

24.09.2015, justert 21.12.2015

Felles veiledning til særavtaler som gjelder prester i Den norske kirke

1 Innledning

Mellom Kulturdepartementet og berørte tjenestemannsorganisasjoner er det inngått tre nye særavtaler som gjelder prester i Den norske kirke:

- Særavtale om arbeidstid, fritid og beredskap for prester i Den norske kirke (arbeidstidsavtalen)
- Særavtale om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i Den norske kirke (lederavtalen)
- Særavtale om godtgjøring for enkelttjenester (vikaravtalen)

Avtalene er godkjent av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og hovedsammenslutningene 2. oktober 2015, og avtalene har virkning fra 1. januar 2016.

Kulturdepartementet og de berørte tjenestemannsorganisasjonene vil i denne felles veiledningen gi utfyllende merknader til avtalene for å skape klarhet og lette bruken av avtalene i praksis. Partene har gjennomført felles opplæring i avtalene og praktiseringen av dem i løpet av høsten 2015. Det er også utarbeidet et elektronisk verktøy (excel-skjema) som kan benyttes til arbeidsplanlegging, beregning av tilleggslønn og tidsregistrering, med en tilhørende veiledning.

Formålet med det nye avtaleverket er å legge tydeligere rammer for prestenes arbeidstid og fritid, samtidig som prestatetjenestens egenart skal ivaretas. Rammeverket 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 det nye 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 prestatetjenesten, 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 prestatetjenesten skal bidra til å utjevne ulikheter i arbeidsbelastning, utvikling av kollegafellesskap, tilpasning av tjenesten til den enkelte prestens livsfase og kompetanse, bedre konfliktløsning, bedre ressursmobilisering i krevende situasjoner, bedre ledelse, tydeligere sammenheng mellom prestatetjenesten og rådenes 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 det nye rammeverket gi et grunnlag for en avlønning av prestene som tydeligere bygger på den enkelte prestens konkrete arbeidsbelastning, særlig på ubekvemme tidspunkter.

Partene har en felles erkjennelse av at nettopp arbeid på ubekvemme tidspunkter, herunder søndagsarbeid, er en forutsetning for prestatjenesten. Samtidig representerer dette en særskilt belastning, særlig i enkelte livsfaser, som i størst mulig grad bør være forutsigbar. Denne belastningen gir også et grunnlag for særskilt kompensasjon.

2 Særavtale om arbeidstid, fritid og beredskap for prester i Den norske kirke (arbeidstidsavtalen)

2.1 Hvilke prester omfattes av denne særavtalen (arbeidstidsavtalen)?

Avtalen legger til grunn at prestene som gruppe ikke har en såkalt "særlig uavhengig stilling" i arbeidsmiljølovens forstand, jf. loven § 10-12 andre ledd. Utgangspunktet er derfor at alle prester i stillingskodene kapellan (0922), sokneprest (1555), prostiprest (1537), spesialprest (1465) og seniorprest (1466) har arbeidstid og omfattes av denne særavtalen. 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 eller lignende.

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 og omfattes heller ikke av denne avtalen om arbeidstid.

Også noen sokneprester vil kunne ha en "ledende stilling". Derfor er det åpnet en mulighet for at sokneprester som leder prestatjenesten i et sokn (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 pkt. 3.1–3.7.

Det er altså 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 på regionalt nivå. 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 eller i arbeidsavtalen til vedkommende prest.

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, se også nedenfor i punkt 3.7.

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.

2.2 Arbeidstid

Avtalens bestemmelser om arbeidstid bygger på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 og reguleringen i Hovedtariffavtalen i staten (HTA). Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Mange prester vil arbeide minst hver tredje søndag, slik at den ukentlige arbeidstiden i stedet ikke skal 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.

Arbeidstid 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, som ble endret med virkning fra 1. juli 2015, 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).

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 nærmere pkt. 2.4 nedenfor. Perioden for gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid bør samsvare med arbeidsplanperioden, jf. avtalen § 5.

Den enkelte presten har plikt til å føre en løpende oversikt over sin egen arbeidstid. Presten kan benytte det elektroniske skjemaet for tidsregistrering (skjema B). Registreringen vil vise den faktiske arbeidstiden pr. uke og i arbeidsplanperioden. Prestene kan dermed opparbeide seg plusstid, som kan avspaseres etter nærmere regler i arbeidstidsavtalen § 7. Overtid skal være pålagt og kontrollerbart, se nærmere nedenfor pkt. 2.4, 2.6 og 2.8.

