

LØNNSAVTALE FOR DEN EVANGELISK LUTHERSKE FRIKIRKE

01.05.2016 - 30.04.2018

INNHALDSFORTEGNELSE:

A. HOVEDAVTALE	3
B. LØNNSAVTALE FOR FRIKIRKEN	6
1. BASIS FOR LØNNSAVTALEN	6
2. GRUPPERING AV STILLINGER	6
2.1. LØNN FOR DIREKTE PLASSET STILLINGER	6
2.2. LØNNSGRUPPE A	7
2.3. LØNNSGRUPPE B	7
2.4. LØNNSGRUPPE C	7
2.5. LØNNSGRUPPE D	8
3. LØNNSSTIGER	8
3.1. LØNNSGRUPPE A	8
3.2. LØNNSGRUPPE B	9
3.3. LØNNSGRUPPE C	10
3.4. LØNNSGRUPPE D	10
4. KOMPETANSETILLEGG	10
4.1. KRITERIER FOR KOMPETANSETILLEGG I LØNNSGRUPPE A	11
4.2. KRITERIER FOR KOMPETANSETILLEGG I LØNNSGRUPPE B	11
4.3. KRITERIER FOR KOMPETANSETILLEGG FOR LØNNSGRUPPE C	12
4.4. KRITERIER FOR KOMPETANSETILLEGG FOR LØNNSGRUPPE D	13
5. ANSIENNITETSREGLER	13
5.1. DEFINISJONER	13
5.2. BEREGNING AV ANSIENNITET	13
5.3. GODSKRIVINGSREGLER FOR ANSIENNITET	14
5.4. OPPRYKKS STIGER	14
6. OVERGANGSORDNINGER	14
6.1. PASTOR	14
7. ARBEIDSTID, OVERTID, FRITID	15
7.1. GENERELLE REGLER	15
7.2. RUTINER FOR INNARBEIDING OG UTTAK AV AVSPASERING	15
7.3. OVERTID JF. ARB.MILJØLOVEN § 10-6,11	16
7.4. AVSPASERING - PASTOR	16
7.5. FRIHELG OG UKENTLIGE FRIDAGER	16
7.6. MISJONÆRER	17
7.7. FERIEFRITID OG FERIEPENGER	17

7.8.	FRI VED EKSAMENER	19
7.9.	FRIKIRKENS ARBEIDERMØTE	19
7.10.	TILLITSVALGTE I LØNNSUTVALGETS OG FRIMAF`S STYRE	20
8.	PERMISJONSORDNINGER	20
8.1.	STUDIEPERMISJON	20
8.2.	TILLEGGSUTDANNING	20
8.3.	ANNEN YRKESPRAKSIS	20
8.4.	PERMISJON VED SYKDOM.	21
8.5.	RETT TIL PERMISJON VED SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON.	21
8.6.	VELFERDSPERMISJON.....	21
8.7.	SØKNADSFRIST	22
9.	ANDRE ORDNINGER	22
9.1.	DIETTGODTGJØRELSE.....	22
9.2.	BILGODTGJØRELSE	22
9.3.	FLYTTEGODTGJØRELSE	22
9.4.	TELEFONGODTGJØRELSE/ INTERNETT	23
9.5.	AVISER, FAGLITTERATUR, ARBEIDSKLÆR	23
9.6.	ENKELTSTÅENDE ARBEIDSOPPDRAK M.V. HONORARER	23
9.7.	KONTORHOLD	24
9.8.	LØNNET ARBEID I TILLEGG TIL STILLING I DEN EVANGELISK LUTHERSKE FRIKIRKE	24
9.9.	PENSJONSORDNING.....	24
9.10.	FORSIKRINGSORDNINGER	25
9.11.	TERMINALBRILLER	25
9.12.	VEILEDNINGSTJENESTE	25
10.	MISJONÆRREGULATIVET	26
10.1.	BASIS.....	26
10.2.	LØNN INDEKSFaktor.....	26
10.3.	LØNN OG ANDRE YTELSER VED OPPHOLD I NORGE.....	27
10.4.	BOLIG	27
10.5.	YTELSER I FORBINDELSE MED UT- OG HJEMREISE	27
10.6.	HELSEUTGIFTER	29
10.7.	ANDRE YTELSER	29
10.8.	TRYGDEORDNINGER	29
10.9.	SPRÅKSKOLE	30
10.10.	PRINSIPPER VED ENDRINGER I LØNNSREGULATIVET.....	31
11.	VEDLEGG.....	32
11.1.	VEDLEGG 1: STILLINGSBETEGNELSER	32
11.2.	VEDLEGG 2: OPPRYKKS STIGE.....	35

A. Hovedavtale

§ 1 Partsforhold og virkeområde

Lønnsavtalen for Den Evangelisk Lutherske Frikirke gjelder mellom:

- Den Evangelisk Lutherske Frikirke ved menigheter eller presbyterier og alle ansatte i kirkesamfunnets menigheter og presbyterier.
- Den Evangelisk Lutherske Frikirkes Synodestyre og Frikirketorget, og alle ansatte i kirkesamfunnets felles organer.

Avtalen gjelder også for FriBUs ansatte i henhold til tilknytningsavtale.

Lønssamtaler føres i Frikirkens Lønnsutvalg annen hvert år, og skal være sluttført innen 1. november. I Frikirkens Lønnsutvalg er arbeidstakerne representert gjennom FriMaf (Frikirkens medarbeiderforening) og arbeidsgiverne er representert ved Arbeidsgivergruppen (Lønnsutvalgets arbeidsgiverrepresentanter valgt av Synodens ikke-ansatte representanter). Lønssamtalene skal føre fram til utkast til lønnsavtale som skal godkjennes av Synodestyret.

Både arbeidsgivere og arbeidstakere i menigheter og virkegrener i Frikirken er bundet av Lønnsavtale for Den Evangelisk Lutherske Frikirke, jf. Hovedavtalen § 1. Ved uenighet som ikke konkret nevnes i avtalen, kan representanter for arbeidsgiver eller arbeidstaker i Lønnsutvalget kontaktes.

Det er ikke lokale forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i Frikirken.

§ 2 Varighet

Lønnsavtalen gjelder fra 01.05.2016 til 30.04.18 og er gyldig etter at Synodestyret har godkjent avtalen.

Så fremt en av partene ikke sier opp avtalen med 3 – tre – måneders varsel, gjelder den videre for 1 – ett – år om gangen.

§ 3 Tilsetting

3.1. Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig jf. Arbeidsmiljøloven § 14-5. Minimumskrav for arbeidsavtalen er gitt i Arbeidsmiljøloven § 14-6.

3.2. Prøvetid

Ved tilsetting gjelder normalt 6 – seks – måneders prøvetid.

3.3. Almennelige bestemmelser

Den ansatte er forpliktet på Guds ord og vår kirkes bekjennelse, og må i sitt arbeid lojalt etterleve Den Evangelisk Lutherske Frikirkes bestemmelser.

3.4. Påtroppende synodeformann

Det henvises til Den Evangelisk Lutherske Frikirke Forfatning § 6 og 13 og reglement. Påtroppende synodeformann har rett til lønn for utført arbeid fra den dagen vedkommende er valgt. Dersom det ikke er mulig å være i fullt virke umiddelbart, av hensyn til tidligere arbeidsgiver, avtales en overgangsordning med varighet i inntil tre måneder etter at valget har funnet sted.

3.5. Tilsetting av pastor

Det henvises til Den Evangelisk Lutherske Frikirke Forfatning og reglement. Fast tilsetting av pastorer forutsetter påbegynt praktikum innen ett år fra tilsetningsdato. Utsettelse av praktikum skal avtales mellom tilsynsorganet, menigheten og den ansatte.

§ 4 Ophør av arbeidsforhold

4.1. Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig fra begge parter. Det vises til Arbeidsmiljøloven § 15-4.

4.2. Frister

For arbeidstakere som er ansatt på prøve, gjelder 14 dagers gjensidig oppsigelse. Oppsigelsestid i prøvetiden gjelder fra dato til dato.

For fast ansatte, gjelder normalt en gjensidig oppsigelsestid på 3 – tre – måneder. Oppsigelsestiden løper fra den 1. måneden etter oppsigelsen er levert, om ikke annet er avtalt. Se for øvrig Arbeidsmiljøloven § 15-3.

For midlertidige stillinger, gjelder normalt 1 – en – måneds gjensidig oppsigelsestid om ikke annet er avtalt. Oppsigelsestid gjelder fra dato til dato.

4.3. Avtroppende synodeformann

Det henvises til Den Evangelisk Lutherske Frikirke Forfatning § 6 og 13 og reglement. Avgått Synodestyreformann stiller sin arbeidsressurs til tjeneste for daglig leder av Frikirketorget for en periode på inntil ni måneder etter avsluttet tjeneste, og opprettholder sin lønn i denne perioden. Dersom avgått Synodeformann begynner i annen lønnet stilling, opphører lønnen fra Frikirketorget fra første dag i et nytt arbeidsforhold.

4.4. Oppsigelse eller avskjed av pastor

Det henvises til Den Evangelisk Lutherske Frikirke Forfatning og reglement.

4.5. Drøftelse før oppsigelse eller avskjed

Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med tillitsvalgte, med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Det vises forøvrig til Arbeidsmiljøloven §§ 15-1, 15-6 til 15-10.

4.6. Fortrinnsrett til ny stilling

Ansettes nye arbeidstakere det første året etter at det er gjennomført innskrenkinger, skal arbeidstakere som måtte fratre, ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette. Det vises for øvrig til Arbeidsmiljøloven § 14-2.

4.7. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

Frikirken har en bedriftsintern aldersgrense på 70 år.

(Synodesstyrets vedtak sak 155/14-17, juni 2016)

4.8. Øvrige spørsmål vedrørende oppsigelse og avskjed m.m.

Det henvises til Arbeidsmiljøloven kapittel 15.

