

LØNNSAVTALE FOR ANSATTE I NORMISJON

Gyldighet:
Fra 1.5.2022

FORORD

Dokumentet ”Lønnsavtale for ansatte i Normisjon” presenterer de ansattes lønns- og arbeidsvilkår slik de enkelte forhold knyttet til lønn, arbeidstid og øvrige arbeidsvilkår er forhandlet frem i partssammensatt utvalg mellom arbeidsgiver og arbeidstakere (NOR-MAF).

Dokumentet er bygd opp slik:

Del 1 PRINSIPPAVTALE har som formål å regulere forholdet mellom Normisjon og Acta – barn og unge i Normisjon (heretter kun omtalt samlet som «Normisjon») som arbeidsgiver og arbeidstakerne i Normisjon. Den slår blant annet fast at alle regioner, foreninger, menigheter o.a. som er en del av Normisjon og har ansatte i sin enhet, omfattes av Lønnsavtalen og forplikter seg til å følge den. Dette er en sikkerhet både for arbeidsgiver og arbeidstaker og en forutsetning for at Normisjon kan drive en profesjonell og enhetlig personalpolitikk..

Del 2 FELLES DEL FOR ALLE ANSATTE I NORMISJON presenterer ordninger som er felles for alle som er ansatt i Normisjon - i alle land og på alle nivåer i organisasjonen.

Del 3 ARBEIDSTID presenterer avtaler og ordninger for arbeidstid og avspasering, knyttet til ulike stillingskategorier i Normisjon.

Del 4 presenterer Normisjons LØNNSPLAN.

Del 5 presenterer ANDRE AVTALEFESTEDE FORHOLD

Del 6 presenterer SPESIELLE FORHOLD FOR UTSENDINGER I UTLANDET

Oslo, 06.10.22

Eivind Milton Saaghus

Magne Gryvill

Stian Lavik

Vidar Moseid

Bodil Høie

Kjell Magne Sørumshagen

1 PRINSIPPAVTALEN

1.1 Prinsippavtalens formål

Prinsippavtalens formål er å regulere forholdet mellom Normisjon som arbeidsgiver og arbeidstakerne i Normisjon.

Normisjons grunnregler sier:

§16 LANDSSTYRET

... Landsstyret må likevel behandle følgende saker:

l) overordnede personalpolitiske retningslinjer og større endringer i de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

Alle juridiske enheter som er en del av Normisjon, og har ansatte, omfattes av Prinsippavtalen.

Normisjons solidariske lønns- og arbeidsfellesskap, forplikter seg til å følge prinsippavtalen og resten av lønnsavtalen. Prinsippavtalen skal sikre gode og ryddige arbeidsforhold i vår organisasjon og er en forutsetning for at Normisjon kan drive en profesjonell og enhetlig personalpolitikk.

Normisjon er en organisasjon hvor kall og nådegaver – ved siden av faglig kompetanse og erfaring - står sentralt i forbindelse med ansettelse og tjeneste i Normisjon. Dette står ikke i motsetning til at det er ryddige og gode ordninger for lønns- og arbeidsforhold.

Normisjon er en organisasjon med mange ulike arbeidsoppgaver, mange ansatte, ulike stillinger og mange arbeidsgivere (regioner, foreninger, skoler, hovedkontor osv.). Det er helt avgjørende dersom Normisjon skal lykkes med å virkeliggjøre sitt oppdrag, at organisasjonen er i stand til å rekruttere, beholde og videreutvikle dyktige medarbeidere.

For å realisere dette, er det viktig at:

- Normisjon har prosedyrer som ivaretar både arbeidstakers og arbeidsgivers interesser.
- Normisjon etablerer en mest mulig enhetlig lønns- og arbeidspolitikk i hele organisasjonen og skaper rettferdighet i forholdet mellom ulike grupper av ansatte.

1.2 NOR-MAF

NOR-MAF er en sammenslutning av medarbeidere som arbeider i Normisjon. Følgende kan bli medlemmer: Alle ansatte tilknyttet Normisjon sentralt (med unntak av generalsekretær og økonomi- og administrasjonssjef), ansatte ved Normisjons bibel- og misjonsskoler og ansatte i Normisjons regioner, leirsteder, menigheter og lokale foreninger.

- NOR-MAF skal arbeide i overensstemmelse med Normisjons målsetning og arbeide for trygge og gode ansettelsesforhold.
- NOR-MAF vil være talerør for de ansatte overfor ansettelsesorgan, og følge opp beslutninger, vedtatt i ansettelsesorgan, som har betydning for de ansatte.
- NOR-MAF er også rådsorgan for de ansattes representant i landsstyret i Normisjon

- NOR-MAF vil arbeide for gode arbeidsforhold, både personalmessige, økonomiske og faglige, og for sterkere samhørighet og forståelse de ansatte imellom.

1.3 Arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter

Arbeidsforhold i Normisjon reguleres i henhold til Arbeidsmiljøloven (Aml.).

Partene er enige om nødvendigheten av et godt og ryddig forhold preget av gjensidig respekt. Partene er også enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold at samarbeidet mellom Normisjons representanter og de tillitsvalgte foregår i betryggende former tilpasset virksomhetens organisering.

1.4 Organisasjonsrett

Normisjon og NOR-MAF anerkjenner gjensidig arbeidsgiverens og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

1.5 Forhandlingsrett

Normisjon og NOR-MAF anerkjenner gjensidig arbeidsgiverens og arbeidstakernes frie forhandlingsrett.

1.6 Tillitsvalgte og medbestemmelse

Når det gjelder valg av ansatte til landsstyre, regionstyre og andre styreverv henvises det til Normisjons/arbeidsgivers lover og statutter.

Deltakelse som ansattes representant og forberedelser til dette regnes som arbeidstid, etter avtale med nærmeste overordnet.

1.7 Tillitsvalgtes tidsbruk på arbeid i NOR-MAF

Tillitsvalgte har rett på fri med lønn til å utføre arbeid for NOR-MAF. Dette gjelder: styremøter i NOR-MAF, regelfestet deltakelse på møter i Normisjons styrende organ (LS og regionstyre), bisitteroppdrag for medlemmer, ivaretagelse av medlemmer overfor arbeidsgiver og sentrale forhandlingsmøter med arbeidsgiver, samt forberedelse til dette.

Arbeidet som tillitsvalgt skal utføres slik at det i minst mulig grad er belastende for de tillitsvalgtes ordinære arbeid. Fravær fra ordinært arbeid skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnet.

1.8 Økonomi

NOR-MAF sørger for egen økonomi ved medlemskontingent.

Normisjon bidrar årlig med kr. 300,- per ansatt under lønnsavtalen.

Normisjon sentralt dekker reiseutgifter for ansatte representanter til de møter og forhandlinger som er regelfestet i Normisjons lover.