2.3 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 36 timers sammenhengende arbeidsfri periode, jf. 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 avvikler ferie eller har permisjon mv. i en helg.

Noen ganger, for eksempel i høytider, kan det være umulig å legge til rette for to fridager i en uke. Dette må i tilfellet legges inn i arbeidsplanen.

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. 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. Bestemmelsen vil omfatte prester som arbeider ca. 38¹ eller flere "røde" dager i året. Grensen kan variere etter hvilke ukedager de bevegelige helge- og høytidsdagene faller på. Meningen er ikke at ordningen skal endres for den enkelte presten hvis vedkommende bare et enkelt år kommer over eller under grensen. Det vil være naturlig at en i forbindelse med arbeidsplanleggingen tar stilling til om en konkret prest faller inn under ordningen med fem ekstra fridager i året eller ikke.

Avtalen § 4 andre ledd sier at tjeneste på helge- og høytidsdager kompenseres med fritid. Bestemmelsen skal omfatte alle helge- og høytidsdager som er regnet opp i HTA § 16 nr. 1, men ved en inkurie er påskeaften, 1. påskedag og 1. pinsedag utelatt i den konkrete oppregningen av dager i parentes. Partene er enige om at også disse tre dagene skal omfattes av bestemmelsen. Tjeneste disse dagene lønnes med 200 % i kompensasjon, der 100 % gis som fri og 100 % som utbetalt timelønn.

2.4 Arbeidsplanlegging

Prostene 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, vil det i større grad bero på konkrete vurderinger, herunder behovene til den enkelte presten, i hvor stor grad arbeidsplanen ikke bare skal angi planlagt arbeidstid og fritid, men også konkrete arbeidsoppgaver. Arbeidsplanen bør uansett ikke utformes så detaljert at prostens (og ev. sokneprestens) rom for å utøve arbeidsgivers styringsrett 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 også for å gi den enkelte prest fleksibilitet i stabssamarbeid, fleksibilitet i møte med kirkens medlemmer og kontroll over egen arbeidshverdag, ikke være uhensiktsmessig detaljert.

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

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. Fratrullet 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.

forutsetninger osv. Også reisetid skal vurderes ut fra de lokale forholdene og hensyntas i arbeidsplanen.

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 krever at det minst skal være to planperioder i året. Hyppigere planperioder kan fastsettes av prosten etter lokale drøftinger. Planperioden fastsettes dermed lokalt. De sentrale partene antar at det kan være fornuftig at den første planperioden i 2016 ikke er for lang, for eksempel fra 1. januar til 1. mai, slik det i utgangspunktet er lagt opp til i det utsendte skjemaet for arbeidsplanlegging og registrering av arbeidstid.

Avtalen har også en særlige prosessregel som involverer sokneprester med lederansvar i arbeidsplanleggingen. Når flere prester har ett eller flere sokn som særskilt arbeidsområde, skal "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 pkt. 3.1–3.7.

Arbeidsplanene skal utarbeides i samråd med den enkelte presten, og planene i prostiet skal drøftes med de tillitsvalgte. 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 regionalt nivå. Referat fra den lokale drøftingen skal i tilfellet følge saken.

Som nevnt er det utarbeidet et skjema for arbeidsplanlegging og tidsregistrering. Arbeidsplanen som er utarbeidet, 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.

2.5 Særlig om ubundet arbeidstid

Som nevnt ovenfor, skal arbeidsplanen 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 oppgaver 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 tiden er karakterisert som ubundet. Det betyr at

presten selv avgjør både hvor denne tiden skal plasseres, og hvordan den skal benyttes innenfor rammen av den nevnte bestemmelsen i tjenesteordningen § 2 om prestens oppgaver. 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 ikke rett til særlige godtgjøringer. Presten har plikt til å gjøre rede for bruken av ubundet tid dersom arbeidsgiver ber om det.

2.6 Tilleggslønn og overtid

Prestetjenestens egenart innebærer at mange prester vil måtte utføre 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 tillegg til den enkelte prestens regulativlønn med grunnlag i omfanget av arbeid på ubekvemme tidspunkter.

