

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

§ 1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A. Avtalen skal legge tydelige rammer for prestens arbeidstid og fritid, samtidig som virksomhetens behov og prestedienstens egenart skal ivaretas.

Avtalen gjøres gjeldende fra 01.07.2017 til 31.12.2018.

Hvis særavtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 2 Avtalens omfang

Denne avtalen gjelder for kapellan, sokneprest, prostiprest, spesialprest og seniorprest i rettssubjektet Den norske kirke. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med de tillitsvalgte om en konkret stilling som sokneprest eller spesialprest faller inn under denne avtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første og andre ledd og særavtalen om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i Den norske kirke (lederavtalen) § 2.

§ 3 Arbeidstid

Arbeidstid er den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Som følge av virksomhetens karakter arbeider prester på ulike tider av døgnet, og det skal derfor utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstakeren skal arbeide.

Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. For arbeidstakere som arbeider minst hver tredje søndag, skal den ukentlige arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer. Arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd.

Arbeidstiden skal som hovedregel fordeles på fem dager pr. uke.

§ 4 Fritid

Arbeidstaker skal som hovedregel gis to fridager i uken. Minst en gang hver måned skal den ukentlige arbeidsfrie perioden iht. aml. § 10-8 (2) legges til søndag. Forutgående lørdag skal da være tjenestefri.

Tjeneste som utføres på helge- og høytidsdager kompenseres i henhold til den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.

Arbeidstaker som har en arbeidstidsordning i virksomheten som medfører at vedkommende får fri sjeldnere enn hver tredje søn- og helgedag i snitt pr. år, har rett til fem dager ekstra fri uten trekk i lønn hvert år. Dersom arbeidstakeren har hatt lengre fravær i løpet av året, kan dagene beregnes forholdsmessig. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for avvikling av fridagene etter

drøfting med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte hvilke arbeidstakere som omfattes av bestemmelsen.

§ 5 Arbeidsplan

Presten skal arbeide etter en oppsatt arbeidsplan som skal vise arbeidstakerens arbeidstid og fritid. Arbeidsplanen skal dekke prestens oppgaver i henhold til § 2 i tjenesteordning for menighetsprester. Arbeidsgiver, normalt prosten, skal i samråd med arbeidstaker utarbeide arbeidsplanen. Planene i tjenestedistriktet skal fordele tjenesteansvar mellom arbeidstakerne.

Planen skal gi rom for nødvendige forberedelser. Det skal tas hensyn til reisetid ut fra lokale forhold i arbeidsplanen.

Planperioden og oppsett av arbeidsplan skal fastsettes etter drøftinger, normalt på prostnivå.

Arbeidsgiver, normalt soknepresten, utarbeider i samråd med de andre berørte prestene forslag til arbeidsplaner når flere prester har særskilt arbeidsområde i samme sokn, og soknepresten sender utkast til arbeidsplaner for soknet til prosten.

Hvis det ikke oppnås enighet om oppsett av arbeidsplaner, treffer biskopen avgjørelse etter drøfting på bispedømmenivå.

Vesentlige endringer i arbeidsplanen fra arbeidsgivers side skal varsles minst 14 dager i forveien.

§ 6 Ubundet arbeidstid

Det skal legges til rette for at 20 % av arbeidstiden ikke bindes i arbeidsplanen, men styres av arbeidstakeren selv. Slik tid gir ikke rett til særlige godtgjøringer, men behandles for øvrig som ordinær arbeidstid. Arbeidsoppgavene i den ubundne tiden skal også ligge innenfor rammen av § 2 i tjenesteordning for menighetsprester.

§ 7 Timeoversikt og avspasering

Arbeidstaker skal føre oversikt over medgått arbeidstid. Arbeidsgiver skal legge til rette for at plusstid skal kunne avspaseres. Det skal inngås lokal særavtale om avspasering/fleksitid.

Det skal oversendes bispedømmevise rapporter om avspaseringsregnskapet til AMU minst to ganger i året.

§ 8 Tilleggs lønn

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan og omfanget av arbeid på særskilte tidspunkter skal det beregnes tillegg for den enkelte arbeidstaker på årsbasis som omregnes til månedlige beløp. Følgende ytelser skal godtgjøres som årsbeløp som omregnes til månedlige beløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn:

- kvelds-, natt-, lørdags- og søndagstillegg

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i virksomheten, kan også tillegg for helge- og høytidsdager og beredskap utbetales som pensjonsgivende tilleggslønn i form av årsbeløp som omregnes til månedlige beløp.

Tilleggslønnen er pensjonsgivende innenfor de vilkår som fremgår av vedlegg 4 til HTA i staten for LO/YS/UNIO og Akademikerne (om pensjonsgivende variable tillegg).

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn seks uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn seks uker, skal det foretas en ny beregning av fast tilleggslønn.

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

Satsene for overtid og særskilt arbeidstid følger den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.

Det gis ikke kompensasjon for delt dagsverk.

§ 10 Leirarbeid og lignende

Prestens arbeid på leir og lignende som medfører overnatting skal fremgå av arbeidsplanen, og reguleres av Særavtale for kirkelige stillinger punkt 4, med følgende unntak og tillegg:

- All arbeidstid, inntil 16 timer i døgnet, regnes som aktiv tid
- Pkt. 4.1, pkt. 4.2 (unntatt siste setning) og pkt. 4.3 første strekpunkt første setning gjelder ikke
- Leirarbeid innenfor disse rammene er ved inngåelse av arbeidstidsavtalen regnet som godkjent etter aml. § 10-12 (4), og trenger ikke godkjenning for hver enkelt leir

Arbeidsgiver skal sørge for at den særskilte arbeidsplanen samordnes med planene for andre kirkelige tilsattes leiropphold, og at det til enhver tid er én ansvarlig.

Kurs/stabsturer mv. for ansatte hvor arbeidstakers eget forhold er sentralt for formålet med reisen, omfattes ikke av denne bestemmelse.

§ 11 Enkelttjenester utenfor eget tjenestedistrikt

Enkelttjenester som utføres utenfor eget tjenestedistrikt, kompenseres etter egne satser, jf. særavtale om godtgjøring for enkelttjenester.

§ 12 Overflytting av arbeidstaker mellom lederavtalen og arbeidstidsavtalen

En arbeidstaker skal flyttes fra lederavtalen til arbeidstidsavtalen, dersom plassering i lederavtalen ikke lenger har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. aml § 10-12 første

og andre ledd. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte overføringen med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

En arbeidstaker kan flyttes fra arbeidstidsavtalen til lederavtalen dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. aml § 10-12 første og andre ledd. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte overføringen med den berørte arbeidstakerorganisasjon, og forhandle eventuell endret lønns plassering iht. HTA kap. 4 pkt. 4.2 Særskilte forhandlinger.