1.9 Forhandlinger

1.9.1 Sammensetning av forhandlingsutvalget

Forhandlingene om lønnsavtalen foregår i et partssammensatt utvalg, der arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden (NOR-MAF) oppnevner tre medlemmer hver.

Forhandlingsutvalget består av 6 medlemmer: 3 oppnevnes av landsstyret og 3 av NOR-MAF.

Til forhandlingsutvalget oppnevner NOR-MAF sine medlemmer hvert år. Arbeidsgiver oppnevner sine medlemmer etter hver generalforsamling. Disse fungerer frem til neste generalforsamling. Arbeidsgiversiden har lederen.

Forhandlingsutvalget fungerer som et fast forhandlings- og drøftingsutvalg for alle spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsforhold.

1.9.2 Prosedyre for forhandlinger av lønnsavtalen

Det skal årlig legges frem forslag til lønnsavtale i Normisjon som sikrer ansatte en inntektsutvikling som er rimelig i samsvar med samfunnet for øvrig. Lønnsavtalen kan forhandles hvert år.

Forhandlingene foregår i forhandlingsutvalget (jfr. 1.9.1). Forhandlingene gjelder for alle ansatte i Normisjon sentralt (med unntak av generalsekretær og økonomi- og administrasjonssjef), ansatte i samarbeidslandene, regionene, bibel- og misjonsskoler og menigheter/foreninger.

Forhandlingsutvalget forhandler lønns- og arbeidsforhold for alle som er medlem/kan være medlem av NOR-MAF.

Landsstyrets valgte medlemmer i forhandlingsutvalget har fullmakt til å slutføre forhandlingene dersom resultatet er innenfor Landsstyrets vedtatte rammer. Dersom det forhandlede resultatet i forhandlingsutvalget går ut over den gitte rammen, skal forslag til ny lønnsavtale legges frem for Landsstyret til godkjenning.

Normalt sett presenterer partene sine respektive krav innen utgangen av august. Det skal i siste halvdel av august holdes et drøftingsmøte om størrelsen på rammen før rammen endelig fastsettes i landsstyret. I løpet av september skal forhandlingene starte, og det er et mål at forhandlingene skal være slutført innen 15. oktober.

Tillegg som Staten gir direkte på lønnstrinnene, gjeldene fra 1. mai og utbetales på lønnen fra mai måned. Det øvrige resultatet av oppgjøret gjøres vanligvis gjeldende fra 1.mai, med etterbetaling. Etterbetalingen skal ikke effektueres før forhandlingsresultatet er endelig vedtatt. Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstagere som er fratrådt før vedtakelsesdagen, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Personer som går ut i ulønnet permisjon før vedtakelsesdato, får etterbetalt fra 1.mai som andre ansatte. Det foretas ikke omregning av tillegg/overtidstillegg for tiden før vedtakelsesdato.

Nye ansatte som ansettes i perioden april – oktober, beholder den lønn som er avtalt i arbeidsavtalen det første året de er ansatt, uavhengig av endringer i lønnsoppgjøret. Ved mai året etter flyttes de opp i tråd med den stigen de står i.

1.10 Fredsplikt/behandling av tvistemål

På grunn av arbeidets egenart er partene enige om at arbeidsstans og arbeidskamp ikke er ønskelige virkemidler i Normisjon.

Ved tvister velger forhandlingsutvalget en meklingsmann som har ansvar for å lede de videre forhandlinger

1.11 Forpliktelse

De enheter som omfattes av lønns- og arbeidsfellesskapet som er fremforhandlet mellom NOR-MAF og Normisjon, forplikter seg til å følge vedtatt lønnsavtale.

2 FELLEDEL - FOR ALLE ANSATTE I NORMISJON

Som arbeidsgiver skal Normisjon møte sine ansatte med ryddige avtaler, gode arbeidsforhold og klare forventninger.

Denne lønnsavtalen omfatter:

- ansatte ved hovedkontoret, inkludert utsendinger til Normisjons samarbeidsland
- ansatte ved Normisjons regioner i Norge
- ansatte ved menigheter og foreninger i Normisjon
- ansatte ved Misjonsskolen Gå Ut Senteret og Bibelskolen i Grimstad

2.1 Normisjons lønnspolitikk

Normisjons mål er:

- å ha en enhetlig lønnspolitikk for hele organisasjonen
- at lønnsnivået skal være samordnet i en lønnsavtale for samtlige stillingskategorier
- at ansattes lønns- og arbeidsbetingelser er i rimelig samsvar med samfunnet for øvrig
- at lønnsnivået står i forhold til det kompetansenivå en anser som normalt for hver stilling

Ansatte innplasseres i Normisjons lønnsplan etter de regler som gjelder, se punkt 4. Lønnsnivået fastsettes etter en samlet vurdering av stillingens art, ansvar, krav til utdanning og kvalifikasjoner, samt organisasjonens behov. Kjønn eller privatøkonomiske forhold er irrelevant ved lønnsfastsettelse

Normisjons lønnsplan er bygd opp ut fra statens lønnstrinn.

Landsstyret, eller de som landsstyret delegerer fullmakt til, kan i enkelttilfeller benytte lønn som virkemiddel utover det som lønnstabellen legger opp til, se 4.6.1 og 4.6.2.

Normisjon som arbeidsgiver har ansatte på ulike nivåer i organisasjonen (samarbeidsland, regioner, foreninger, menigheter, skoler, barnehager etc.). Det bør ikke være vesentlige lønnsforskjeller mellom ansatte som følger offentlige regulativer og de som følger organisasjonens egen lønnsplan.

Ansatte med fast kontortid, turnus eller gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan få igjen planlagte og avtalte avspaseringsdager ved sykdom.

2.2 Oppsigelsestid

Ved avslutning av et ordinært arbeidsforhold gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder.¹ I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager. For tidsavgrensede ansettelser gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 4 uker det første halve året. Deretter gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder. All oppsigelsestid regnes fra den første i hver kalendermåned.

¹ For arbeidstakere som har vært ansatt sammenhengende i min. 10 år, se Aml. § 15 – 3 (3).

2.3 Pensjonsalder

Pensjonsalderen i Normisjon er 67 år og justeres etter folketrygdens bestemmelser. En medarbeider kan dersom vedkommende ønsker det, fortsette i sin stilling til fylte 70 år. (Aml. § 15-7 del 4). Øvre aldersgrense i Normisjon er 70 år.

2.4 Forsikringsordninger

2.4.1 Ordninger som gjelder alle ansatte (inkludert utsendinger til samarbeidsland)

2.4.1.1 Gruppelivsforsikring

Gruppelivsforsikring er en dødsrisikoforsikring, som kommer til utbetaling til etterlatte både ved sykdom og ulykke som dødsårsak. Utbetalingen nedtrappes gradvis i tiden mellom 51 og 60 år, deretter stabilt fram til pensjonsalder.