De følgende ytelsene inngår i beregningen av tilleggslønn:

- beredskapsvakt, HTA § 17, jf. § 15 nr. 3, 4 og 5 og § 16 nr. 1
- natt-, lørdags- og søndagsarbeid, jf. HTA § 15 nr. 1, 3 og 4
- arbeid på helge- og høytidsdager, jf. HTA § 15 nr. 1 og 4 og § 16 nr. 1 og 2

Beredskapsvakt inngår altså i beregningen av arbeidstid, se nærmere nedenfor, og i beregningen av tilleggslønn, mens utrykning (inkludert reisetid) kompenseres med overtid i hvert enkelt tilfelle. Tillegg for beredskap på såkalte høytidsaftener, jf. HTA § 16 nr. 2, beregnes for enkelhets skyld etter henholdsvis bestemmelsene for lørdag og søndag og helge- og høytidsdag, slik at onsdag før skjærtorsdag og pinseaften beregnes som lørdag og søndag, mens julaften og nyttårsaften beregnes som helge- og høytidsdag. Det gis ikke kompensasjon for delt dagsverk, verken i tilleggslønnen eller på annen måte.

Partene legger til grunn at tilleggslønnen er en forhåndsberegning med utgangspunkt i arbeidsplanen, og at den derfor fastsettes administrativt på bispedømmenivå. For en del av disse tilleggene etter HTA er prestens regulativlønn utgangspunkt for beregningen, mens andre tillegg gis etter faste satser.

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 beregning av tilleggslønn. Partene legger til grunn at tilleggslønnen bør beregnes for hver arbeidsplanperiode, ved at det totale beløpet for tilleggslønn i perioden deles på antall måneder i planperioden og utbetales som et månedlig tillegg til regulativlønn. Skjemaet for arbeidsplanlegging og tidsregistrering beregner tilleggslønn automatisk.

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.

Bestemmelsene i tjenesteordningen for menighetsprester, se særlig §§ 9–13, regulerer prestens rettigheter og plikter i og utenfor tjenestedistriktet. Enkelttjenester utenfor eget tjenestedistrikt godtgjøres etter egne satser i vikaravtalen, se nærmere nedenfor pkt. 4.

2.7 *Leirarbeid og lignende*

Mange prester deltar 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.

På slik 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 deltakelse på leiropphold 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 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.

Natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv., samt arbeid på helge- og høytidsdager, på leiropphold vil dessuten inngå i beregningen av tilleggslønn. Presten har videre krav på en godtgjøring på kr 700 pr. døgn så lenge reisen og oppholdet varer. Når antall døgn skal fastsettes, brukes samme beregningsmåte som statens reiseregulativ gjør for kostgodtgjøring ved overnatting; dvs. at seks timer eller mer inn i det nye døgnet regnes som et helt nytt døgn, og utgangspunktet er leirens eller reisens start. For mindre enn seks timer gis det ingen godtgjøring.

2.8 *Beredskap*

Beredskapsavtalen fra 2005, med senere endringer, er sagt opp med virkning fra 1. januar 2016. I stedet er det tatt inn bestemmelser om beredskap i arbeidstidsavtalen og i lederavtalen.

Det er prostene som har ansvar for å sørge for beredskap i prostiet hele døgnet. Partene legger til grunn at de gjeldende beredskapsområdene føres videre fra 1. januar 2016. Fra dette tidspunktet har bispedømmet myndighet til å fastsette beredskapsområder etter forhandling på regionalt nivå. Hvis de regionale partene blir enige om å slå sammen beredskapsområder, vil dette føre til at prester får beredskapstjeneste utenfor eget tjenestedistrikt. Partene legger til grunn at beredskapstjeneste utenfor eget tjenestedistrikt må baseres på frivillighet. Bispedømmet skal godkjenne beredskapsordningen i det enkelte prostiet.

Formålet med beredskapen er at behovet for uoppsettelige tjenester kan ivaretas til enhver tid. Med uoppsettelig tjeneste menes i denne sammenhengen først og fremst dødsbud og soknebud. Soknebud er tilkalling til syke og døende for å utføre skriftemål, nattverd, dåp eller annen kirkelig handling. Sjelesorg som uoppsettelig tjeneste er avgrenset til å gjelde situasjoner der presten blir tilkalt for å avverge fare eller unødig belastning. Behovet for bistand fra prest skal alltid vurderes ut fra tjenestens uoppsettelige karakter.