B. Lønnsavtale for Frikirken

1. BASIS FOR LØNNSAVTALEN

Stillinger plasseres i lønnsgrupper med utgangspunkt i stillingens innhold og ansvar. Alle arbeidsgivere i Frikirken oppfordres til å diskutere stillingens innhold, krav til faglig kompetanse, relevant erfaring og personlige egenskaper før man utlyser stillingen og søker etter høvelige kandidater.

Lønssystemet bygger på følgende elementer:

- Plassering i lønnsgrupper etter stillingstype.
- Plassering på lønnsstige etter stillingens ansvar og/eller relevant kompetanse.
- Tillegg for relevant kompetanse og/eller ansvar/ledelse.
- Ansiennitetstillegg.

2. GRUPPERING AV STILLINGER

Utgangspunktet for lønsplasseringen er at stillingstype og ansvar tillagt stillingen skal bety mer enn formal- og realkompetanse hos den ansatte.

Både real- og formalkompetanse skal tillegges vekt ved lønsplasseringen.

Plassering av nye stillingstitler i lønnsregulativet avgjøres av Lønnsutvalget eller den Lønnsutvalget bemyndiger.

2.1. Lønn for direkte plassert stillinger

Lønnen for tillitsvervene som Frikirkens tilsynsmenn fastsettes på grunnlag av nedenstående lønnstrinn og i forhold til den stillingsandel som gjelder for hvert enkelt tillitsverv til enhver tid.

Synodeformann	lønnstrinn 74
Synodens nestformann	lønnstrinn 70
Presbyterieformann	lønnstrinn 68
Presbyterienestformann	lønnstrinn 66
Satsingsleder medarbeider- og menighetsutvikling	lønnstrinn 62
Satsingsleder misjon	Lønnstrinn 64
FriBU-leder	lønnstrinn 61
Redaktør Budbæreren	lønnstrinn 60
Økonomileder Frikirketorget	lønnstrinn 59

Gjeldende fra 1. juli 2016.

Lønn for tilsynsmenn økes i samsvar med lønnsnivået i lønnsgruppe A, stige 2.

Lønn for Daglig leder Frikirketorget bestemmes av Synodestyret, jf. synodestyresak 169/2014-2017.

Lønn for øvrige ledere på Frikirketorget vurderes ved hvert hoved lønnsoppgjør.

2.2. Lønnsgruppe A

Denne lønnsgruppen omfatter alle pastorer og andre stillingers om har et vesentlig/overordnet personal- og/eller fagansvar.

Ansatte i menighetene:

- Pastor
- Administrasjonsleder/daglig leder
- Nybrottsarbeider/menighetsplanter

Ansatte ved Frikirketorget.

- Områdeleder
- Menighetsveileder
- Rådgiver
- Prosjektleder

Ansatte i FriBU

- Administrasjonsleder
- Rådgiver
- Prosjektleder

Se nærmere beskrivelse av de enkelte stillingsbetegnelser i vedlegg 1.

2.3. Lønnsgruppe B

Denne lønnsgruppen omfatter andre fag- og administrasjonsstillinger, samt menighetsarbeidere og andre menighetsstillinger.

Ansatte i menighetene

- Menighetsarbeider
- Barne- og ungdomsarbeider
- Kontorleder

Ansatte ved Frikirketorget.

- Konsulent
- Journalist

Ansatte i FriBU

- Konsulent
- Nettverksleder

Se nærmere beskrivelse av de enkelte stillingsbetegnelser i vedlegg 1.

2.4. Lønnsgruppe C

Denne lønnsgruppen omfatter underordnede kontor- og arbeiderstillinger.

Ansatte i menighetene.

- Kontoransatt
- Vaktmester
- Renholdsarbeider

Ansatte ved Frikirketorget

- Kontoransatt

Ansatte i FriBU

- Kontoransatt

Se nærmere beskrivelse av de enkelte stillingsbetegnelser i vedlegg 1.

2.5. Lønnsgruppe D

Denne lønnsgruppen omfatter misjonærer.

Ansatte ved Frikirketorget.

- Misjonær utestasjonert
- Misjonær på hjemmeopphold

3. LØNNSSTIGER

3.1. Lønnsgruppe A

Plassering i lønnsstige skjer ut fra ansvarsinnholdet i stillingen.

3.1.1. Stige 2:

Følgende stillinger plasseres i stige 2:

I menighetene:

- Hovedpastor

Ingen menighet kan ha mer enn 1 – en – hovedpastor.

I menigheter med kun en pastor er vedkommende hovedpastor.

Ved Frikirketorget:

- Områdeleder
- Menighetsveileder
- Rådgiver
- Prosjektleder

I FriBU:

- Rådgiver
- Prosjektleder
- Administrasjonsleder

3.1.2. Stige 1:

Følgende stillinger plassers i lønnsstige 1:

I menighetene

- Andre pastorer enn hovedpastor
- Nybrottsarbeider/menighetsplanter
- Administrasjonsleder/ daglig leder

3.2. Lønnsgruppe B

Plassering i lønnsstiger skjer dels ut fra det ansvar som er tillagt stillingen og dels ut fra kompetanse.

3.2.1. Stige 2:

Følgende stillinger plasseres i lønnsstige 2:

I menighetene:

- Menighetsarbeidere med overordnet lederansvar i menighetene plasseres direkte i lønnsstige 2. Vurderingen av om menighetsarbeideren skal anses å ha overordnet lederansvar i menigheten foretas av lønnsutvalget eller den lønnsutvalget bemyndiger. Arbeidsgiver skal innlevere stillingsbeskrivelse som viser hvilket ansvar menighetsarbeideren har før direkte innplassering i stige 2 vurderes.
- Andre menighetsarbeidere med 4-årig relevant høgskoleutdanning eller bachelorgrad.

Ved Frikirketorget.

- Konsulenter, journalister og kontoransatte med fagansvar med 4-årig relevant høgskoleutdanning eller bachelorgrad.

I FriBU:

- Konsulenter og nettverksledere med 4-årig relevant høgskoleutdanning eller bachelorgrad.

3.2.2. Stige 1:

Følgende stillinger er plassert i stige 1:

I menighetene:

- Menighetsarbeidere og kontorledere med mindre enn 4-årig relevant høgskoleutdanning eller bachelorgrad.

Ved Frikirketorget:

- Konsulenter, journalister og kontoransatte med fagansvar med mindre enn 4-årig relevant høgskoleutdanning eller bachelorgrad.

I FriBU:

- Konsulenter og nettverksledere med mindre enn 4-årig relevant høgskoleutdanning eller bachelorgrad.

3.3. Lønnsgruppe C

3.3.1. Stige 3:

Ansatte i menighetene.

- Kontoransatt og vaktmester med minimum 2-årig relevant høgskoleutdanning.

Ansatte ved Frikirketorget

- Kontoransatt med minimum 2-årig relevant høgskoleutdanning.

3.3.2. Stige 2:

Ansatte i menighetene.

- Kontoransatt og vaktmester med mindre enn 2-årig relevant høgskoleutdannelse.

Ansatte ved Frikirketorget

- Kontoransatt med mindre enn 2-årig relevant høgskoleutdannelse.

3.3.3. Stige 1:

Ansatte i menighetene:

- Renholder, og eventuelt andre i stillinger uten krav om fagkompetanse.

3.4. Lønnsgruppe D

3.4.1. Stige 1:

Ansatte ved Frikirketorget

- Misjonær utestasjonert, misjonær i hjemmearbeidet.

4. KOMPETANSETILLEGG

Relevant kompetanse for stillingen skal gi kompetansetillegg. Ved fastsettelsen av kompetansetillegg vil relevant kompetanse i form av både utdanning, arbeidserfaring og tilegnet kunnskap utenom formell utdanning kunne gi uttelling.

Arbeidsgiver må begrunne sin innstilling vedrørende alle tilleggene de anbefaler ut fra den ansattes arbeidsbeskrivelse iht. hele kapittel 4. Lønnsutvalget eller den Lønnsutvalget bemyndiger, avgjør hvilke tillegg som godkjennes.

For at det skal gis kompetansetillegg for relevant erfaring må det fremlegges beskrivelse fra arbeidsgiver som viser hvilken kompetanse den ansatte har tilegnet seg og som ligger til grunn for ansettelsen.

Yrkesmessig erfaring som kan gi grunnlag for kompetansetillegg, kan bl.a. omfatte spesielt lederansvar og omsorgsansvar, også utenfor menighetssammenheng. Det skal ikke gis kompetansetillegg for yrkesmessig erfaring som gir ansiennitetstillegg.

Kompetansetillegg for relevant erfaring gis etter skjønnsvurdering. Ved skjønnsvurderingen skal følgende momenter tillegges vekt.

- Om den som ansettes har utvist en særlig interesse for områder som er vesentlige for den stillingen vedkommende skal ha, for eksempel om vedkommende har tilegnet seg kunnskap og erfaring på området i et omfang som går utover vanlig frivillig tjeneste i menigheten eller yrkesmessig erfaring.
- Hvor lang tid den som ansettes har arbeidet innen dette området.
- Graden av ansvarsnivå vedkommende har innen dette området.

Kombinasjon av ulike utdannelser som anses å være kompetansegivende i forhold til stillingen vurderes likt som en langvarig utdanning.

Tillegg for relevant kompetanse bør ikke overstige spranget som er til den overliggende stige (på topplønn), og det bør derfor være minst det rom mellom de ulike stiger som Lønnsregulativet innebærer.

4.1. Kriterier for kompetansetillegg i lønnsgruppe A

Rammen for tillegg i gruppe A, skal gi rom for både tillegg for personal/fagansvar og særskilt kompetanse, og samtidig ta hensyn til en viss tradisjonell "hierarkisk" tenkning med signaler om stillingers viktighet og plassering i forhold til hverandre. Det kan gis kompetansetillegg for relevant utdanning og relevant erfaring i kombinasjon, men det kan ikke gis mer enn 7 lønnsstrinn i kompetansetillegg totalt.

4.1.1. Relevant utdanning

Relevant utdanning kan gi inntil 7 kompetansetillegg.

