som andre som er valgt inn i rådet. Tilsvarende vil være tilfellet for deltakelse i Kirkemøtet. Deltakelsen i bispedømmerådsmøtet og Kirkemøtet skal da ikke legges inn i arbeidsplanen, men vedkommende skal ha tilleggslønn som om presten var i ordinært arbeid. Det skal for eksempel da beregnes tilleggslønn for en ev. planlagt gudstjeneste, mens en faktisk deltar på Kirkemøtet. I slike tilfeller, eller i andre tilfeller hvor det utføres offentlige verv er retten til permisjon med lønn begrenset til 12 arbeidsdager pr. år, jf. tilleggsavtale til HA erstatning for § 9-6 nr. 5. Arbeidsgiver avgjør om det skal gis permisjon med lønn dersom en overskrider grensen på 12 dager.

For tillitsvalgte og verneombud, legges det til grunn at disse beholder tilleggslønn etter oppsatt arbeidsplan, som om arbeidstakeren hadde vært i vanlig tjeneste.

Til § 9 Godtgjøring for overtid og særskilt arbeidstid m.m.

Pålagte og kontrollerbare oppgaver som ikke ligger i arbeidsplanen, og som ikke kan løses innenfor ordinær arbeidstid, skal godtgjøres med overtid etter bestemmelsene i HTA, jf. arbeidstidsavtalen § 9. Satsene for overtid og særskilt arbeidstid følger den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale. Tilleggsavtalen for rDnk fastsetter at fram til 1. mai 2018 skal satsene i staten mht. overtid og særskilt arbeidstid følges.

Det gis ikke godtgjøring for delt dagsverk.

Til § 10 Leirarbeid og lignende

Mange prester utfører arbeid på konfirmantleirer, og avtalen regulerer beregning av arbeidstid og godtgjøring for leirarbeid og lignende. Uttrykket "og lignende" omfatter weekender, turer og andre samlinger som innebærer at presten deltar i et opplegg hvor man er sammen med deltakere over ett eller flere døgn. Leirbestemmelsene omfatter ikke turer/reiser der arbeidstakernes eget forhold står sentralt ved reisen slik som stabsturer, studieturer, etterutdanning osv.

På leiropphold mv. kan det være utfordrende å skille mellom arbeidstid og fritid. Arbeidsgiver er ansvarlig for å påse at arbeidstakeren får en rimelig balanse mellom aktiv tjeneste (presten står til arbeidsgivers disposisjon) og hvilende tjeneste (presten har ikke aktiv tjeneste, men kan tilkalles ved behov). Det er rom for å legge inn friperioden (fritid) i løpet av leiroppholdet mv., men det er ikke en forutsetning.

Prestens arbeid på leir og lignende skal som nevnt ovenfor, framgå av arbeidsplanen. Arbeidsgiver har ansvar for at det på forhånd, og i samråd med den aktuelle presten, dessuten utarbeides en særskilt arbeidsplan som mer detaljert angir prestens arbeidstid under oppholdet. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at denne særskilte planen samordnes med planene for andre kirkelig tilsattes deltakelse på samme leir.

Partene er enige om at presten bør ha minst åtte timers hvilende tjeneste pr. døgn, og at dette kan innebære inntil 16 timers aktiv tjeneste pr. døgn. Det forutsettes at presten sikres en tilsvarende kompenserende hvileperiode, eller hvis det ikke er mulig, annet

passende vern. Arbeidstid på leiropphold mv. inngår i beregningen av det gjennomsnittlige ukeverket. Reisetid til og fra leir regnes som arbeidstid.

Nytt i avtalen er at disse prestenes arbeid på leir omfattes av den generelle særavtalen om kirkelige stillinger punkt 4 på KA-sektoren, men med visse unntak og tillegg. Fravik fra arbeidstidsbestemmelsene er godkjent av de sentrale parter innenfor de rammene arbeidstidsavtalen trekker opp.