Beredskapen på dagtid dekkes innenfor prestenes ordinære arbeidstid.

For tidsrommet fra kl. 17 til kl. 08.00 neste dag og på lørdag, søndag og helge- og høytidsdag fra kl. 08.00 til påfølgende virkedag kl. 08.00 skal det være en særskilt beredskapsvakt. I dette tidsrommet skal det være en vakthavende prest. Arbeidsgiver fastsetter hvilke prester som skal inngå i beredskapen. En prest har dermed plikt, men ikke rett, til å delta i ordningen. Beredskapsvakt i det aktuelle tidsrommet regnes som arbeidstid i forholdet 1/7. Arbeidsgiver fastsetter hvordan den særskilte beredskapsvakten nærmere skal organiseres. Av hensyn til beregningen av kompensasjon bør skifte av beredskapsvakt skje på hverdager. Beredskapsvakter på lørdager, søndager og helge- og høytidsdager bør av samme grunn dekke hele døgnet.

Partene legger til grunn at en prest som har beredskap, samtidig kan utføre gudstjenester og kirkelige handlinger. Slike ordinære tjenester inngår i tilfellet i beregningen av arbeidstid time for time. Den vakthavende presten må selv vurdere om hun skal utføre en uoppsettelig tjeneste eller om det er andre prester som bør anmodes om å utføre tjenesten.

Som nevnt ovenfor, skal den enkelte prestens beredskap framgå av arbeidsplanen, og vakt på ubekvemme tidspunkter skal inngå i beregningen av tilleggslønn. Utrykninger i den særskilte beredskapsvakten, inkludert reisetid, godtgjøres som overtid.

Som før treffer biskopen avgjørelse om helt eller delvis fritak fra beredskapsordningen. Slike fritak skal vurderes på individuelt grunnlag, og det skal tas hensyn til blant annet prestens livsfase og særlige behov.

2.9 Andre forhold

Arbeidstaker skal sende regning eller krav om særskilt godtgjørelse så raskt som mulig og senest innen to måneder etter at forholdet som begrunner kravet, er avsluttet.

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

3.1 Hvem omfattes av denne særavtalen (lederavtalen)?

Prostene har en "ledende stilling", jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første ledd, og de er derfor unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Dermed omfattes de heller ikke av den nye arbeidstidsavtalen for prester. Også noen sokneprester vil kunne ha en "ledende stilling" i arbeidsmiljølovens forstand, se nærmere ovenfor. 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 den nye 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. Se nærmere ovenfor i punkt 2.1 om disse spørsmålene.

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 i staten (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 statlige arbeidstakere.

Lederavtalen bygger i hovedsak på den reguleringen som tidligere gjaldt for alle prestene, men det er tatt inn nye bestemmelser om overtidbetaling, leiropphold og beredskap.

3.2 Arbeidsplanlegging

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

De ledende sokneprestene bistår i utformingen av arbeidsplaner for prester som de har lederansvar for, jf. ovenfor om arbeidstidsavtalen § 5.

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 normalarbeidstid".

3.3 Fridager

Også disse prestene har som hovedregel rett til to fridager i uken, og minst en gang i måneden skal fridagene 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, 2. påskedag, 2. pinsedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. juledag og 2. juledag), kompenseres med fridager.

Uttak og avspasering av fridager kan skje når tjenesten tillater det, og det foreligger samtykke fra arbeidsgiver. Lederavtalen gir noen nærmere bestemmelser for hvordan avspasering skal skje. Avregningsåret for avspasering av oppsparte fridager regnes fra 1. februar til 31. januar.

3.4 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 HTA § 13. I forståelse med den enkelte presten kan det i stedet for, eller i kombinasjon med, godtgjøring tilstås uttak av ekstra fritid.

3.5 Leiropphold og lignende

Presten som omfattes av lederavtalen, kan delta på leiropphold 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 for leiropphold mv. arbeidstid for disse prestene, men de har rett til en godtgjøring på kr 1000 pr. døgn. Beløpet er noe høyere enn i arbeidstidsavtalen fordi disse prestene ikke får direkte godtgjort arbeidstid på leiroppholdet. Reisetid til og fra leiren inngår i beregningen av døgn. Det vises ellers til framstillingen ovenfor under arbeidstidsavtalen.