Kompetansetillegg for relevant utdanning gis på følgende måte:

- | | |
|---|-----------------|
| - Relevant utdanning på minimum mastergradsnivå, siviltittel mv | 6-7 lønnsstrinn |
| - Relevant utdanning på minimum høgskolenivå (4 år), bachelorgrad | 3-4 lønnsstrinn |
| - Minimum 2-årig relevant utdanning utover videregående skole | 1-2 lønnsstrinn |

4.1.2. Relevant erfaring

Relevant yrkesmessig erfaring og frivillig tjeneste i menighetsrelatert arbeid kan gi inntil 5 lønnsstrinn i kompetansetillegg.

4.2. Kriterier for kompetansetillegg i lønnsgruppe B

For ansatte i lønnsgruppe B som plasseres direkte i stige 2 (menighetsarbeidere med overordnet lederansvar i menigheten) kan det gis inntil 4 lønnsstrinn i kompetansetillegg for relevant utdanning og erfaring. Det kan gis kompetansetillegg for relevant utdanning og relevant erfaring i kombinasjon, men det kan ikke gis mer enn 4 lønnsstrinn i kompetansetillegg totalt.

For andre ansatte i lønnsgruppe B kan det gis inntil 3 lønnsstrinn i tillegg for relevant utdanning.

4.2.1. Direkte plassert i stige 2, relevant utdanning

Relevant utdanning kan gi inntil 4 kompetansetillegg.

Kompetansetillegg for relevant utdanning gis på følgende måte:

- | | |
|---|-----------------|
| - Relevant utdanning på minimum mastergradsnivå, siviltittel mv. | 3-4 lønnsstrinn |
| - Relevant utdanning på minimum høgskolenivå (4 år), bachelorgrad | 1-2 lønnsstrinn |

4.2.2. Stige 2, relevant utdanning

Det gis ikke automatisk tillegg for utdanning utover 3-årig høgskoleutdanning. Lærer/adjunkt blir plassert på stige 2 i lønnsregulativet, og for å bli lærer må en ha en 4-årig utdanning. Dette er bakgrunnen for at vurderingen av eventuell kompetanse er med utgangspunkt i utdanning utover 4-årig høgskoleutdanning.

Dersom kravet ikke er oppfylt for å få kompetansetillegg for formell utdanning, kan det i spesielle tilfeller gis kompetansetillegg for kombinasjon av formal- og realkompetanse.

Utdanning utover 4-årig høgskole/universitetsutdanning som kan gi tillegg:

- 1-års relevant utdanning i forhold til stilling kan gi inntil 1 lønnstrinn
- 2-3 års relevant utdanning i forhold til stilling kan gi inntil 2 lønnstrinn

Ved særskilte tilfeller kan det vurderes å gi inntil 3 lønnstrinn i kompetansetillegg.

4.2.3. Stige 1, relevant utdanning

Utdanning utover videregående skole som kan gi tillegg:

- 1 års relevant utdanning i forhold til stilling kan gi inntil 1 lønnstrinn
- 2-3 års relevant utdanning i forhold til stilling kan gi inntil 2 lønnstrinn

Ved særskilte tilfeller kan det vurderes å gi inntil 3 lønnstrinn i kompetansetillegg.

Det gis ett lønnstrinn i kompetansetillegg for ettårig bibelskole eller tilsvarende utdanning når denne er relevant i forhold til stillingen.

4.2.4. Relevant erfaring

Gjelder kun ansatte som plasseres direkte i stige 2. Relevant yrkesmessig erfaring og frivillig tjeneste i menighetsrelatert arbeid kan gi inntil 3 lønnstrinn i kompetansetillegg.

4.3. Kriterier for kompetansetillegg for lønnsgruppe C

Det kan gis inntil 2 lønnstrinn i kompetansetillegg for ansatte i gruppe C, fordelt på følgende måte:

- Inntil 2 lønnstrinn for relevant kompetanse i forhold til stillingen utover det som kreves for å bli plassert på den lønnsstigen som den ansatte er plassert i. Det gis kompetansetillegg både for formell kompetanse og faglig realkompetanse.

4.3.1. Stige 3

For å bli plassert på stige 3 i gruppe C kreves minimum 2-årig relevant høgskoleutdanning.

Relevant utdanning i forhold til stilling utover 2-årig høgskoleutdanning som kan gi tillegg:

- 1-års relevant utdanning i forhold til stilling kan gi inntil 1 lønnstrinn
- 2-3-års relevant utdanning i forhold til stilling kan gi inntil 2 lønnstrinn.

Ved særskilte tilfeller kan det vurderes å gi inntil 3 lønnstrinn i kompetansetillegg.

4.3.2. Stige 2

For å bli plassert på stige 2 i gruppe C kreves at stillingen faller inn i kategoriene som beskrevet i 3.3.2

Relevant utdanning i forhold til stilling utover videregående skole som kan gi tillegg:

- Relevant utdanning og kurs summert opp til 1 år kan gi inntil 1 lønnstrinn
- Relevant utdanning og kurs summert opp til 2 år kan gi inntil 2 lønnstrinn

4.3.3. Stige 1

Det kreves ingen utdanning for å bli plassert i stige 1 i gruppe C.

Relevant utdanning i forhold til stillingen som kan gi tillegg:

- Relevante kurs summert opp til ½ år kan gi inntil 1 lønnstrinn
- Relevante kurs summert opp til 1 år kan gi inntil 2 lønnstrinn.

4.4. Kriterier for kompetansetillegg for lønnsgruppe D

Det kan gis inntil 4 lønnstrinn i kompetansetillegg for relevant utdanning og erfaring.

4.4.1. Relevant utdanning

Relevant utdanning kan gi inntil 4 lønnstrinn i kompetansetillegg. Hvorvidt utdannelsen skal anses som relevant avhenger av hva slags jobb misjonæren skal utføre på feltet. Dette bør fremgå av stillingsbeskrivelse for misjonæren.

Kompetansetillegg for relevant utdanning gis på følgende måte:

- Relevant utdanning på mastergradsnivå, siviltittel mv. 3-4 lønnstrinn
- Relevant utdanning inntil høyskolenivå (4 år) eller bachelorgrad 1-2 lønnstrinn

Kombinasjon av ulike utdannelse som anses å være kompetansegivende i forhold til stillingen vurderes likt som en langvarig utdanning.

4.4.2. Relevant erfaring

Relevant yrkesmessig erfaring og frivillig tjeneste i menighetsrelatert arbeid kan gi inntil 3 lønnstrinn i kompetansetillegg.

4.4.3. Tillegg for feltansvar

Det gis tillegg for feltansvar med inntil 3 lønnstrinn.
Frikirketorget gir innstilling vedrørende feltansvar.

5. ANSIENNITETSREGLER

5.1. Definisjoner

5.1.1. Generell utdanning

All utdanning etter videregående skole som ikke er rettet mot stillingen.

5.1.2. Relevant utdanning

All utdanning som spesifikt er rettet inn mot stillingen som skal besettes, og relevant i forhold til stillingen.

5.1.3. Generell praksis

All yrkeserfaring samt frivillig omsorgsarbeid som ikke er rettet inn mot stillingen.

5.1.4. Relevant praksis

All yrkeserfaring og omsorgsarbeid som er rettet inn mot stillingen og relevant i forhold til stillingen.

5.2. Beregning av ansiennitet

5.2.1. Fastsettelse

Den enkelte arbeidstaker får fastsatt sin ansiennitet av Lønnsutvalget eller den Lønnsutvalget bemyndiger, ved ansettelse ved første ansettelse i D. E. L. Frikirke. Ansiennitet beholdes ved overgang til annen stilling i kirkesamfunnet.

5.2.2. Ansiennitet etter ansettelse

Ansiennitet etter ansettelse godskrives fullt ut, uavhengig av stillingens størrelse.
Gjeldende fra 1. mai 2014.

5.2.3. Opprykk

Ved ansettelse foretas en plassering i lønnsgruppe og lønnsstige for vedkommende stilling. Opprykk gis etter opprykks stigen tilhørende lønnsgruppen.

Tjenesteansiennitet avbrytes ikke ved permisjoner hvor den ansatte mottar hel eller delvis lønn.

5.3. Godskrivingsregler for ansiennitet

5.3.1. Godskrivingsregel for utdanning

Utdanning som gir grunnlag for plassering på lønnsstige eller tillegg gir ikke ansiennitet.

Generell utdanning godskrives 50 %.

Relevant utdanning godskrives 100 %.

5.3.2. Godskrivingsregel for yrkespraksis

Yrkespraksis godskrives fra fylte 16 år, etter følgende regler:

Generell praksis godskrives 50 %.

Relevant praksis godskrives 100 %.

Eldstetjeneste godskrives 25 %, dog slik at total ansiennitet ikke overstiger 100 % pr år.

Personer som ansettes og som kun har generell bakgrunn, kan maksimalt få godskrevet 75 % ansiennitet ved ansettelsestidspunktet i forhold til maks ansiennitet på opprykks stigen. Resterende 25 % opparbeides i ansiennitetstiden. Dette innebærer at man ikke oppnår 100 % ansiennitet uten noen grad av relevant bakgrunn.

5.4. Opprykks stiger

Se vedlagte tabeller, vedlegg 2.

6. OVERGANGSORDNINGER

Ingen ansatte skal settes ned i lønn som følge av nytt lønssystem. Dette innebærer at ansatte som var i stillingen pr. 01.05.08 kan ha rettigheter som nyansatte ikke vil få.

For ansatte som 01.10.99 var i stillingen gjelder fortsatt overgangsordninger som tilsier at de kan ha rettigheter som personer ansatte etter dette tidspunkt ikke har.

6.1. Pastor

Pastor som er ansatt før 01.10.1999, skal ikke plasseres lavere enn i lønnsstige 2 i lønnsgruppe A.

Dette gjelder så lenge han er ansatt i Frikirken, også ved skifte av stilling i Frikirken.

7. ARBEIDSTID, OVERTID, FRITID

7.1. Generelle regler

7.1.1. Henvisning til arbeidsmiljøloven

Det vises til Arbeidsmiljølovens kapittel 10 vedrørende arbeidstid.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om den alminnelige arbeidstid må som hovedregel ikke være over 9 timer i døgnet og ikke over 40 timer i uken, jf. § 10-4, nr. 1.

