

# Felles veiledning til særavtaler om arbeidstid som gjelder prester i rettssubjektet Den norske kirke (pr. 1.1.19)

## **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)

Begge avtalene er gjeldende fra 1. januar 2019 til 31. desember 2020.

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.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd, er det kun lov til å jobbe annenhver søndag. Det er imidlertid gjort unntak for prester i forskrift til arbeidsmiljøloven, slik at de likevel kan jobbe flere søndager på rad enn det loven åpner for.

Etter særavtale om kirkelige stillinger skal den ukentlige friperioden etter aml § 10-8 legges til søndag minst en gang pr. måned.

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

prestetjenesten. 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/tilleggslønn ut fra den til enhver tid gjeldende HTA.

**Bestemmelsene om fritid, ubundet tid og arbeidstid på leir er nå regulert i Særavtale for kirkelige stillinger.**

### **Beredskap**

*Avtalen inneholder ikke bestemmelser om beredskap, men det er inngått avtale om beredskap i virksomheten.*

## Veiledning til 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. januar 2019 til 31. desember 2020.

### **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), seniorprest (1466) og prestevikar (0950) 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 prestetjeneste, 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 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.

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 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid**

Prestenes arbeidstid reguleres av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, reguleringen i Hovedtariffavtalen på KAs tariffområde (HTA) og Særavtale om kirkelige stillinger. 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 § 4 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.

Overtid skal være pålagt og kontrollerbart.

***Bestemmelsene om fritid er erstattet av pkt. 2 i Særavtale om kirkelige stillinger***

### **Til § 4 Arbeidsplan**

Arbeidsgiver, normalt prostet, 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 etter varslingsfristen gir grunnlag for overtidsbetaling etter reglene i HTA, 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 noen normering av hvor mange planperioder det skal være i året. Periodene fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger.

Avtalen har også en særlig prosessregel som involverer sokneprester i arbeidsplanleggingen. Når flere prester har særskilt arbeidsområde i (de) samme sokn(ene) utarbeider soknepresten forslag til arbeidsplaner i samråd med de andre berørte prestene, og sender dette til prosten. 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 prosten skal drøfte planene i prostiet med de tillitsvalgte jf. aml § 10-3 og erstatning for § 9-4 i tilleggssavtale 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.

***Bestemmelsene om ubundet arbeidstid er erstattet av pkt 5.6 i Særavtale om kirkelige stillinger. Det er ikke gjort materielle endringer i bestemmelsen.***

### **Til § 5 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.

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

### **Til § 6 Tilleggslønn**

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.

Tillegg for beredskapsvakt og arbeid på helge- (dvs. helligdager utenom ordinære søndager) og høytidsdager (1.mai og 17. mai), skal som hovedregel ikke inngå i den faste tilleggslønnen. Avtalen åpner for at man likevel kan avtale at tillegg for helge- og høytidsdager og beredskap kan inngå i den faste tilleggslønnen og utbetales som årsbeløp, som omregnes til månedlige beløp.

Prestene har 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 tilleggslønnen. Dette har som konsekvens at disse tilleggene ikke blir pensjonsgivende. Det vises for øvrig til vedlegg 4 til statens HTA om pensjonsgivende tilleggslønn. På grunn av medlemskapet i Statens pensjonskasse må tilleggslønnen være innenfor de beløpsgrenser som angis her for å være pensjonsgivende. (Pr 01.05.2018 må tilleggslønnen være over kroner 6.400 og under 66.000 for å være pensjonsgivende, jf. HTA stat vedlegg 4 pkt. III. Fra 1. januar 2020 erstattes vedlegg 4 i statens HTA av vedlegg 5 for de

aldersgruppene som omfattes av ny tjenestepensjon, dvs. arbeidstakere som er født i 1963 eller senere, og beløpsgrensene i pensjonsgivende tilleggslønn for disse aldersgruppene oppheves.)

De følgende ytelsene inngår i beregningen av fast tilleggslønn 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 forhåndsberegning 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 beregning 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 beregning av fast tilleggslønn.

Partene legger til grunn at forutsigbare tillegg 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 etterskuddsvis 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, velferdspolispermisjon 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. Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp, variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.
- 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 prestedtjenesten. Da skal menighetsrådsmøter legges inn i arbeidsplanen, og arbeidstiden genererer ev. tilleggslønn.

Hvis presten derimot er valgt som geistlig representant i bispedømmerrådet, 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 bispedømmerrådsmøtet 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 § 7 Delt dagsverk**

Partene har blitt enige om at det ikke gis godtgjøring/kompensasjon for delt dagsverk.

***Arbeidstid på leir er nå regulert i Særavtale for kirkelige stillinger.***

#### **Til § 8 Overflytting av arbeidstaker mellom lederavtalen og arbeidstidsavtalen**

Avtalens § 8 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.

## Veiledning til 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. januar 2019 til 31. desember 2020.

### **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 Særavtale for kirkelige stillinger i tilknytning til den tilsvarende bestemmelsen.

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 bestemmelser om avspasering/fleksitid. Det er inngått lokal avtale om dette i virksomheten.

### **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**

Presten 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 8 under arbeidstidsavtalen og § 2 i lederavtalen ovenfor.