3.6 Beredskap

Beredskapsavtalen fra 2005, med senere endringer, er sagt opp med virkning fra 1. januar 2016. I stedet er det tatt inn bestemmelser om beredskap i både arbeidstidsavtalen og lederavtalen.

Prostene har ansvar for å sørge for beredskap i prostiet hele døgnet. Det er arbeidsgiver som fastsetter hvilke prester som skal inngå i beredskapen. Prostene skal normalt ikke selv inngå i den særskilte beredskapsvakt i tidsrommet fra kl. 17 til kl. 08.00 neste dag og på lørdag, søndag og helge- og høytidsdag fra kl. 08.00 til påfølgende virkedag kl. 08.00. Ledende sokneprester og spesialprester kan derimot inngå i vaktordningen.

Presten som omfattes av lederavtalen, og som inngår i den særskilte vaktordningen, kompenseres for vaktansvar etter differensierte satser pr. døgn. Satsene bygger på tilleggene i HTA for arbeid på hverdager, lørdager og søndager, høytidsaftener og særlige helge- og høytidsdager.

Utrykninger, inkludert reisetid, godtgjøres som overtid.

3.7 Særskilt godtgjøring

Som følge av tjenestens egenart tilstås proster som er i tjeneste pr. 1. januar 2016, en generell kompensasjon på to lønnstrinn.

Sokneprester som omfattes av lederavtalen, og spesialprester som har ledende stilling, jf. § 2 første ledd, og som er i tjeneste pr. 1. januar 2016, tilstås som følge av tjenestens egenart en kompensasjon på to lønnstrinn. Lønnsendringen for sokneprester gjennomføres ved flytting til et annet alternativ i lønnsrammen (LR 45). For prester som etter dette blir direkte innplassert i alt. 9 eller høyere, skal de to lønnstrinnene i stedet tilstås ved innplassering i alternativ 8 og deretter gjennom tilståelse av tilleggsansiennitet. Dersom dette ikke er mulig, må de innplasseres direkte (alt. 9 – alt. 21).

Det vil generelt være opp til partene i bispedømmet å vurdere om det i lys av det nye avtaleverket er grunnlag for å føre forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.4 for konkrete stillinger/arbeidstakere. Dette kan for eksempel skje i tilknytning til drøftinger om en konkret prest skal omfattes av arbeidstidsavtalen eller lederavtalen. I særavtalen er det særskilt

forutsatt at det skal skje en vurdering etter HTA pkt. 2.3.4 for spesialprester som har særlig uavhengig stilling, jf. avtalen § 6 tredje ledd.

Partene er ellers enige om at ledende sokneprester ved tilsetting normalt bør innplasseres høyere enn det som er gjennomsnittet for sokneprestene i bispedømmet.

4 Særavtale om godtgjøring for enkelttjenester (vikaravtalen)

Den nye vikaravtalen er inngått mellom Kulturdepartementet, Den norske kirkes presteforening, Fagforbundet teOLOgene, Det Norske Diakonforbund og KUFO Kirkelig Undervisningsforbund.

Vikaravtalen gjelder for prester og andre som utfører enkelttjenester utenom egen stilling eller eget tjenestedistrikt. Kompensasjon for pålagte tjenester i en prests eget tjenestedistrikt reguleres av enten arbeidstidsavtalen eller lederavtalen.

Gudstjenester, begravelser og vigslar kompenseres etter faste satser, mens andre nødvendig enkeltoppdrag godtgjøres etter en konkret vurdering i lys av avtalens satser. Bispedømmet fastsetter da godtgjøringen.

I forståelse med den enkelte presten kan det i stedet for, eller i kombinasjon med, godtgjøring tilstås uttak av ekstra fritid. Bestemmelsene i arbeidstidsavtalen og lederavtalen om opparbeiding og avspasering av fritid og fridager gjelder også for fritid som ev. tilstås i medhold av vikaravtalen.

Satsene i avtalen gjelder også for pensjonister som engasjeres for å utføre enkelttjenester.