7.1.2. Stillinger som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene

Arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel gjelder ikke for arbeidstakere som innehar stillinger av ledende art eller særlig selvstendig stilling, jf. Arbeidsmiljølovens § 10-12, nr. 1 og 2.

7.1.3. Divisor for beregning av timelønn og daglønn

Divisoren for beregning av timelønn er 1950. Divisoren for beregning av en daglønn er 26.

7.1.4. Gjennomsnittlig arbeidstid

Arbeidstiden er gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke eksklusiv lunsjpause, og 5 dager pr. uke.

Lunsjtiden inngår normalt ikke i arbeidstiden, med mindre man må være tilgjengelig under lunsjen. Dessuten må arbeidstiden være over 5 ½ time i døgnet.

7.1.5. Sommertid / vintertid

Det kan inngås lokale avtaler om lengre arbeidstid enn den normale gjennomsnitt på vintertid, for så å ha kortere arbeidstid om sommeren. Se for øvrig punkt 8.1.4. om gjennomsnittlig arbeidstid.

7.2. Rutiner for innarbeiding og uttak av avspasering

Følgende gjelder alle ansatte unntatt pastorer, tilsynsmenn, satsingsledere, daglig leder FriBU og daglig leder Frikirketorget.

1. 1. Innarbeiding av avspasering kan avtales, og uttak skjer time for time. Det er ikke anledning til å beregne mer enn 10 timers arbeidstid på ett døgn. Oppsparte timer bør fortrinnsvis tas ut fortløpende og helst innen samme kalenderår. Hvor lokale forhold ligger til rette for det kan oppsparte timer legges til perioder med lav aktivitet.
2. 2. Avspasering skal godkjennes av nærmeste overordnede og bør ikke gå utover arbeidsgivers eller den enkeltes arbeidsoppgaver.
3. Eksempler som gir rett til avspasering dersom arbeidstiden (7.1) overskrides:
 - * Deltakelse på kurs, konferanser eller møter som av nærmeste overordnede er definert som arbeidstid
 - * Styremøter der en er engasjert i egenskap av stillingen.
 - * Oppdrag utenfor arbeidsplassen der en er engasjert i egenskap av stillingen.
 - * Reisetid til og fra nevnte oppgaver utover ordinær reisetid mellom bopel og arbeidsplass.

Dersom den ansatte utfører oppdrag etter avtale/pålegg fra arbeidsgiver som går utover arbeidstiden i henhold til Lønnsavtalens arbeidstidsbestemmelser, har arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker ansvar for å sørge for at arbeidstakeren får avspasert.

Arbeidsgiver har et særlig ansvar til å legge opp driften slik at den ikke medfører en arbeidsbelastning for den ansatte som går utover normal arbeidstid.

7.3. Overtid jf. arb.miljøloven § 10-6,11

1. Overtid pålegges og avtales på forhånd med arbeidsgiver. Arbeidstaker kan velge å ta ut overtid som avspasering eller som lønn. Ved avspasering utbetales overtidstillegget på 40 % ved neste lønnsutbetaling.
2. Overtidsarbeid skal være kontrollerbart.
3. Overtidsgodtgjørelse beregnes utover normal arbeidstid pr. dag (7,5 time). Gjelder også for deltidsansatte.

I ekstraordinære situasjoner kan det gis adgang til en tilleggskompensasjon utover vanlig lønn. Dette skal skje etter godkjenning fra lønnsutvalget eller den lønnsutvalget bemyndiger.

Dersom det gjelder en ansatt som ikke har 100 % stilling, kan arbeidsgiver og arbeidstaker ved enkeltstående tilfeller, avtale at arbeidstaker kan arbeide utover den stillingsandelen den ansatte er ansatt i når forhold gjør det nødvendig, men begrenset oppad til 100 % stilling, og innenfor rammene gitt i Lønnsavtalen. Godtgjøring for slikt arbeid gis time for time, eller dag for dag, i henhold til den ansattes lønsplassering i regulativet. Det må lages timeliste/arbeidsliste som dokumenterer at dette er arbeid som går utover den avtalte stillingsandel. Dersom slike avtaler blir mer enn enkeltstående tilfeller, vil arbeidsgiver ut fra en arbeidsrettslig vurdering kunne bli forpliktet til å utvide stillingsandelen i henhold til faktisk arbeidsmengde.

7.4. Avspasering - pastor

I tillegg til ordinær ferie gis pastor en ukes fri med lønn pr. år. Denne ekstra uken er ikke ferie, men kompensasjon for beredskap samt det ekstra virke som påligger pastoren i høytidene.

Tidspunkt for avspasering skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Avspaseringen skal foretas i inneværende år.

Dersom avspaseringen ikke finner sted, taper en retten til dette. Ikke avspasert tid godtgjøres ikke i penger.

Sykdom under til sammen tre måneder i året fører ikke til redusert avspasering. Varer sykdommen utover tre måneder reduseres avspaseringstiden med 1/2 dag pr. måned fra og med fjerde måned.

Fleire sykdomsperioder innenfor samme år legges sammen.

7.5. Frihelg og ukentlige fridager

7.5.1. Pastor

Pastor har rett til en frihelg pr. mnd. Denne erstatter de ukentlige fridagene den aktuelle uken. Annet hvert år har pastor rett til å ta fri en av høytidene.

Pastorer har to fridager i uken. Fridagene bør gjøres kjent for arbeidsgiver.

7.5.2. Menighetsarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere

Menighetsarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere har rett til fri hver 3. helg. Denne erstatter de ukentlige fridagene den aktuelle uke. Fridagene kan gjennomsnittsberegnes i løpet av et halvt år jf. Arbeidsmiljøloven § 10-8. Fridagene skal avtales med arbeidsgiver.

Ansatte med hovedvekt på kveld og helg har rett til 5 dager avspasering pr. år pr. 100 % stilling. Tidspunkt for avspasering skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Avspaseringen skal foretas i inneværende år.

Dersom avspaseringen ikke finner sted, taper en retten til dette. Ikke avspasert tid godtgjøres ikke i penger.

7.6. Misjonærer

7.6.1. Den alminnelige arbeidstid

Normalt vil misjonærens arbeidstid være den definerte arbeidstiden pr. dag i samarbeidskirken, evt. landet. Imidlertid pålegges misjonæren å ta fri minimum én dag pr. uke, og ut over dette etter skjønn sørge for at det blir avsatt tid til tilstrekkelig hvile/rekreasjon. Hvis lokale forhold ligger til rette for det, bør misjonæren tilstrebe å ha to ukentlige fridager, på lik linje med ansatte i Norge.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om den alminnelige arbeidstid er at den som hovedregel ikke må være over 9 timer i døgnet og ikke over 40 timer i uken, jf. 10-4, nr. 1.

7.6.2. Opptjening og avvikling av avspasering

Etter 2 års arbeid på feltet gis det 2 ukers avspasering som skal tas ut ved korttidsopphold. Dette er kompensasjon for ugunstig arbeidstid og arbeid i forbindelse med høytider. Opptjeningstidsrommet for avspasering er fra juli til juli året etter. Det kan ikke samles opp avspaseringstid til hjemopphold utover 2 uker. Ikke avviklet avspaseringstid i løpet av en 2 års periode kan ikke overføres til neste periode.

7.6.3. Opptjening og avvikling av tilpasningstid

Tilpasningstid opptjenes etter antall år ute på feltet.

Ved hjemkomst, etter at misjonæren har avsluttet sitt arbeidsforhold på feltet, gis det en ukes tilpasningstid for hvert år misjonæren har vært i tjeneste. Det kan maksimalt gis 4 ukers tilpasningstid. Dette gis på bakgrunn av den ekstra belastning som skifte mellom arbeidsopphold i utlandet og Norge gir.

Tilpasningstiden tas ut umiddelbart etter hjemkomst. Tilpasningstid som tas ut i Norge avlønnes uten indeksregulering av lønnen.

7.7. Feriefritid og feriepenger

Ferie og feriegodtgjørelse gis etter ferielovens bestemmelser og denne Lønnsavtale. Det innebærer at alle ansatte har krav på 5 ukers ferie. Feriepengene utgjør 12 % av opptjent lønn.

Arbeidsgiver skal sørge for at medarbeiderne gis den feriefritid de har rett til og skal i god tid før ferien drøfte fastsetting av ferietid med den enkelte arbeidstaker. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsetting av ferien tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for det.

Tiden for hovedferien (3 uker) skal være i tidsrommet 1. juni – 30. september når den ansatte krever det. Dette gjelder ikke for ansatte som tiltrer etter 15. august i ferieåret.

Arbeidstaker kan kreve å få den lovbestemte og avtalefestede ferietid uavhengig av om vedkommende har opptjent tilsvarende feriepenger.

Arbeidstakere som er over 60 år har etter ferieloven rett til en ekstra ferieuke uten lønn, men med ekstra feriegodtgjørelse på 2,3 % av feriepengegrunnlaget. Retten til ekstra ferie gjelder fra og med det året arbeidstaker fyller 60.

Arbeidstakere over 60 år bestemmer selv tiden for avvikling av ekstraferien (1 uke) med mindre annet er avtalt. Ekstraferien kan tas samlet eller med en eller flere dager om gangen, hvis det ikke skaper vesentlige vanskeligheter for arbeidsgiveren. Arbeidstaker har en varslingsplikt på 14 dager for avvikling av feriedager etter denne bestemmelsen.

7.7.1. Overføring av ferie

Etter ferieloven kan arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig avtale at inntil 12 feriedager (to uker) skal overføres til neste ferieår.

7.7.2. Opptjening av feriepenger.

Feriepenger skal beregnes av all arbeidsinntekt i opptjeningsåret. Det er bare vederlag for arbeid som skal regnes med. Det skal ikke beregnes feriegodtgjørelse av naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser. Feriepenger som er utbetalt i opptjeningsåret skal det ikke beregnes feriegodtgjørelse av. Ferieåret følger kalenderåret. Opptjeningsåret for feriepenger er det forutgående kalenderår. Dette innebærer at en arbeidstaker som blir ansatt og begynner å arbeide 1/1 i ferieåret har full rett til ferie etter ferieloven og Lønnsavtalen, men vil da ikke ha opptjent feriepenger. Dette medfører at når arbeidstakeren avvikler ferie vil han verken få utbetalt lønn eller feriepenger.