Misjonærektepar er innmeldt i gruppelivsforsikringen hver for seg med hver sin stillingsbrøk. Det vil være differensiert utbetaling etter stillingsstørrelse. Se egne forsikringsvilkår;² *Gruppeliv*.

2.4.1.2 Uførekapital

Uførekapital er en kontant utbetaling når arbeidsinntekten faller bort på grunn av varig og vesentlig bortfall av evnen til å ta inntektsbringende arbeid. Se egne forsikringsvilkår; *Uføredekning*.

Ansatte som slutter i Normisjon skal få tilbud om å tegne *Fortsettelsesforsikring* i forhold til *Gruppeliv* og *Uførekapital* for egen regning. Arbeidsgiver er ansvarlig for å formidle tilbud om dette. Mer informasjon og skjema finnes i Normisjons kvalitetssystem PlusOffice.

2.4.1.3 Yrkesskedeforsikring

Yrkesskedeforsikringen dekker en lovpliktig kollektiv yrkesskedeforsikring for arbeidstakere ved skade/sykdom som følge av arbeidsforholdet. Forsikringen gjelder i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden. I tillegg dekker forsikringen ulykkesskade på direkte reise mellom hjem og arbeidssted (tur/retur). Se egne forsikringsvilkår; *Yrkesskade*.

2.4.1.4 Personalulykke fritid

Denne forsikringen er en påbygning på Yrkesskedeforsikringen og er tilpasset den. Forsikringen gjelder bare i fritiden.

2.4.2 Forsikringsordninger som bare gjelder ansatte i Norge

2.4.2.1 Helårs kollektiv reiseforsikring – tjenestereise

Forsikringen gjelder reisegods, reiseulykke, reisesyke, reiseansvar, avbestilling med mer. Forsikringen gjelder for reiser på inntil 45 dagers varighet. Se egne forsikringsvilkår; *Helårs kollektiv reiseforsikring – tjenestereise*.

² Forsikringsvilkårene for dette og de følgende punktene kan fås ved henvendelse til KNIF eller Normisjons personalavdeling.

2.4.3 Forsikringer som bare gjelder utsendinger til samarbeidsland

2.4.3.1 Forsikringsordning for utestasjonerte

Forsikringsordningen for utestasjonerte er en reiseforsikring for reise/opphold utenfor Norge i mer enn 45 dager, forsikring av innbo og løsøre i hjemmet på tjenestestedet, forsikring i forbindelse med naturskade, innbrudd, ran og overfall, sykdom, evakuering, med mer.

Forsikringen omfatter personlig reisegods/bagasje, det vil si personlige eiendeler som den /de personer som omfattes av forsikringen fører med seg for sitt personlige bruk under reise og opphold i forbindelse med reisen. Se egne forsikringsvilkår med sikkerhetsforskrifter;

Forsikring for utestasjonerte.

Forsikrede må være medlem av folketrygden, frivillig eller pliktig. Denne forsikringen konverteres til vanlig helårs reiseforsikring med tilhørende vilkår på opphold hjemme i Norge i 90 dager når oppholdet er av midlertidig karakter.

2.4.3.2 Kollektiv ulykkesforsikring

Dette er en kollektiv ulykkesforsikring som gjelder utestasjonerte/bibelskoleelever og er en forsikring som gir erstatning ved død, livsvarig medisinsk invaliditet og av behandlingsutgifter ved ulykkesskade. Forsikringen dekker ikke opphold i Norge eller på private feriereiser. Se særlige forsikringsvilkår; *Ulykke*.

3 ARBEIDSTID

3.1 Hovedregel arbeidstid

Arbeidstiden i Normisjon reguleres av Arbeidsmiljøloven, jf. 1.3.

Lønnsavtalen forholder seg til Arbeidsmiljølovens forståelse av arbeidstid (§10-1):

- Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.
- Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.

Ansatte i Normisjon har som hovedregel samme arbeidstid som samfunnet forøvrig. Den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden i Normisjon er 37,5 time pr. uke (inkludert lunsj).

Ansatte skal i gjennomsnitt ha fem arbeidsdager og to fridager pr. uke. Ansatte med fast kontortid eller gjennomsnittsberegning kan etter avtale med overordnet «utsette» fridager og ta dem ut på et senere tidspunkt, men likevel slik at det normalt blir minimum 1 fridag pr. uke og 1 frihelg pr. 3. uke.

For mange av Normisjons ansatte vil arbeidets art være av en slik karakter at en må påregne perioder med større arbeidspress og lengre arbeidsdager. Både den ansatte og arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstiden i slike perioder holdes innenfor arbeidsmiljølovens maksimumsgrenser og ikke blir urimelig lang.

3.1.1 Arbeidstidsordninger

Normisjon har fire forskjellige arbeidstidsordninger:

- Ansatte med fast arbeidstid
- Ansatte med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Noen i denne gruppen arbeider også turnus.
- Ansatte i særlig uavhengig stilling
- Ledere

Som et unntak har pedagogisk personale ved Normisjons bibel- og misjonsskoler egne arbeidstidsordninger, se 3.6.

3.1.2 Arbeidstid i forbindelse med høytider

- Julaften og nyttårsaften er fridager.
- Arbeidstiden i romjulen er normalt fra kl. 09.00 – 14.00. Avspaseres det i denne perioden, avspaseres det 5 timer pr dag.
- Arbeidstiden onsdag før skjærtorsdag er fra kl. 08.00 – 12.00. Avspaseres det denne dagen, avspaseres det 4 timer.

3.1.3 Ferie

Ferielengden i Normisjon er 5 uker ferie pr. år.³ For ansatte i lederstillinger og ansatte i særlig uavhengig stilling gis én uke ekstra fri som kompensasjon for den uregelmessige arbeidstiden som følger av arbeidets art, slik som utenlandstjeneste, reisevirksomhet, stevner, leirer, kurs

³ Ferieloven opererer med 6 virkedager pr uke. Lovfestet ferie i Norge er 25 virkedager, dvs. 4 uker à 6 virkedager + 1 virkedag. I Normisjon er ferien 30 virkedager. Fordelt på uker blir dette dermed 5 uker.

og andre arrangementer som inngår som en del av arbeidet. Uken er å anse som en friuke med lønn. De som har krav på denne friuken, skal ha dette presisert i sin arbeidsavtale. Retten til en ekstra friuke opptjenes suksessivt. Det betyr at de som ansettes før 1.5 får en ekstra friuke, mens de som ansettes etter 1.5. får ½ friuke.

For ansatte som fyller 60 år i ferieåret, gis én uke ekstra ferie pr år fram til pensjonsalder. Denne er lovfestet (jf. Ferieloven §5-2).