Nytt nå er at for hviletid som tilbringes på leiren/leirstedet og liknende, utover arbeidstiden (inntil 16 timer) utbetales 1/3 timelønn for hver av de overskytende timene. Denne godtgjørelsen skal ikke utbetales ved utrykning/overtid, og heller ikke hvis arbeidstakeren drar hjem/bort fra leiren i dette tidsrommet. Det kan i stedet for slik godtgjøring gis fri 1/3 time for hver time, hvis det er enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om det.

Man har i tillegg krav på de ordinære tilleggene for særskilte tidspunkter som kveld/natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv., samt arbeid på helge- og høytidsdager. Disse tilleggene gis bare for arbeidstiden (inntil 16 timer), men ikke for hviletiden.

Presten har videre krav på en godtgjøring på kr 750 pr. døgn fra og med det 8. leirdøgnet pr. kalenderår. For leir som varer mer enn ett døgn, regnes seks timer eller mer inn i det nye døgnet som et helt nytt døgn. Utgangspunktet er leirens eller reisens start. For mindre enn seks timer gis det ikke slik døgngodtgjøring.

Overgangsordning i 2017 - godtgjøring for leir:

Den gamle og den nye arbeidstidsavtalen har på flere punkter helt ulike godtgjøringskomponenter for leir. Blant annet gis det nå godtgjøring for hviletid som tilbringes på leiren med 1/3 time, noe som ikke ble gitt tidligere. Arbeid utført på leir før 1. juli 2017 må derfor godtgjøres etter den tidligere avtale, og arbeid på leir fra 1. juli 2017 godtgjøres etter den nye avtalen. Om leiren er planlagt før 1. juli, men gjennomføres etter dette tidspunktet, skal avlønning skje etter de nye reglene.

Når det gjelder opptjening av leirdøgn er partene likevel blitt enige om følgende overgangsordning for 2017, ettersom avtalen er inngått midt i året:

Arbeidstakere som har vært på leir før 1. juli får medregnet inntil 4 av disse leirdøgnene i regnskapet over leirdøgn for andre del av 2017. Arbeidstakere som ikke har hatt leirdøgn før 1. juli starter opptelling pr 1. juli.

Eks.1: En prest har vært 8 døgn på leir før 1. juli, og 5 døgn på leir etter dette. I dette tilfellet skal kun 4 av leirdøgnene før 1. juli regnes med, og vedkommende får godtgjøringen på 750 kroner fra og med det 4. leirdøgnet fra og med 1. juli 2017

Eks 2: En prest har vært 2 døgn på leir før 1. juli og 8 døgn etter 1. juli. I dette tilfellet regnes de 2 dagene før 1. juli med i regnskapet, og vedkommende får rett til godtgjøringen på 750 kroner fra og med det 6. leirdøgnet fra og med 1. juli 2017.

Til § 11 Enkelttjenester utenfor eget tjenestedistrikt

Bestemmelsene i tjenesteordningen for menighetsprester, se særlig §§ 9–13, regulerer prestens rettigheter og plikter i og utenfor tjenestedistriktet.

Enkelttjenester som utføres utenfor eget tjenestedistrikt kompenseres etter egne satser slik som tidligere, iht. lokal særavtale.

Til § 12 Overflytting av arbeidstaker mellom lederavtalen og arbeidstidsavtalen

Avtalens § 12 gir bestemmelser om situasjonen der en arbeidstaker skal flyttes fra lederavtalen til arbeidstidsavtalen hvis det ikke lenger er saklig grunn for plassering i lederavtalen i stillingens oppgaver og ansvar. Det vil stort sett være de «særlig uavhengige» stillinger som er mest aktuelle for slik overflytting, dersom den ansatte ikke lenger har en slik uavhengig arbeidssituasjon eller oppgaver. Overflyttingen skal drøftes med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

Overflytting fra arbeidstidsavtalen til lederavtalen skal også drøftes på samme måte, og evt. endret lønnplassering forhandles iht. HTA kap. 4 pkt. 4.2 «Særskilte forhandlinger», dersom det er grunnlag for det. Begge parter har anledning til å kreve slike forhandlinger.