En arbeidstaker kan kreve full feriefritid, forutsatt tiltredelse senest 30.september i ferieåret og at feriefritid ikke er avviklet hos tidligere arbeidsgiver, uavhengig om vedkommende har opptjent feriepenger eller ikke. På den annen side kan arbeidstakeren motsette seg avvikling av feriefritid, som vedkommende ikke har opparbeidet seg feriepenge for. Feriepenger skal erstatte lønnsbortfallet under ferieavvikling. Det regnes ikke som lønnsbortfall om vedkommende har brukt opp utbetalte feriepenger fra tidligere arbeidsgiver(e).

For misjonærene varierer lønn avhengig av hvilket land man arbeider i. Misjonærene avvikler normalt det meste av sin ferie i Norge. For at misjonærene under ferie i Norge skal ha lik ferielønn, beregnes feriepengene til 12 % av beregnet opptjent lønn uten regulering av indeksfaktoren.

7.7.3. Utbetaling av feriepenger

Hovedregelen etter ferieloven er at feriepenger skal utbetales i forbindelse med at arbeidstaker tar ferie. Arbeidstakere med fast månedslønn vil som regel få feriepengene utbetalt i juni samtidig som arbeidsgiver tar lønnstrekket for feriedagene i denne måneden (dvs. ingen lønn i juni og et trekk på 4/26 av månedslønnen).

Bakgrunnen for trekk på 4/26 månedslønn er at fast månedslønnen er en gjennomsnittslønn. Det betyr at man får det samme beløp utbetalt hver eneste måned uavhengig av hvor mange arbeidsdager det er i måneden. Ferieloven regner feriefritiden på 25 virkedager og regner dermed en uke som seks dager (tar med lørdag). Dersom vi går ut fra seks dager i uken og ganger med 52 som er antall uker i året får vi 312 dager. Dersom vi så deler 312 på 12 som er antall måneder i året får vi 26 dager i året. Når det kommer en ekstra avtalt ferieuke (som en får feriepenger for) gir det 30 virkedager ferie og dermed må lønnen reduseres med differansen på 4/26.

For øvrige bestemmelser vedrørende utbetaling av feriepenger vises det til Ferieloven § 11.

7.7.4. Ferie og feriepenger ved sykdom

Ferieloven § 9 nr., 1 omtaler ferieavvikling under sykdomsfravær. Ferieloven § 10 nr. 4 omtaler opptjening av feriepenger under sykdom.

Arbeidsuførhet inntre før ferien

Etter lovens § 9 nr. 1, første ledd kan en arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kreve ferien utsatt til senere i ferieåret. Et av vilkårene er altså at arbeidstakeren blir helt arbeidsufør. Dette innebærer at bare den som er 100 % arbeidsufør kan kreve ferien utsatt.

Blir arbeidstaker delvis sykemeldt før ferien, gir ikke dette grunnlag for utsettelse av ferie.

Arbeidstakere som arbeider deltid og som blir helt arbeidsufør før ferien, må passe på at legeerklæringen gjelder hel arbeidsuførhet. Har en arbeidstaker 50 % stilling, og legen nøyer seg med å angi arbeidsuførheten med samme prosent som stillingen utgjør, vil ikke kravet om hel arbeidsuførhet være innfridd. En vil da bare være sykemeldt i halvparten av den halve stillingen.

Vilkåret for å kreve hele ferien utsatt på grunn av sykdom som inntre før ferien, er at kravet fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien. Kravet må dokumenteres med legeerklæring.

Arbeidsuførhet inntre i ferien

Arbeidstakere som har vært helt arbeidsuføre minst 6 dager i ferien, kan etter § 9 nr. 1, 2. ledd krev et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Opptjening av feriepenger under sykdom. Utbetaling av sykepenger under sykdom.

Sykepenger utbetales/forskutteres av arbeidsgiver. Under sykmelding gis det full opptjening av feriepenger.

7.7.5. Ferie og feriepenger ved foreldrepermisjon

Ferieavvikling under foreldrepermisjon.

Ferieloven § 9 nr. 2 omtaler ferieavvikling under foreldrepermisjon. Første ledd første punktum slår fast at arbeidsgiver ikke ved ensidig beslutning kan legge ferie til permisjonstid hvor det ytes foreldrepermisjon eller adopsjonspenger etter folketrygdloven § 14. Etter Ferieloven § 9 nr. 2, 2 ledd kan arbeidstaker kreve å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger eller adopsjonspenger. Bestemmelsen har sin bakgrunn i at ferietid kunne gå tapt om det ikke var adgang til å utsette stønadperioden for å avvikle lovbestemt ferie. Folketrygdloven gir hjemmel for å utsette den gjenværende del av stønadperioden i forbindelse med avvikling av lovbestemt ferie.

Opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon

Foreldrepenger utbetales/forskutteres av arbeidsgiver. Under foreldrepermisjon gis det full opptjening av feriepenger.

7.7.6. Andre bestemmelser vedrørende feriefritid og feriepenger

For øvrige bestemmelser vedrørende ferie- og feriepenger vises det til Ferieloven.

7.8. Fri ved eksamener

For studier som gir studiepoeng gis det rett til fri to lesedager pr. eksamensdag, samt fri på eksamensdagen. Ansatte med mindre enn 50% stilling gis rett til en fri lesedag pr. eksamensdag, samt fri eksamensdagen.

7.9. Frikirkens arbeidermøte

Frikirkens arbeidermøte er obligatorisk for ansatte i Frikirken i 100 % stilling.

7.10. Tillitsvalgte i Lønnsutvalgets og FriMaf's styre

Tillitsvalgte og arbeidstakerrepresentantene i FriMaf's styre kan i forståelse med arbeidsgiver holde møter i arbeidstida uten trekk i lønn.

Medlemsmøte for valg av tillitsvalgte og avstemming over tarifforslag kan holdes i arbeidstida uten trekk i lønn såfremt dette ikke medfører vesentlig driftsmessige ulemper.

Årsmøte i FriMaf legges Frikirkens Arbeidermøte. Det avsettes tilstrekkelig tid i programmet for gjennomføring av årsmøtet.

8. PERMISJONSORDNINGER

8.1. Studiepermisjon

Permisjon uten lønn for å ta videre utdanning, kan innvilges, dersom utdanning har relevans for nåværende eller framtidig stilling. Krav til ansettelsestid og type utdanning følger av arbeidsmiljølovens § 12-11.

8.1.1. Studiedager

Det gis en ukes studiepermisjon pr. år pr. ansatt for studier som er relevant for arbeidsgiver. Det er mulighet for å samle opp permisjonstiden i inntil fem år. Det kan inngås lokal avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om en utvidelse av opptjeningstiden til en samlet opptjeningstid på inntil 10 år. Den ansatte har full lønn fra arbeidsgiver i permisjonstiden.

- For ansatte i deltidsstillinger beregnes studiepermisjoner i forhold til stillingens størrelse.
- Tilsetting som "ettåring" gir ikke rett til studiepermisjon.
- Rapport fra studiepermisjoner sendes arbeidsgiver.

8.1.2. Stipendordning

Det gis anledning til å søke stipend etter nærmere fastsatte regler. For å ha rett til å søke stipend, må en ha vært ansatt i Frikirken minst 5 år.

Søknad sendes til Frikirketorget.

8.1.3. Kurs

Kurs som arbeidsgiver og arbeidstaker i samråd finner tjenlige, kommer i tillegg til disse regler for studiepermisjoner.

Frikirken har også en ordning for kursstøtte. Søknad sendes Frikirketorget.

8.2. Tilleggsutdanning

Permisjon uten lønn kan innvilges om utdanningen har relevans til nåværende eller framtidig stilling. Finansieringen bør skje ved lån i Statens lånekasse eller ved egenfinansiering.

8.3. Annen yrkespraksis

Ansatte i Den Evangelisk Lutherske Frikirke ønsker av og til å nytte sin utdannelse og praksis i andre sammenhenger, for å avklare sitt eget arbeidsforhold, eller for å gjøre en innsats i kortere perioder der spesielle behov oppstår.

Permisjon uten lønn kan innvilges for inntil ett år ad gangen, maksimum to år.

8.4. Permisjon ved sykdom.

Det vises til sykelønnsordningen og arbeidsmiljøloven.

8.5. Rett til permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon.

Det vises til Arbeidsmiljøloven §§ 12-1 t.o.m. 12-5.

I forbindelse med fødselen gis faren inntil to uker omsorgspermisjon med lønn.

Det gis rett til ammefri og til permisjon ved barn og barnepassers sykdom, jf. Arbeidsmiljøloven §§ 12-8 og 12-9.

8.6. Velferdspermisjon

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker det, og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdage.

Velferdspermisjon med full lønn kan gis i til sammen 12 dager, eller eventuelt 24 dager med 50 % lønn pr. år.

8.6.1. Sykdom hos nærmeste pårørende

Innvilges, men må vurderes individuelt.

8.6.2. Tilvenning av barn i barnehage

Innvilges for inntil 3 dager per barn ved oppstart i ny barnehage.

8.6.3. Barns første skoledag

Innvilges for 1 dag pr barn.

8.6.4. Eget giftemål

Innvilges for 1 valgfri dag.

8.6.5. Deltakelse i begravelse innen nær familie eller for andre nærstående personer

Innvilges nødvendig tid for å delta i begravelsen, vanligvis inntil 2 dager. Det åpnes for individuell vurdering.

8.6.6. Egen flytting

Innvilges for 1 dag per år.

8.6.7. Legebesøk o.l.

Hvis det ikke er mulig å få legebesøk, tannlege, fysioterapeut m.m. utenfor arbeidstid, innvilges velferdspermisjon med lønn for nødvendig tid. Ved gjentatte behandlinger, tas fraværet ut som velferdspermisjon uten lønn, eller fleksitid. Deltidsansatte forventes å legge legebesøk og lignende utenfor arbeidstiden.