Overføring av ferie til påfølgende ferieår:

Etter arbeidstakers ønske kan det overføres inntil 2 uker av lovbestemt ferie til det påfølgende ferieåret etter skriftlig avtale med nærmeste overordnet, jf. Ferieloven § 7 (3). Overføring av ferie ut over dette kan normalt ikke avtales. Arbeidsgiver plikter å sørge for at alle ansatte tar ut ferie, jf. Ferieloven § 14.

Planlegging av all ferieavvikling i samarbeidslandene skjer i forståelse med landansvarlig. Ferieavvikling bør i hovedsak skje slik at en utnytter best mulig de klimatiske gode arbeidsperiodene i tjenestelandet. Ansatte i Mali/Senegal har rett til en ekstra friuke på grunn av ekstreme klimatiske forhold.

Feriepenger utbetales normalt i juni. De som slutter i Normisjon, vil få utbetalt feriepenger når ansettelsesforholdet opphører.

3.1.4 Beredskapsvakt

Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal minst 1/7 av vakten regnes som alminnelig arbeidstid (jf. Aml. §10-4). Ved behov for aktivt arbeid under vakten skal det utbetales time for time, og evt. arbeid ut over den ansattes lønnsgruppes arbeidstidsordnings ramme skal regnes som overtid. Det må lages skriftlige avtaler om beredskapsvakt med overordnet. Slik avtale kan gjøres med ansatte i alle stillingskategorier.

3.2 Ansatte med fast arbeidstid

Alminnelig arbeidstid er 7,5 t per dag, inkludert lunsj.

De enkelte arbeidsgivere kan fastsette arbeidstidsordninger og evt. kjernetid ut fra behov, så lenge det er innenfor arbeidsmiljøloven. Det forventes at de ansatte normalt er til stede i kjernetiden. Hovedkontoret praktiserer fleksitid med kjernetid kl. 09.00 – 14.00.

For ansatte med fast kontortid må den gjennomsnittlige arbeidstid ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. (Arbeidsmiljøloven § 10-4). For avspasering og overtid, se 3.3.7 og 3.3.8.

Ansatt skal levere timeliste til nærmeste overordnet hver måned.

3.3 Ansatte med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

For en del ansatte kan arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. Dette skal framgå av arbeidsavtalen. Arbeidsmiljølovens § 10 -5 (1) om ”Gjennomsnittsberegning for den alminnelige arbeidstid” legges til grunn:

§ 10 -5, ledd 1

1) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. Avtale etter dette ledd kan ikke inngås med arbeidstaker som er midlertidig ansatt med grunnlag i § 14-9 første ledd bokstav f.

Dersom arbeidstaker er sesongansatt (midlertidig ansatt) må gjennomsnittsberegningen i sin helhet skje innenfor varigheten av ansettelsesforholdet.

3.3.1. Gjennomsnittsberegning over åtte uker eller inntil ett år

Hvis en arbeidstaker jevnlig arbeider til ulike tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser uker, dager og tider vedkommende skal arbeide. Arbeidsplanen utarbeides normalt for minimum 8 uker om gangen i samarbeid mellom arbeidstaker og nærmeste overordnet. Det forutsettes at det så langt som mulig legges til rette for normale arbeidsdager, det vil si 7,5 timers arbeidsdager.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan også brukes som et element i en fleksitidsordning over ett år. Da skal den alminnelige arbeidstid ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst ett år blir gjennomsnittlig 37,5 t i uka. Arbeidstiden må ikke overstige 48 t i noen enkelt uke og ikke over 10 t på noen enkelt dag, bortsett fra det unntak som er nevnt i 3.3.3, leirvirksomhet. Ved avregningsperiodens slutt skal tidsregnskapet gå i null, jf. 3.3.7 Avspasering.

Ansatt skal levere timeliste til nærmeste overordnet hver måned.

3.3.2 Timeregistrering, hovedregler

- Som hovedregel arbeides det inntil maks 10 timer per dag og 48/50 t per uke.
- Ved overnatting borte fra hjemmet, gis en kompensasjon på 1,5 t (0,2 dag) per døgn som kan avspaseres.
- I henhold til Aml. § 10-8 (1 og 2) skal ansatte ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 11 timer i løpet av 24 timer og 35 timer i løpet av sju dager.
- For andre oppmøte en arbeidsdag regnes nødvendig arbeidstid til og fra kontoret. Dersom det er mindre enn 1,5 timer mellom avslutning av første oppmøte og start på andre oppmøte, skal tiden mellom kunne regnes som arbeidstid.

3.3.3 Timeregistrering i forbindelse med leirvirksomhet for barn og unge

Arbeidsgiver er ansvarlig for at leiropphold er bemannet på en slik måte at arbeidsmiljølovens krav til daglig og ukentlig arbeidstid og arbeidsfri overholdes.

For leirarbeid og tilsvarende arrangement for barn og ungdom er det inngått avtale mellom arbeidsgiver og NOR-MAF om at det kan arbeides inntil 12 timer per dag, jf. Aml. §10-5 (2):

Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Det er videre inngått avtale om at hviletiden pr. døgn på slike arrangement kan reduseres til 8 timer (Jf. Aml. §10-8(3)).

Som kompensasjon for leirarbeid får man 2 timer⁴ avspasering for natt og 1,5 t avspasering for overnatting borte fra hjemmet.

3.3.4 Timeregistrering i forbindelse med opphold i utlandet

3.3.4.1 Ved studietur til utlandet

Ansatte som er på besøksreise til samarbeidsland for å bli kjent med arbeidet ute, og som i liten eller ingen grad har konkrete oppgaver, regner 7,5 t pr dag.

Det gis normalt ikke avspasering etter studietur til utlandet, enten det gjelder besøk til et misjonsland eller en annen type studietur. Reisens art og eventuell avspasering må avklares med arbeidsgiver på forhånd.

3.3.4.2 Ved jobboppdrag i utlandet

Ansatte som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan ved jobboppdrag i utlandet arbeide inntil 10 timer pr dag, men likevel slik at dette ikke overskrider 50 timer på 7 dager. En skal legge opp til å ta en fridag per uke når en er på utenlandsreise i ti dager eller mer.

Ved hjemkomst kan en avspasere oppsparte timer, i tillegg til 1,5 t per overnatting og eventuelle helgefridager som ikke er tatt i utlandet.

3.3.5 Timeregistrering i forbindelse med arbeidsreise

Nødvendig reisetid i Norge, utenom reisetid til og fra kontoret, telles time for time og legges på toppen av arbeidstiden inntil totalt 12 t per dag.

Reiser til/fra utlandet er ofte svært lange. En regner derfor hver 3 t. som arbeidstid, med mindre en ikke aktivt bruker reisetiden til å jobbe. I så fall telles time for time.