Særavtale om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i rettssubjektet Den norske kirke (lederavtalen)

Til § 1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Avtalen skal sikre at det tas hensyn til både arbeidstakers og arbeidsgivers interesser inn i arbeidstidsreguleringen når det gjelder forutsigbarhet og ivaretagelse og fordeling av oppgavene.

Avtalen gjelder fra 1. juli 2017 til 31. desember 2018.

Til § 2 Avtalens omfang

Avtalen gjelder bare for arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke.

Det er arbeidsmiljølovens bestemmelser i § 10-12 første og andre ledd som definerer om en stilling er ledende eller særlig uavhengig. Dette er ikke et forhandlingsspørsmål, men arbeidstidsavtalen og lederavtalen fastsetter at det skal være et drøftingstema mellom partene. En slik drøfting vil bidra til at både arbeidsgiver og arbeidstaker får klarhet i

stillingens rammer og til at begge parter vet hva som gjelder. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at loven anvendes riktig, og det er derfor arbeidsgiver som – etter drøftingen – avgjør om en konkret stilling er regulert av den ene eller andre særavtalen. Resultatet av drøftingen bør nedfelles skriftlig i et drøftingsreferat, og man bør også vurdere om arbeidsavtalen for vedkommende bør endres.

Vurderingen av om en stilling er særlig uavhengig skal skje konkret ut fra det reelle innholdet i den enkeltes stilling. De faktiske oppgavene er avgjørende, men det vil være praktisk å ta utgangspunkt i for eksempel en stillingsbeskrivelse.

Om en stilling er "særlig uavhengig" må også vurderes konkret, ut fra stillingens faktiske oppgaver og ansvar. Det sentrale i vurderingen er om arbeidstakeren har en tydelig selvstendighet i planlegging, prioritering, organisering og gjennomføring av oppgavene.

For at en stilling skal kunne anses som "ledende" må hovedoppgavene i stillingen være av administrativ og ledende art, men arbeidstakeren kan også utføre arbeidsoppgaver som ikke har et slikt preg. Arbeidstakere i slike stillinger vil ofte ha et lønnsnivå som reflekterer at de har lederoppgaver.

Partene legger til grunn at alle prostene (stillingskodene 0933 og 0935) har en "ledende stilling" i arbeidsmiljølovens forstand, jf. loven § 10-12 første ledd. De er da unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10.

Dermed omfattes de heller ikke av arbeidstidsavtalen for prester. Også noen sokneprester vil kunne ha en "ledende stilling" i arbeidsmiljølovens forstand. Videre kan det være enkelte spesialprester (studentprester, fengselsprester, døveprester mv.) som enten har en "ledende stilling" eller en "særlig uavhengig stilling", jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd, og som derfor heller ikke vil falle inn under verken arbeidstidsbestemmelsene i loven eller arbeidstidsavtalen.

Det er arbeidsgiver, som etter drøfting på regionalt nivå, avgjør om en konkret stilling som sokneprest eller spesialprest faller inn under arbeidstidsavtalen eller lederavtalen, jf. § 2 i begge de nevnte avtalene.

Prester i "ledende stilling" eller "uavhengig stilling" har ikke timeregulert arbeidstid. Lederavtalen gir disse gruppene visse rettigheter og plikter som ikke følger av verken arbeidsmiljøloven eller Hovedtariffavtalen på KA-sektoren (HTA). Formålet med avtalen er å legge til rette for at også disse prestene sikres en forutsigbar fritid, samtidig som tjenestens egenart ivaretas. Tjenesten skal innrettes slik at arbeidstakerne blant annet ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, se nærmere arbeidsmiljøloven § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Bestemmelsene om fridager i lederavtalen tar sikte på å harmonisere antallet arbeidsdager for disse prestene med antallet som gjelder for andre arbeidstakere.

Om arbeidsplanlegging

Prosten skal sørge for at det utarbeides arbeidsplaner også for sokneprester som er på lederavtalen. Utformingen av slike planer må ta høyde for at stillingene ikke har timeregulert arbeidstid, og være basert på dager, ikke timer.

