

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

§ 1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A. Avtalen skal legge til rette for at proster, sokneprester og spesialprester som ikke har en timeregulert arbeidstid, skal sikres forutsigbar fritid, samtidig som virksomhetens behov og tjenestens 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 omfatter proster og sokneprester og spesialprester som har ledende eller særlig uavhengig stilling i rettssubjektet Den norske kirke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første og andre ledd. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med de tillitsvalgte om en konkret stilling som sokneprest eller spesialprest faller inn under denne avtalen, jf. også særavtalen om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Den norske kirke (arbeidstidsavtalen) § 2.

§ 3 Fridager

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 og forutgående lørdag.

Tjeneste som utføres 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 skal føre oversikt over medgått arbeidstid. Arbeidsgiver skal legge til rette for at opparbeidede fridager skal kunne avspaseres. Det skal inngås lokal særavtale om avspasering/fleksitid.

§ 4 Overtid

Arbeidstaker har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring.

Dersom arbeidstaker blir pålagt oppgaver i tjenestedistriktet som medfører at arbeidstakers samlede tjeneste får et vesentlig omfang ut over normalarbeidstiden, skal det kompenseres for dette etter bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale. I forståelse med den enkelte arbeidstaker kan det i stedet for, eller i kombinasjon med, godtgjøring tilstås uttak av ekstra fritid.

§ 5 Leirarbeid og lignende

Arbeidstakers arbeid på leir og lignende som medfører overnatting, skal når det er utarbeidet en arbeidsplan, framgå av denne. I tillegg skal arbeidsgiver i samarbeid med tillitsvalgte på forhånd utarbeide en særskilt arbeidsplan for deltakelsen. Arbeidsgiver skal sørge for at den særskilte arbeidsplanen samordnes med planene for andre kirkelig tilsattes leiropphold.

Eventuell godtgjøring for leirarbeid vurderes etter § 4 annet ledd.

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

§ 6 Overflytting av arbeidstaker mellom arbeidstidsavtalen og lederavtalen

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 lønnplassering iht. HTA kap. 4 pkt. 4.2 Særskilte forhandlinger.

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.