For overnatting borte fra hjemmet i forbindelse med arbeidsreise, gis det en kompensasjon på 1,5 t (0,2 dag) per døgn.

⁴ 2 timer avspasering for natt er beregnet på bakgrunn av at arbeidsmiljøloven opererer med begrepet arbeid av passiv karakter, og 4 timer arbeid av passiv karakter utgjør 2 arbeidstimer.

3.3.6 Timeregistrering i forbindelse med medarbeidersamlinger, kurs, konferanser og stabssamlinger

For **interne** medarbeidersamlinger, kurs og konferanser der arbeidstakeren er deltaker, godtgjøres det timetallet per dag som ligger til stillingen. Dersom ansatte i deltidsstillinger pålegges å delta, regnes inntil 7,5 t per dag. Reisetid er inkludert.

Dersom ansatte er pålagt å delta, gis en kompensasjon for overnatting utenom hjemmet på 1,5 t (0,2 dag) per døgn. Lørdag og søndag kan avspaseres.

For medarbeidersamlinger, kurs og konferanser der arbeidstaker har oppgaver, registreres time for time inntil ti timer per døgn for faktisk utført arbeid.

Ved stabssamlinger kan en arbeide inntil ti timer per døgn. Fritid i forbindelse med kurs, konferanser, medarbeidersamlinger og stabsturer skal ikke registreres som arbeidstid. For overnatting utenfor hjemmet gis en kompensasjon på 1,5 t (0,2 dag) per døgn. Lørdag og søndag kan avspaseres.

I forbindelse med stabsturer kan det i særlige tilfeller, f.eks. hvis stabsturer legges til utlandet, gjøres lokale avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om arbeidstid og kompensasjon.

For **eksterne** kurs og konferanser: Deltagelse skjer etter avtale med overordnet. En kursdag regnes som en arbeidsdag på 7,5 t, reisetid inkludert. Ved pålegg om kursdeltagelse gjøres det en skjønnsmessig vurdering av reisetiden.

3.3.7 Avspasering

Ansatte med fast arbeidstid som arbeider utover normal arbeidstid, har anledning til å avspasere plusstimene i roligere perioder etter avtale med overordnet. Plusstimer utover 7,5 t per dag skal avspaseres, og arbeid utover 9 t per dag og 40 t per uke genererer overtid, med unntak av reisetid, jf. 3.3.8.

Ansatte med gjennomsnittsberegning avspaserer plusstimer fortløpende, så snart det lar seg gjøre. En skal gå i null ved avregningsperiodens slutt, og både ansatte og leder er ansvarlig for å sørge for at det skjer. Eventuelle plusstimer ved avregningsperiodens slutt betales som overtid. Inntil 10 minustimer kan overføres til neste periode.

3.3.8 Overtid

Overtid er avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid. (For alminnelig arbeidstid, se 3.2 og 3.3) Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det (jf. § 10-6.1 ledd). Som særlig og tidsavgrenset behov regnes:

- fravær blant arbeidstakerne som forstyrrer eller truer med å forstyrre den daglige driften.
- når anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter kan ta skade.
- uventet arbeidspress.
- særlig arbeidspress på grunn av sesongmessige svingninger eller mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse.

Reisetid genererer aldri overtidsbetaling.

All overtid skal uttrykkelig avtales med nærmeste leder før overtidsarbeidet utføres, og det skal begrenses mest mulig. Det foreligger ikke noe generelt samtykke eller praksis for overtidsarbeid på bakgrunn av egen vurdering av behovet.

Leder plikter å følge med på den ansattes tidsbruk, og den ansatte skal på forhånd ta det opp med sin leder om det ser ut til at overtid kan bli nødvendig. Det er så leders mandat å godkjenne overtid eller å finne andre løsninger sammen med arbeidstaker for å unngå slikt arbeid.

For overtidsarbeid betales det et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget er på 40 prosent. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan eventuelt avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt. Overtidstillegget må betales ut. For en ansatt som har arbeidet én time overtid kan derfor én time avspaseres, mens tillegget på 40 % av timelønnen må utbetales.

Bestemmelsene om overtid kommer normalt bare til anvendelse for arbeidstakere i heltidsstillinger. Ansatte i deltidstillinger som blir pålagt arbeid utover avtalt stillingsprosent, får vanlig timelønn så lenge de ikke overskrider 100% stilling. Ved pålagt arbeid utover 100% stillingsstørrelse gjelder overtidsbestemmelsene også deltidstillinger.

3.4 Ansatte i særlig uavhengig stilling

Ansatte i særlige uavhengige stillinger i Norge og i samarbeidslandene er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid i kapittel 10, jf. §10-12 (2).

Arbeidstidsordninger må imidlertid ikke utsette arbeidstakerne for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og de skal være slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. Aml. § 10-2 (1).

Ansatte i særlig uavhengige stillinger styrer i større grad enn andre arbeidstiden sin selv. At stillingen er «særlig uavhengig» innebærer at arbeidstakerne selv prioriterer sine oppgaver, selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres. De forventes å arbeide i det omfang som er nødvendig for å ivareta oppgaver og ansvarsområde underlagt stillingen uten særskilt kompensasjon.

Ansatte i særlig uavhengige stillinger har, uansett oppgaver, ofte lange dager og ubekvem arbeidstid. På grunn av arbeidets art må en derfor påregne perioder med større arbeidspress og lengre arbeidsdager. Både den ansatte og arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstiden i slike perioder ikke går ut over helse og sikkerhet. Normisjon anbefaler at den enkelte for sin egen del holder regnskap med arbeidstid for å kunne få en god balanse mellom arbeid og fritid og ta ut ferie.

Ansatte har rett til en 6. friuke som kompensasjon for den uregelmessige arbeidstiden som følger av arbeidets art.

For utsendinger til samarbeidslandene er det ofte vanskelig å reelt ta fri i landet de er i på grunn av klimatiske forhold og arbeidets art. De kan derfor avtale med landansvarlig å ta ut ekstra fritid i inntil to uker i forbindelse med ferie, hvis de kan dokumentere at de har hatt ekstraordinær stor arbeidsbelastning over lengre tid.

3.5 Ledere

Til gruppen LEDERE regnes enkelte i gruppe 2, samt alle i lønnsgruppe 5, 6 og 7. NOR-MAF forhandler ikke for gruppe 7. Ledende stillinger er særlig selvstendige stillinger med ansvar for økonomi, administrasjon og personal for sin enhet/sitt område.

For ledere i Normisjon i Norge og i Normisjons samarbeidsland gjelder unntaksbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens §10-12 (1). Ledere må selv vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats. De forventes å arbeide i det omfang som er nødvendig for å ivareta oppgaver og ansvarsområde underlagt stillingen uten særskilt kompensasjon.