8.6.8. Planleggingsdager i skole og barnehage

Kan innvilges for inntil 2 dager per år, men det åpnes for individuell vurdering i spesielle tilfeller.

8.7. Søknadsfrist

Ved permisjon av lengre varighet som ikke er regulert ved lov, er søknadsfristen tre måneder.

9. ANDRE ORDNINGER

9.1. Diettgodtgjørelse

Godtgjørelse for utlegg til reiser uten overnatting dekkes etter regning.

Ved reiser med overnatting dekkes transport og overnatting etter regning. Øvrige utgifter dekkes med diettsats tilsvarende 75% av statens satser for diett ved overnatting.

9.2. Bilgodtgjørelse

9.2.1. Hovedregel

Som hovedregel skal det innhentes forhåndssamtykke hos arbeidsgiver/oppdragsgiver til bruk av egen bil i stedet for rutegående skyssmiddel for tjenestereise. Samtykke gis når det er en vesentlig ulempe for utførelse av tjenesten at reisen foretas av rutegående skyssmiddel. Betingelser for og omfang av bilgodtgjørelse bør eventuelt tas skriftlig inn i ansettelsesavtalen.

9.2.2. Satser

For egen bil beregnes følgende sats:

- For de første 10.000 km. i en budsjettermin: Tilsvarende skattefri del av statens sats (pr. 2016 kr 3,80 pr. km.)
- Alt over 10.000 km. I en budsjettermin: Tilsvarende skatterfi del av statens sats (pr. 2016 kr. 3,15 pr. km.)

Dersom det i bilen tas med arbeidstaker i tjeneste, gis det tillegg i kilometergodtgjørelse tilsvarende statens sats.

9.2.3. Rimeligste reisemåte

Der rimeligere offentlig kommunikasjon med fordel kan benyttes, skal det ytes godtgjørelse etter tilsvarende utgifter.

9.3. Flyttegodtgjørelse

9.3.1. Dekking av flytteutgifter

Ansettende menighet dekker flytteutgifter for pastor.

Arbeidsgiver dekker flytteutgifter for andre stillinger dersom den som ansettes får stillingsandel på 50 % eller mer. Ansettende menighet kan også dekke flytteutgifter ved ansettelse i lavere stillingsandel.

Utgifter til flytting dekkes etter inngått avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, herunder også behov for tjenestefri.

9.3.2. Beregning

Godtgjørelsen kan beregnes som:

- En fast avtalt andel av de reelle flytteutgiftene, denne andelen må ikke overstige godtgjørelsen den ansatte ville fått etter beregning etter statens regulativ fratrukket kostgodtgjørelsen. Regninger som dokumenterer dette må sendes arbeidsgiver innen 2 måneder etter at flyttingen er avsluttet.
- Eller gis som dugnad.

9.4. Telefongodtgjørelse/ Internett

9.4.1. Telefongodtgjørelse

Arbeidsgiver dekker telefon, der det er behov for det. Dette gjelder innkjøp og bruk.

Arbeidstaker skatter av ordningen som inntekt etter gjeldende regler. Dette gjelder uansett om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som står som abonnent, så lenge arbeidsgiver dekker kostnader ved bruk av telefonen.

9.4.2. Dekking av utgifter til datautstyr/internett

For pastorer og menighetsarbeidere (barne- og ungdomsarbeidere), skal menigheten dekke bærbart datautstyr, Internettilkobling, der det er slikt behov. Dette er også skattepliktig i henhold til gjeldende regler.

For fast ansatte uten fast kontor plass, skal arbeidsgiver dekke utgifter til slike arbeidsredskaper for den ansatte.

9.5. Aviser, faglitteratur, arbeidsklær

9.5.1. Vårt Land eller Dagen

Arbeidsgiver dekker abonnement på Vårt Land eller Dagen til pastor. Abonnementet skattlegges etter til enhver tid gjeldende regler.

Arbeidsgiver dekker abonnement på Budbæreren til ansatte i 50 % stilling eller mer.

9.5.2. Materielltilskudd

Arbeidsgiver bruker inntil kr. 2000 årlig til fagmateriell som er relevant for daglig virksomhet for sine ansatte for på denne måten å gi anledning til å oppmuntre til faglig videreutvikling. Slike utgifter dekkes etter regning. Beløp utover dette avtales med arbeidsgiver.

9.5.3. Arbeidsklær

Arbeidsklær som kreves av arbeidsgiver, og som ikke er egnet til privat bruk, dekkes av arbeidsgiver.

9.6. Enkeltstående arbeidsoppdrag m.v. Honorarer

9.6.1. Ansatte

Godtgjøring/honorering til kirkens ansatte for enkeltstående arbeidsoppdrag refunderes arbeidsgiver dersom oppdraget skjer i arbeidstiden.

9.6.2. Honorar til gjestepredikanter

Honorar for en ansatt i Frikirken som forbereder og har bibeltid eller preken ved en gudstjeneste i annen menighet utenfor vedkommendes arbeidstid, settes til kr. 1500,- i tillegg til dekning av reiseutgifter.

Gjeste predikanter som har ansvaret for en hel gudstjeneste og utfører både ledelse og preken, kan godtgjøres tilsvarende en dags lønn.

9.7. Kontorhold

- A. Det er arbeidsgivers plikt å stille kontor plass til rådighet for sine ansatte. For krav til arbeidsmiljøet vises det til Arbeidsmiljøloven kapittel 4. Med "arbeidsgivers offentlige kontor" menes et kontor hvor den ansatte daglig har mulighet til å arbeide, og hvor andre har mulighet til å treffe den ansatte uten at privatlivets fred forstyrres.
- B. Når arbeidsgivers offentlige kontor er i kirken, på Frikirketorget eller et annet sted utenfor arbeidstakers hjem, bekoster arbeidsgiver alle nødvendige utgifter til dette.
- C. Når arbeidsgivers offentlige kontor er i tjenesteboligen, og boligen forøvrig tilfredsstillende for kravene i punkt A, annet avsnitt, betaler den ansatte normal husleie. Arbeidsgiver bekoster strøm etc. til kontoret, samt kontorutstyr.
- D. Hvis det ikke er mulig å skaffe kontor i kirken eller annet egnet sted, kan en vurdere hjemmekontor i privat bolig. Er arbeidsgivers offentlige kontor i den ansattes egen bolig, forutsettes det at arbeidsgiver har leid et areal hos den ansatte med de begrensninger det innebærer. Kontoret skal ikke brukes privat, og være avstengt utenfor arbeidstiden. Kontoret disponeres i prinsippet av arbeidsgiver så lenge leieforholdet varer. Leien settes til kr 1.450,- pr. mnd. Arbeidsgiver bekoster strøm etc. til kontoret, samt kontorutstyr. Det skal foreligge en leieavtale som inneholder bestemmelser om leietid, pris, samt arbeidstakers og arbeidsgivers plikter og retter. Leien er skattepliktig etter regelverket for hjemmekontor nedfelt i SKTL § 42 b nr. 6, Riksskattestyrets rundskriv nr. 554/avd. 1 og i Skattedirektoratets Takseringsregler.

9.8. Lønnet arbeid i tillegg til stilling i Den Evangelisk Lutherske Frikirke

Ansatte i Frikirken må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

9.9. Pensjonsordning

Ansatte tas opp i Frikirkens kollektive pensjonsordning, etter de vilkår som til enhver tid gjelder. Pensjonsordningen oppfyller kravene til Lov om obligatorisk tjenestepensjon. Innskudd betales av arbeidsgiver.

Ansatte som har lønnet permisjon for et fast tidsrom og som forutsettes å gjenoppta sitt arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden. Ansatte som har ulønnet permisjon lenger enn 3 måneder skal meldes ut av pensjonsordningen.

Nytt avsnitt etter forhandlinger 2016, gjøres gjeldende fra 1.1.2017.

Misjonærer som er ansatt i land hvor lønn etter indeks vil gi utilsiktet lav opptjening i Folketrygden, tas opp i en tilleggsforsikring som tar hensyn til dette.

Misjonærer som ikke er medlem i Folketrygden må tegne egen forsikring som gir rettigheter tilsvarende Frikirkens tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver dekker utgifter tilsvarende beløp som innbetales for ansatte som er medlem av folketrygden.

9.10. Forsikringsordninger

Ansatte som har lønnet permisjon for et fast tidsrom og som forutsettes å gjenoppta sitt arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av forsikringsordningene i permisjonstiden. Ansatte som har ulønnet permisjon lenger enn 3 måneder skal meldes ut av forsikringsordningene.

Nytt avsnitt etter forhandlinger 2016, gjøres gjeldende fra 1.1.2017.

9.10.1. Gruppeliv

Gruppeliv er en ren dødsrisikoforsikring, og gjelder for ansatte under 70 år, etter de vilkår som til enhver tid gjelder.

9.10.2. Uførekapital

Uførekapital er en påbygning til gruppelivsforsikringen, og gjelder alle ansatte under 67 år, etter de vilkår som til enhver tid gjelder.

9.10.3. Yrkesskade og Personalulykke Fritid forsikring.

Yrkesskadeforsikringen tilfredsstiller kravene i Lov om yrkesskadeforsikring, og gjelder alle ansatte.

Personalulykke Fritid er en påbygning av denne. Begge gjelder etter de vilkår som til enhver tid gjelder.

9.10.4. Reise, ferie og fritidsforsikring

Alle ansatte i Frikirken med arbeidsted i Norge skal omfattes av reise, ferie og fritidsforsikringen.

9.10.5. Utestasjonertforsikring

For misjonærer i tjeneste på feltet tegner Frikirken egen utestasjonertforsikring. Dette er en kollektiv forsikring, som dekker reise, innbo og løsøre på tjenestestedet og tjenesteavbrudd, etter gjeldende vilkår. Utestasjonertforsikringen gjelder ansatte under 70 år, og utestasjonerte barn inntil fylte 20 år. Det kreves medlemskap i norsk folketrygd for å ha denne forsikringen.