Prosten må, i samråd med den aktuelle presten, vurdere behovet for arbeidsplaner for spesialprestene konkret. Enkelte av disse prestene kan også helt eller delvis ha prostiet som tjenestedistrikt, for eksempel kan en fengselsprest også ha en del av stillingen definert som prostiprest.

Arbeidsgiver har uansett et ansvar for å sørge for at disse sokneprestene og spesialprestene har en forsvarlig arbeidsbelastning, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Biskopen har et tilsvarende ansvar for prosten. Tjenesteordningen for menighetsprester gjelder for alle sokneprester, og for spesialprester og proster så langt den passer, og den inneholder enkelte bestemmelser som skal sikre at prestene nettopp har en forsvarlig arbeidsbelastning. Tjenesteordningen § 14 siste punktum sier at en prest ikke kan "pålegges gjøremål som samlet inklusive reisetid ikke kan påregnes utført på tilfredsstillende måte innenfor normal arbeidsuke". Bestemmelsene i §§ 15 andre punktum og 16 første punktum skal sørge for dialog mellom presten og prosten om prestens arbeidsbelastning, særlig når presten opplever å måtte arbeide utover "en normal arbeidstid".

Til § 3 Fridager

Også disse prestene har som hovedregel rett til to fridager i uken, og minst en gang i måneden skal den ukentlige arbeidsfrie perioden legges til søndag og forutgående lørdag. Det vises til framstillingen ovenfor i tilknytning til den tilsvarende bestemmelsen i arbeidstidsavtalen.

Tjeneste på helge- og høytidsdager (1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. juledag og 2. juledag), kompenseres med fridager.

Arbeidstaker har plikt til å føre oversikt over medgått arbeidstid på den måten arbeidsgiver fastsetter. Arbeidstids- og lederavtalen som er inngått av de sentrale tariffparter på KA-sektoren inneholder ikke lenger bestemmelser om avspasering/fleksitid. Det skal inngås lokale særavtaler om dette innenfor virksomheten.

Inntil partene i virksomheten har inngått ny særavtale, gjelder den gamle avtalens regler (vedlagt) om dette som en overgangsordning.

Uttak og avspasering av fridager kan skje når tjenesten tillater det, og det foreligger samtykke fra arbeidsgiver.

Til § 4 Overtid

Disse arbeidstakerne har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring.

Lederavtalen bestemmer likevel at en arbeidstaker som blir pålagt oppgaver i eget tjenestedistrikt som medfører at prestens samlede tjeneste får et vesentlig omfang ut over normalarbeidstiden, har krav på kompensasjon etter bestemmelsene i den til enhver tid

gjeldende HTA. I forståelse med den enkelte presten kan det i stedet for, eller i kombinasjon med godtgjøring, tilstås uttak av ekstra fritid.

Til § 5 Leirarbeid og lignende

Prester som omfattes av lederavtalen, kan også utføre arbeid på leir og lignende. Dersom det er utarbeidet en arbeidsplan, skal leirdeltakelsen framgå av planen. Arbeidsgiver skal uansett sørge for at det utarbeides en særskilt arbeidsplan for leirdeltakelsen. Det beregnes heller ikke arbeidstid for leirarbeid mv. for disse arbeidstakerne.

Dersom den samlede tjenesten med leirarbeid har medført at den samlede tjenesten får «et vesentlig omfang utover normalarbeidstiden» kan det gis en godtgjøring basert på en konkret vurdering, jf. avtalens § 4.

Leirbestemmelsene omfatter ikke turer/reiser der arbeidstakernes eget forhold står sentralt for formålet med reisen slik som stabsturer, studieturer, etterutdanning osv.

Til § 6 Overflytting av arbeidstaker mellom arbeidstidsavtalen og lederavtalen

Se kommentarer til §§ 2 og 12 under arbeidstidsavtalen og § 2 i lederavtalen ovenfor.