Både den ansatte og arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstiden ikke blir urimelig lang eller går ut over helse og sikkerhet. Normisjon anbefaler at den enkelte for sin egen del holder regnskap med arbeidstid for å kunne få en god balanse mellom arbeid og fritid og ta ut ferie.

Ledere har rett til en 6. friuke som kompensasjon for den uregelmessige arbeidstiden som følger av arbeidets art.

3.6 Pedagogisk personale ved bibel- og misjonsskole

Normisjons bibel- og misjonsskoler har ulik profil og egenart. Det er derfor ikke tjenlig å ha felles retningslinjer for skolene når det gjelder beregning av arbeidstid for pedagogisk personale. Den enkelte skoles ledelse (styre/rektor) har ansvar for å utarbeide lokale retningslinjer for beregning av arbeidstid i samarbeid med skolens NOR-MAF representant. Disse retningslinjene danner grunnlag for årlige forhandlinger mellom skolens ledelse og de ansatte. Forhandlingsutvalg for skolens ansatte består av to representanter fra de ansatte samt skolens NOR-MAF representant.

4 LØNN

Normisjons lønnsplan opererer med 7 lønnsgrupper. De ansatte NOR-MAF forhandler for, plasseres i en av lønnsgruppene 1 – 6. Innplassering i gruppe foretas av ansettende myndighet i samråd med personalleder ved hovedkontoret.

Lønn utbetales den 20. hver måned.

4.1 Forklaring til lønnsplanen

Normisjons lønnsplan består av lønnsgrupper med tilhørende lønnstabeller. Sammen skal disse legge rammer for den enkelte stillingskategori og sikre at den formalkompetanse som stillingen krever, blir ivaretatt på en rimelig måte.

Alle ansatte plasseres i en lønnsgruppe ut fra den stillingskategori de er ansatt i. Ansatte i lønnsgruppe 1 - 4 plasseres i lønnsstige der en tar hensyn til relevant utdanning og ansiennitet. Det gis ansiennitetsopprykk i samsvar med lønnstabellen inntil rammen for den aktuelle gruppen er nådd.

Hver lønnsgruppe legger en ramme for den minstelønn og maksimumslønn den enkelte stillingstype kan nå ved utdanning og ansiennitet. Generalsekretæren kan utover dette gi et personlig tillegg, jf. 4.6.1.

Det åpnes for at det innenfor samme lønnsgruppe *kan* være mulig for alle å nå samme lønnsnivå uavhengig av utdanning, jf. 4.6.2.

Ledere i lønnsgruppe 2C, 5 og 6 plasseres i en lønnsgruppe ut fra den stillingskategori de er ansatt i. Ved lønnsinnplassering skal disse plasseres innenfor lønnsgruppens spenn, ut fra en helhetsvurdering der stillingens art, ansvar, kompetanse og organisasjonens behov vurderes.

4.2 Innplassering i gruppe og lønnsstige/lønnsspenn

4.2.1 Hva slags utdanning gir grunnlag for lønnskompensasjon?

- Det er kun *relevant* utdanning som gir grunnlag for lønnskompensasjon. Med relevant utdanning menes utdanning som kvalifiserer for den stillingen en ansettes i.
- Fagbrev teller likt med videregående skole.
- I gruppe 3 og 4 teller et år på bibelskole eller Normisjons høyskoler tilsvarende et høyskoleår.
- Adjunkt/cand.mag. teller som bachelor.
- Hovedfag/embetseksamen teller som master.
- Studier fra bibelskoler og Normisjons høyskoler kan i gruppe 1-2 (også i gruppe 3 og 4 dersom året ikke gir uttelling ellers på stigen) gi ett lønnstrinn på alle ansiennitetsnivåer dog ikke utover rammen for lønnsinnplassering, men slik at den ansatte når toppen av stigen tidligere.

4.2.2 Hvordan beregnes ansiennitet?

I Normisjon legges det vekt på *relevant* arbeidspraksis. Relevant arbeidspraksis er arbeid som gir kvalifikasjoner som er nyttige i den aktuelle stillingen.

Med dette forbehold opptjenes det full ansiennitet i deltidstillinger på 50 % eller mer.

Tidligere lønnet arbeid av minimum 3 måneders varighet (minimum 50 % stilling) etter fylte 18 år gir grunnlag for ansiennitet. Annen relevant praksis i mindre stillinger og tidsrom gis en skjønnsmessig vektning. Det gis ikke både ansiennitet og uttelling for utdanning samme år.

Tjenesteansiennitet fastsettes ved tiltredelse.

4.2.2.1 Ved arbeid, militærtjeneste, teamtjeneste og omsorgsarbeid:

- All militærtjeneste og siviltjeneste gir fullt grunnlag for ansiennitet.
- Befalsskole og avtjent plikttjeneste gir fullt grunnlag for ansiennitet.
- Svangerskapspermisjoner samt studiepermisjoner etter 5.5 gir fullt grunnlag for ansiennitet.
- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid gir grunnlag for inntil tre års ansiennitet. Dette gjelder kun dersom en allerede er ansatt i Normisjon. I forbindelse med ansettelse må det vurderes om tidligere omsorgsarbeid gir nyttige kvalifikasjoner i den aktuelle stillingen og slik er å anse som *relevant* arbeidspraksis.
- Ansettelse i korttidsstillinger og teamtjeneste gir fullt grunnlag for ansiennitet

Arbeidstaker har ansvar for å framskaffe fullstendig CV samt bekreftelser fra tidligere arbeidsgivere/tjenestesteder der en krever godskrevet ansiennitet ved tilsetning.

4.3 Andre forhold

4.3.1 Stedfortrederlønn

Ansatte som går inn i stedfortredende funksjoner i overordnet stilling, i vikariat, konstitusjon eller ved sykdom ut over 4 ukers varighet, skal fra første dag lønnes i forhold til den/de oppgavene en har overtatt. Ansettelsesorganet fastsetter stedfortrederlønn i samråd med personalleder ved Hovedkontoret.

4.3.2 Overgang til lavere lønnet stilling

Ved minimum 4 års tjeneste i samme stilling i Normisjon og overgang til lavere lønnet stilling, går arbeideren maksimum 4 lønnstrinn ned. Man vil stå her til man blir «tatt igjen» av regulativet for denne stillingen. Hvor særlige forhold taler for det, kan ansettelsesmyndigheten gjøre unntak fra 4 års regelen.

4.3.3 Lønn i forbindelse med 1. og 17.mai

Ansatte som må jobbe 1. eller 17.mai får utbetalt 50% tillegg til sin vanlige lønn, jf. Lov om 1. og 17.mai. (Dette gjelder ikke ansatte som arbeider turnus, som har egen avtale, jf. 4.6.3.)