9.11. Terminalbriller

Fast ansatte og ansatte med mer enn ½ års tjenestetid igjen kan få refundert utgifter til spesielle briller for å arbeide ved dataskjerm.

Vilkårene for å få refusjon er:

- Den ansatte må ha en vesentlig del av sitt arbeid ved dataskjerm. Det vurderes ved skjønn hva som utgjør en vesentlig del av arbeidet.
- Ved søknad om refusjon av utgifter til terminalbriller må det legges fram bekreftelse/attest fra lege eller optiker som dokumenterer at den ansatte har behov for spesielle briller for skjermarbeid for å unngå plager.

Dersom ovennevnte vilkår er oppfylt, kan det gis refusjon til terminalbriller innenfor følgende rammer:

- Utgifter til konsultasjon hos lege eller optiker dekkes fullt ut.
- Utgifter til brilleglass til terminalbrillene dekkes fullt ut.
- Utgifter til innfatning til skjermterminalbrillene refunderes med inntil kr. 800,-.

9.12. Veiledningstjeneste

Pastorer, misjonærer og ansatte med lederoppgaver, som er ansatt i 50 % stilling eller mer, har krav på å bruke veiledningstjeneste for inntil 5 timer pr. år, betalt av arbeidsgiver med inntil kr. 2.700,- pr. år. Veiledningen regnes som en del av arbeidstiden.

Ved behov, kan arbeidstaker be arbeidsgiver om å få inntil 3 timer ut over dette pr. år.

Misjonærer kan få dekket inntil 8 timer pr. år.

Reisekostnader i forbindelse med veiledning dekkes av arbeidsgiver.

Ansatte som har krav på å få bruke veiledningstjeneste, etter avsluttet ansettelsesforhold i Norge, kan be tilsynsapparatet om en vurdering av behov for veiledningssamtaler, og dekning av kostnader rundt dette i inntil et år.

10. MISJONÆRREGULATIVET

10.1. Basis

10.1.1. Individuelle avtaler

Alle misjonærer ansettes i individuelle avtaler. Stillingsprosent fastsettes etter individuelle avtaler mellom misjonær og Frikirken.

10.1.2. Ansettelsestid

Misjonærer ansettes i faste stillinger knyttet til sted og oppgave. Arbeidsgiver kan likevel kalle hjem misjonærer for oppgaver i Norge. Ansettelsesforholdet starter normalt ved misjonærforberedende kurs. Ansettelsesforholdet varer til det sies opp av en av partene. Normalt gjelder en oppsigelsestid på 3 måneder, men partene kan avtale annen oppsigelsestid.

10.1.3. Ansettelse i Norge etter avsluttet tjeneste på feltet

Hvis en misjonær slutter i sin stilling kan han/hun tilbys en ettårig engasjementsstilling i Norge, knyttet til Frikirketorget.

Dersom en misjonær slutter i sin stilling etter fire år eller mer, skal vedkommende tilbys inntil ett års engasjementsstilling i Norge. Ektepar tilbys inntil 100 % stilling, eller inntil 200% stilling i et halvt år.

10.2. Lønn indeksfaktor

Frikirketorget fastsetter landindekser for de land misjonærene tjenestegjør i. Landindeksene skal ta hensyn til levekostnadene og skattetrykket i de aktuelle landene, og fastsettes med utgangspunkt i FN-indeksen, som er en internasjonal indeks for kjøpekraft.

Siden misjonærene har en del av sin økonomi i Norge (f.eks. studielån, boliglån, kortopphold, ferieopphold m.v.) vil 35 % av lønnen ikke indeksreguleres. Den ansattes bruttolønn er lik 65 % lønn justert med landindeks, pluss 35 % lønn som ikke er justert.

Lønnsutbetalingen vil ha den samme vektingen gjennom hele året, uavhengig av om misjonæren er ute eller på ferie/ korttidsopphold i Norge.

Landindeksen reguleres hvert halvår ut fra nærmest foregående FN-indeks. Ved svingninger mellom disse datoene som er større enn 6 %, reguleres landindeksene ad-hoc.

10.3. Lønn og andre ytelser ved opphold i Norge

10.3.1. Lønn før utreise

I den tiden en misjonær er ansatt før utreise lønnes vedkommende etter sin lønns plassering, men uten indeksregulering.

10.3.2. Årlig hjemreise

Årlig reise til Norge dekkes av Frikirketorget dersom misjonæren deltar på arrangement/konferanse i regi av Frikirken.

Reiseutgifter dekkes etter rimeligste og mest praktiske opplegg. Merutgifter på grunn av eventuell omreise dekkes av misjonæren.

10.3.3. Forlengelse av ferie for misjonærer fra Mali

Misjonærer fra Mali gis på grunn av de ekstreme klimatiske forholdene i landet forlengelse av ferien med 1 uke.

10.3.4. Ekstraordinær hjemreise

Ved ekstraordinære hjemreiser (velferdspermisjoner) i.f.m. for eksempel alvorlig sykdom/begravelser i nærmeste familie (ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerforeldre, svigerinner, svogere og svigerbarn) gjelder følgende regler:

Reise: Dekkes av misjonæren selv eventuelt forsikringen, se punkt 9.10.5 Utestasjonertforsikring.

Varighet: Normalt inntil 3 uker

Lønn: Det innvilges permisjon med lønn.

Ved hjemreise til andre familiemedlemmers sykdom og begravelser kan permisjon uten lønn innvilges av Frikirketorget.

Hvis misjonæren (ev. familien) kommer til Norge i henhold til denne bestemmelsen lønnes misjonæren etter sin lønns plassering, uten indeksregulering.

10.3.5. Ett års engasjementsstilling

Hvis misjonæren slutter i stilling på et felt og går inn i et ettårig engasjement knyttet til Frikirketorget, jf. pkt. 10.1.3, lønnes han/hun etter sin lønns plassering som misjonær, men uten indeksregulering.

10.4. Bolig

10.4.1. Bolig på feltet

Frikirken er ansvarlig for å skaffe bolig til ansatte med fast arbeidssted i utlandet. Den ansatte betaler husleie med 15 % av sin lønn på feltet.

10.5. Ytelser i forbindelse med ut- og hjemreise

10.5.1. Reisekostnader

Frikirken dekker ut- og hjemreise etter rimeligste og mest praktiske opplegg. Dersom misjonæren ønsker andre reiseopplegg, dekker misjonen reise med inntil kostnadsbeløpet ved rimeligste og mest praktiske opplegg.

10.5.2. Utgifter til pass og visum

Frikirken dekker kostnadene til pass og visum for alle i misjonærens familie.

10.5.3. Utstyrsbidrag ved utreise

Ved første gangs utreise til fast stilling gis det et utstyrsbidrag for anskaffelse av nødvendig husgeråd og hjelpemidler. Utstyrsbidrag betales mot regnskap med bilag for påløpte utgifter til nødvendig utstyr. Bidragets øverste ramme beregnes som en prosentsats av årslønnen i laveste trinn i lønnsgruppe C, slik:

Enslige: inntil 9 %
Ektepar: inntil 12 %
Hvert barn: inntil 1,5 %

Etter mer enn fire års opphold i Norge utbetaler misjonen utstyrsbidrag ved ny utreise.

Det må leveres regnskap med bilag for påløpte utgifter til nødvendig utstyr.

10.5.4. Fraktkvoter

Frikirken dekker utgifter ved ut og hjemsending av bagasje etter regning og innenfor satsene i tabellen nedenfor.

	Ved utreise til tjeneste med varighet over ett år.	Ved korttids- opphold i Norge (ut- og hjemreise)	Ved ut- og hjemreise til korttids tjeneste (ett år eller mindre)
	Fly	Fly	Fly
Ektepar	150 kg	50 kg	50kg
Barn 10 år og eldre	50 kg	20 kg	20kg
Barn yngre enn 10 år	30 kg	20 kg	20 kg
Enslige	90 kg	30 kg	30 kg

10.5.5. Utstyrsbidrag ved hjemreise

Utstyrsbidrag ved hjemreise utbetales til de misjonærer som har vært i ute som misjonær i minimum fire år sammenhengende (bortsett fra ferier/kortopphold). Bidraget beregnes på følgende måte:

0,7 % av årslønnen i laveste trinn i lønnsgruppe C * det antall år misjonæren har vært ute * antall medlemmer av familien.

Frikirken kan vedta å utbetale utstyrsbidrag selv om vilkåret om fullført periode ikke er oppfylt, dersom tjenesteavbruddet skyldtes grunner misjonæren ikke selv rår over.

Det må leveres regnskap med bilag for påløpte utgifter til nødvendig utstyr.

10.6. Helseutgifter

10.6.1. Legeundersøkelser

Frikirken dekker kostnadene til foreskrevne legeundersøkelser som følger av arbeidsoppholdet.

10.6.2. Vaksiner

Frikirken dekker kostnadene til vaksiner som følger av arbeidsoppholdet.

10.7. Andre ytelser

10.7.1. Skolegang

Frikirken plikter å legge forholdene til rette for skolegang for utenlands ansattes barn, og dekker derfor kostnader i forbindelse med dette. Etter samtale med foreldrene kommer Frikirken med forslag til skoleløsning. Hvis foreldrene velger en annen skole, som har høyere kostnad enn den som er foreslått, må familien selv dekke mellomlegget.

10.7.2. Barnehage

For ansatte i utlandet, hvor kostnaden for barnehageplass overstiger den fastsatte prisen for egenandel i Norge, dekker arbeidsgiver det overskytende.

10.7.3. Norske aviser og blader

Budbæreren og Vårt Land eller Dagen sendes til alle misjonærenheter.

Et kristent barneblad sendes til misjonærfamilier med barn.

10.8. Trygdeordninger

10.8.1. Tjeneste i utlandet utenfor EØS-området

Misjonærene betaler trygdeavgift til Folketrygden over skattekortet. Innmelding og utmelding av NAV Internasjonalt gjøres i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det må sendes egen søknad for barn over 18 år.

