

24.09.2015

## 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 02.10.2015, 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 vil også gjennomføre felles opplæring i avtalene og praktiseringen av dem i løpet av høsten 2015 og våren 2016.

Formålet med det nye avtaleverket er å legge tydeligere rammer for prestenes arbeidstid og fritid, samtidig som prestedienstens 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 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, tydeligere sammenheng mellom prestedienst 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 prestedienst. 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.

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 gjennomsnittberegnes etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd. Dette betyr at arbeidstiden i praksis kan variere fra uke til uke. 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 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. Partene legger til grunn at det blir utarbeidet et elektronisk skjema eller lignende i bispedømmene som kan benyttes av prestene. Dette gir grunnlag for å vurdere den faktiske, gjennomsnittlige arbeidstiden pr. uke. Prestene kan dermed opparbeide seg plusstid, som kan avspaseres etter nærmere regler i arbeidstidsavtalen § 7. Overtid skal være pålagt og kontrollerbart, se nærmere nedenfor.

## 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. 38<sup>1</sup> 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.

#### 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 totalte 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 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. 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

---

<sup>1</sup> 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. Fratrukket 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.

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.

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.

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.

Partene legger til grunn at det bør brukes elektroniske verktøy i arbeidsplanleggingen og den tilhørende beregningen av tilleggslønn, se nedenfor i punkt 2.6, og at det gis nødvendig opplæring i systemene.

Et eksempel på en arbeidsplan følger som vedlegg til denne veiledningen.

### *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 også 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 som et overordnet synspunkt at tilleggslønnen forutsettes å være relativt stabil, og at den i praksis bare bør justeres når det skjer vesentlige endringer i arbeidsplanen.

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.

### *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 kompensierende 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. Bispedømmet skal godkjenne beredskapsordningen i det enkelte prostiet.

Formålet med beredskaper 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.

Beredskaper 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 beredskaper. 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, inkludert reisetid, godtgjøres som overtid.

### *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 overtidsbetaling, 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.

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 prostene. 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 prostene 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 beredskapsvakten 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.

Prester 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.

**Vedlegg:**

Eksempler på arbeidsplan