4.3.4 Særlige forhold som gjelder utsendinger

Utsendinger mottar lønn i 2 uker som forberedelse før utreise til arbeidsland.

Utsendinger plasseres i lønnsgruppe 3. Ansatte i gruppe 3 får fratrekk av landindeks for 80% av lønnen. Landindeks er et fratrekk i lønnen fordi man bor i lavkostnad. Det er tatt utgangspunkt i FN's kostnadsindeks for utestasjonerte.

Landindeksen skal vurderes 2 ganger pr år, 1.april og 1.oktober. Den fastsatte landindeksen er justert i forhold til at bare 80% av lønnen skal indeksreguleres. Det skal ikke trekkes landindeks av feriepenger, fordi det allerede er trukket landindeks av disse pengene. Størrelsen på det uregulerte beløpet skal evalueres hvert tredje år.

4.4 LØNNSGRUPPER OG LØNNSTABELLER I NORMISJON

Ettåringer i Norge

40 % av lønnstrinn 26

Fri bolig m/oppvarming

Eventuell skatt på grunn av fri bolig skal godtgjøres av arbeidsgiver.

Ettåringer i et samarbeidsland

- Ettåringer får lønn i 3 dager før avreisedato for praktiske forberedelser. Lønn som for ettåring i Norge, korrigert med landindeks
- Fri bolig m/oppvarming
- Eventuell skatt på grunn av fri bolig skal godtgjøres av arbeidsgiver
- Normisjon dekker utgifter til visum, vaksine og helseundersøkelse ved utreise og hjemkomst.
- Ettåringer er dekket av Normisjons forsikringsordninger.
- Ettåringer får dekket ut- og hjemreise, inklusive bagasjeutgifter.

Unge arbeidstakere i Norge

- - under 16 år: 70 % av lønnstrinn 26
- - mellom 16 og 17 år 75 % av lønnstrinn 26
- - mellom 17 og 18 år 80 % av lønnstrinn 26
- - mellom 18 og 20 år Lønnstrinn 26

Sesongansatte med turnustjeneste

Arbeidstid, se 3.3 Ansatte med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

	0	2	4	6	8	10
A) Uten fagbrev/uten relevant utd.	26	28	30	32	34	36
B) Med fagbrev/ relevant utd.	32	33	36	37	38	39

Tillegg for kveld, helg og bevegelige høytidsdager, se 4.6.3.1

Lønnsgruppe 1

(lønnsinnplassering 27– 47)

Arbeidstid, se 3.3 Ansatte med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Miljø- og internatpersonale

Leirstedspersonale

Vedlikeholdspersonale

Byggdrifter

Renholder

Regnskapsmedarbeider/kontorpersonell

Kjøkkenpersonale/servitører

Andre med definert turnustjeneste

Noen grupper har turnus i tillegg til gjennomsnittsberegning. Det må avtales med den enkelte i arbeidsavtalen. Disse har også kompensasjon for kveld, helg og høytidsdager.

	0	2	4	6	8	10	12	16	20
1 A) Uten fagbrev/ vgs	27	29	31	33	35	37	39	41	45
1 B) Med fagbrev/ vgs eller tilsvarende	35	37	39	41	43	45	47		

Det gis tillegg på 2 lønnstrinn ved relevant breddeutdanning i 1 B) (som f.eks. to relevante fagbrev eller relevant fagskoleutdanning) innenfor yrkesutøvelse av stillingene.

Lønnsgruppe 2

(lønnsinnplassering 38 – 69)

Arbeidstid, se 3.3 (gjennomsnittsberegning av arbeidstiden) eller 3.5 (leder)

Lederstillinger innen leirsteds,- kjøkken-, skole- og internatdrift

Leirstedsbestyrer

Kjøkkenleder

Internatleder

Husmor

Husholdsbestyrer

Driftsleder

2A og 2B gjelder ansatte uten personal- og økonomiansvar.

	0	2	4	6	8	10	12
2 A) Uten fagbrev/ vgs	38	40	42	44	46	48	50
2 B) Med fagbrev/ vgs eller tilsvarende	44	46	48	49	50	51	52
2 C) Leirstedsbestyrer/driftsleder/ husøkonom/internatleder. Dette er lederstillinger med driftsansvar og personal- og økonomiansvar	L.tr. 54 – 69						

Det gis tillegg på 2 lønnstrinn ved relevant breddeutdanning i 2B (som f.eks. to relevante fagbrev eller relevant fagskoleutdanning) innenfor yrkesutøvelse av stillingene.

Lønnsgruppe 3

(lønnsinnplassering 38 – 64)

Forkynnere

Acta-medarbeidere/barne- og ungdomsarbeidere

Familiearbeidere

Musikkarbeidere

Områdearbeidere

Pastorer/gudstjenesteledere uten personal – og økonomiansvar

Konsulenter i misjonsrettet eller administrativt arbeid

Journalister

Grafikere

Administrasjonsledere på leirsted

Organisasjonssekretærer

Utsendinger til samarbeidsland

	0	2	4	6	8	10	12	16
3 A) Mindre enn 3 års utdanning etter videregående	38	40	42	44	46	48	51	53
3 B) Med 3 års utdanning etter videregående	42	44	46	48	50	52	55	56
3 C) Minimum 4 års utdanning etter videregående inkludert bachelor	46	48	50	52	54	56	59	
3 D) Minimum 5 års utdanning etter videregående uten master (breddeutdanning)	48	50	52	54	56	58	61	
3 E) Master eller tilsvarende	51	53	55	57	59	61	64	

Lønnsgruppe 4**(lønnsplassering 42 – 64)****Arbeidstid, se 3.6 Pedagogisk personale ved bibel- og misjonsskole**

Lærere, Misjons/Bibelskole

	0	2	4	6	8	10	12
4 B) Med 3 års utdanning etter videregående.	42	44	46	48	50	52	55
4 C) Med 4 års utdanning etter videregående inkludert bachelor.	46	48	50	52	54	56	59
4 D) Minimum 5 års utdanning etter videregående uten master (breddeutdanning)	48	50	52	54	56	58	61
4 E) Master eller tilsvarende	51	53	55	57	59	61	64

Lønnsgruppe 5**(lønnsspenn 53 – 69)****Ledere**

Leder i forsamling, med personal – og økonomisvar

Adm.leder i region/skole

Inspektør, bibelskole

Regionale Actaledere

Landansvarlig

Leder Galleri Normisjon

Leder Eiendomsavdeling

Spesialrådgivere (Skoleutvikler og organisasjonsutvikler)

Lønnsgruppe 6**(lønnsspenn 62 – 76)****Ledere**

Regionledere

Rektor, Bibelskoler

Seksjonsledere og avdelingsledere sentralt

Ledergruppa i Acta, sentralt

4.5 Tillegg**4.6.1 Personlig tillegg**

I lønnsgruppe 1-4 gis det mulighet for personlig tillegg på inntil 6 ltr. Kriterier for tildeling vil være markedsforhold og personlige forhold, dvs. kompetanse, innsats og resultater. Hele eller deler av tillegget kan gis på toppen av det lønnstrinnet den ansatte har som følge av utdanning og ansiennitet. For å få vurdert muligheten for personlig tillegg, skal den ansattes nærmeste leder sende søknad til en innstillingsnemnd bestående av representant valgt av NOR-MAF, personalleder og økonomi- og administrasjonssjef. Generalsekretæren har avgjørende myndighet.