Misjonæren er medlem av helse- og pensjonsdelen. Dette innebærer at misjonæren opptjener pensjonspoeng.

Hesdelen gir

- Rett til medisinsk stønad, medisiner (eller tilsvarende) som er på blå resept i Norge, gravferdshjelp og engangsstønad ved fødsel.
- Rett til sykepenger og fødselspenger.
- Full refusjon ved innleggelse i sykehus (ved de fleste andre former for sykebehandling må Frikirken betale egenandeler.)

Pensjonsdelen gir rett til

- Arbeidsledighetstrygd og attføringspenger
- Uførepensjon

- Alderspensjon
- Ytelser til etterlatte

10.8.2. Tjeneste i utlandet innenfor EØS-området

Det gjelder spesielle regler innen EØS-området.

10.8.3. Barnetrygd

Under opphold i utlandet har misjonærens barn, som er medlem i Folketrygden, rett på barnetrygd etter samme regler som i Norge. Utestasjonerte sender søknad til sitt lokale trygdekontor, i tilknytning til norsk bostedsadresse.

10.9. Språkskole

10.9.1. Kostpenger og lommepenger

I den tiden en misjonær er ansatt lønnes vedkommende etter sin lønnplassering med indeksregulering.

10.9.2. Bolig

Frikirken er ansvarlig for å skaffe bolig. Misjonærene trekkes 15 % av sin lønn til husleie. Den ansatte dekker utgifter til strøm, vann, gass, renovasjon m.v.

10.9.3. Andre ytelser

Billetter og bagasje

Billetter i forbindelse med utreise og hjemreise til språkstudium dekkes av Frikirken.

Frikirken dekker frakt av 20 kg. bagasje pr. person ut over det billetten dekker. Bagasjen må sendes som uledsaget bagasje.

Godtgjørelse for bruk av egen bil gis inntil det som tilsvarer den kostnaden Frikirken ellers ville hatt til billetter og bagasje, og som ikke overstiger statens satser.

Studieavgift og materiell

Under språkstudiet dekker Frikirken kursavgifter og utgifter til nødvendig studiemateriell.

Barnepass

For ansatte som studerer ved språkskole dekkes kostnadene til barnepass for barn under skolealder. Hensikten er å gi begge foreldre mulighet til å studere på heltid.

Hvis familien har med barnevakt fra Norge, dekker Frikirken kun kostpenger for barnevakten, jf. pkt. 10.9.1.

Utgifter til pass og visum

Frikirken dekker utgifter til pass og visum for alle i familien.

10.9.4. Pensjoner og forsikringer

Pensjons- og personalforsikringsordninger

Ansatte som studerer ved språkskole meldes inn i de gjeldende pensjons- og forsikringsordninger, se pkt. 9.9 og 9.10.

Trygdeordninger

Ved studieopphold av inntil 12 måneder varighet innen EØS-sonen, er norske statsborgere omfattet av Folketrygden. Man må imidlertid henvende seg til sitt lokale trygdekontor før utreise for å få et Europeisk helsetrygdkort som vil gjelde som bevis overfor sykehus i utlandet. Dette kortet skal oppbevares sammen med passet.

Ved studieopphold av lenger varighet enn 12 måneder, eller ved studieopphold utenfor EØS, gjelder bestemmelsene i pkt. 10.8.1.

10.10. Prinsipper ved endringer i lønnsregulativet

Generelt skal ansatte ikke oppleve inntektstap ved endringer i lønnsregulativet. Endringer i regulativet kan imidlertid medføre forskyvninger mellom ulike ordninger,

Dersom endringer i lønnsregulativet gir urimelige og/eller utilsiktede virkninger for misjonærene må dette tas opp til vurdering av arbeidsgiver, og forelegges Lønnsutvalget for avgjørelse.

11. VEDLEGG

11.1. Vedlegg 1: Stillingsbetegnelser

De nye stillingsbetegnelsene som er innført dekker følgende stillingsbetegnelser som er i bruk i dag:

11.1.1. Stillinger i menighetene:

11.1.2. Gruppe A:

Hovedpastor

Ordinert, innsatt og ansatt som pastor i en menighet, med hovedansvar for menigheten. Ingen menighet har mer enn en hovedpastor, og i menigheter med bare en pastor er vedkommende hovedpastor.

Andre pastorer

Betegnelsen omfatter de som er ordinert, innsatt og ansatt pastor i menighet, men som ikke er hovedpastor.

Administrasjonsleder/daglig leder

Betegnelsen omfatter administrative stillinger som er tillagt leder- og personalansvar.

Nybrottsarbeider/Menighetsplanter:

Personer som har ansvar for nybrottsarbeid med sikte på å danne menighet. Nybrottsarbeidet og den ansatte må ha mandat fra en eksisterende menighet eller presbyteriet.

11.1.3. Gruppe B:

Menighetsarbeidere med overordnet lederansvar:

Betegnelser omfatter bl.a. menighetsarbeidere i menigheter uten pastor, hvor menighetsarbeideren har den daglige ledelsen av menigheten og utøver de fleste funksjoner en pastor har, bortsett fra de oppgaver som krever ordinasjon. Videre omfattes andre menighetsarbeidere med selvstendig leder- og utviklingsansvar for store områder av menighetens virke.

Andre menighetsarbeidere = barne- og ungdomsarbeider, menighetsarbeider, musikkarbeider/organist, diakon/kateket.

Betegnelsen er ment å omfatte stillinger knyttet til menighetsarbeid, med et selvstendig ansvar innen sitt område. I arbeidsavtale og stillingsbeskrivelsen gis nærmere definisjon av hvilket ansvarsområde vedkommende skal ha. Menighetsarbeidere kan ha særlig ansvar for barn, ungdom, musikk, omsorgsarbeid, familiearbeid mv.

Kontorleder = administrasjonsleder/kontorleder

Betegnelsen er ment å omfatte stillinger som gir ansvar for kontorarbeidet i menigheten, men som ikke er av en slik art at de kan karakteriseres som administrasjonsleder i gruppe A.

11.1.4. Gruppe C

Kontoransatt = kontorassistent, kontorsekretær, menighetssekretær,

Betegnelsen er ment å omfatte administrativ underordnet stilling med ansvar for kontorarbeid i menigheten.

Vaktmester = vaktmester.

Betegnelsen er ment å omfatte stilling knyttet til praktiske arbeidsoppgaver i forbindelse med bygg, vedlikehold, eiendom mv.

Renholdsarbeider = renholder

Betegnelsen er ment å omfatte stilling knyttet til renhold av lokaler.

11.1.5. Stillinger i kirkesamfunnets fellesorganer:

11.1.6. Gruppe A:

Områdeleder = ansatt i Satsingsområde Misjon med feltansvar

Betegnelsen er ment å omfatte stilling i Norge med ansvar for ett eller flere av våre misjonsfelt og de ansatte som arbeider der.

Menighetsveileder:

Ansatt i Satsningsområde Medarbeider- og menighetsutvikling med ansvar for menighetsveiledning, evangelisering eller menighetsplanting.

Prosjektleder

Tidsbegrenset stilling for ansatt ved Frikirketorget eller FriBU som har ansvar for et bestemt prosjekt av en viss størrelse og omfang, med ansvarsområde utenfor daglig drift og hvor de viktigste oppgavene ikke har varig karakter.

Rådgiver

Ansatt ved Frikirketorget eller FriBU, med ansvar for bestemte saksområder/fagfelt som krever spesialkompetanse, samt oppgaver knyttet til rådgivning og veiledning innen samme områder.

Administrasjonsleder

Betegnelsen omfatter administrative stillinger som er tillagt leder- og personalansvar.

11.1.7. Gruppe B:

Konsulent = ansatt med fagansvar

Betegnelsen er ment å omfatte stillinger som er tillagt særlig og selvstendig fagansvar på sitt område. I arbeidsavtale og stillingsbeskrivelsen gis nærmere definisjon av hvilket ansvarsområde vedkommende skal ha.

Journalist = journalist i Budbæreren

Betegnelsen er ment å omfatte stillinger med journalistisk ansvar, enten i Budbæreren eller for frikirkens hjemmesider.

Nettverksleder= nasjonalt ansatt i FriBU

Betegnelsen er ment å omfatte stillinger med et spesifikt regionalt ansvar for å følge opp menigheter/lokallag i et geografisk område.

11.1.8. Gruppe C:

Kontoransatt = kontorassistent, kontorsekretær, menighetssekretær,

Betegnelsen er ment å omfatte administrativ underordnet stilling med ansvar for kontorarbeid i menigheten

Vaktmester = vaktmester.

Betegnelsen er ment å omfatte stilling knyttet til praktiske arbeidsoppgaver i forbindelse med bygg, vedlikehold, eiendom mv.

Renholdsarbeider = renholder

Betegnelsen er ment å omfatte stilling knyttet til renhold av lokaler.

11.1.9. Gruppe D:

Misjonær = misjonær, utestasjonert eller i hjemmearbeidet.

Betegnelsen er ment å omfatte stillinger knyttet til Frikirketorget, med arbeidssted og arbeidsoppgaver i overensstemmelse med Frikirketorget's strategi. Stillingsbetegnelser som feltleder og stedlig representant kan anvendes, og har da tillegg innenfor samme stige. Lærer har status som misjonær og lønnes som misjonær.

11.2. Vedlegg 2: Ny opprykks stige

Gruppe	A		B		C			D
Stige	1	2	1	2	1	2	3	
År								
0	38	42	33	36	25	32	35	36
1	39	43	34	37	26	33	36	37
2	40	44	35	38	27	34	37	38
3	41	45	36	39	28	35	38	39
4	42	46	37	40	29	36	39	40
5	43	47	38	41	30	37	40	41
6	44	48	39	42	31	38	41	42
7	45	49	40	43	32	39	42	43
8	46	50	41	44	33	40	43	44
9					34			
10	47	51	42	45	35	41	44	45
11			43		36			
12	48	52	44	46	37	42	45	46
13								
14	49	53	45	47	38	43	46	47
15								
16	50	54	46	48	39	44	47	48

Gjeldende fra 1. mai 2017.