4.6.2 Mulighet for samme lønn innen samme gruppe

Det åpnes for at det innenfor samme lønnsgruppe kan være mulig for alle å nå samme lønnsnivå uavhengig av utdanning. Søknad om innplassering utover de rammene som utdanning og ansiennitet (og personlig tillegg) gir, sendes av nærmeste overordnet til en innstillingsnemnd bestående av representant valgt av NOR-MAF, personalleder og økonomi- og administrasjonssjef. Generalsekretæren har avgjørende myndighet.

4.6.3 Tillegg for ansatte i turnus

4.6.3.1 Sesongansatte

Kvelds-, lørdags- og søndags- og bevegelige helligdager/offentlige fridager kompenseres slik:

- I. For kveldsarbeid mandag-fredag (mellom kl.20.00-06) kr 15 per time
- II. For lørdager, søndager og arbeid på bevegelige helligdager/offentlige fridager: kr 25 per time.

4.6.3.2 Ansatte i lønnsgruppe 1 med avtale om turnus

Kvelds-, lørdags-, søndags- og bevegelige helligdager kompenseres på følgende måte:

- I. For ordinært arbeid mandag-fredag mellom kl 20.00 og 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke time på kr 20,-
- II. For ordinært arbeid lørdag og søndag mellom kl.24.00 og 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke time på kr 45,-
- III. For ordinært arbeid lørdag og søndag utbetales et tillegg pr. klokke time på kr 25,-.
- IV. For arbeid på bevegelige helligdager (1. nyttårsdag, 1. og 2. juledag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 2.pinsedag, Kristi himmelfartsdag) og offentlige fridager (1. og 17.mai) kompenseres arbeid med fritid for ansatte i fast stillingsprosent. Fritiden skal svare til det dobbelte av antall arbeidede timer. (Dette tillegget kan evt. utbetales etter inngått avtale.) Ansatte innleid på timebasis får på bevegelige helligdager og offentlige fridager samme tillegg som sesongansatte, se over.
- V. Angående arbeid på 1. og 17.mai gjelder følgende bestemmelse: Arbeidstaker som må arbeide på 1. og 17.mai har samme lønnstillegg som de etter avtale har krav på for søndager, jf. Lov om 1. og 17.mai som høgtidsdager.

Tillegg III og IV kan ikke gis samtidig.

5

ANDRE AVTALEFESTEDE FORHOLD

5.1 Forskuttering av lønn

Normisjon forskutterer normalt lønn ved sykemeldinger. Dette gjelder også lønn i forbindelse med svangerskapspermisjoner.

Ved tap av opptjente feriepenger den perioden Normisjon forskutterer lønn, dekker Normisjon normalt mellomlegget.

5.2 Helsesjekk

Alle ansatte i Normisjon over 40 år har rett til én helsesjekk pr. år i arbeidstiden. Egenandelen for en vanlig konsultasjon dekkes av arbeidsgiver. For de som er under 40 år gjelder dette annet hvert år.

5.3 Godtgjørelse ved lovbestemte permisjoner

5.3.1 Farens rett til omsorgspermisjon ved fødsel

Det gis rett til to ukers permisjon med lønn eller én måneds permisjon med ½ lønn til faren i forbindelse med fødsel, dersom han overtar omsorgen for mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

Permisjonen skal normalt være avsluttet to uker hhv. én måned etter at moren er kommet hjem fra sykehuset.

5.3.2 Ammepauser

Ansatte i Normisjon har rett til ammepause i tråd med § 19 i Hovedtariffavtalen i staten.

En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8

5.3.3 Fri ved pleie av nære pårørende i hjemmet

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase, har ifølge folketrygdlovens § 9-13 rett til permisjon med lønn dekket av folketrygden i opptil 60 dager for pleie av den enkelte pasient. Dagene følger pasienten og den som skal bruke ordningen må søke NAV. Som nære pårørende menes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre og søsken.

5.4 Regler for velferdspermisjoner

5.4.1 Generelle retningslinjer

Som generell regel gjelder at ansatte i Normisjon kan - når viktige velferdsgrunner foreligger - gis velferdspermisjon i til sammen inntil 10 arbeidsdager med full lønn eller inntil 20 arbeidsdager med halv lønn i løpet av kalenderåret.

5.4.2 Spesielle velferdspermisjoner

Ved giftemål, eksamen, flytting, dødsfall i nær familie, skolestart/oppstart i barnehage gis permisjon etter følgende regler:

- I forbindelse med eget giftemål gis det permisjon med lønn én dag.
- I forbindelse med eksamen som er relevant for arbeidet i organisasjonen, gis permisjon med lønn i inntil to dager før hver eksamensdag, samt eksamensdag, begrenset til maksimum 5 dager pr. semester.
- I forbindelse med flytting gis det permisjon med lønn én dag. Ved flytting i forbindelse med tjenesteskifte innad i Normisjon gis det eventuelt utvidet permisjon. Dette avtales med overordnet.
- Ved dødsfall i nær familie gis det permisjon med lønn dødsdagen og begravelsesdagen. Som nær familie regnes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn.
- Dersom det er behov for flere fridager, kan ytterligere velferdspermisjon gis av overordnet.
- I forbindelse med oppstart i barnehage gis foreldre til sammen fri med lønn i tre dager for å følge barn i barnehage.
- I forbindelse med skolestart (1. klasse) gis foreldre fri én dag med lønn til å følge barnet til skolen.

5.4.3 Militærtjeneste/siviltjeneste

Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste.

Dersom arbeidstaker har vært i arbeid i minimum 6 måneder, utbetales full lønn ved pålagte heimeverns-, repetisjons- og sivilforsvarsøvelser.

5.5 Regler for studiepermisjoner

Det er viktig å kunne rekruttere kvalifiserte arbeidere til Normisjon og holde dem faglig, åndelig og personlig oppdatert. Det er også viktig å gi utviklende arbeidsoppgaver.

På denne bakgrunn har arbeidsgiver et ansvar for at den ansatte får mulighet til utvikling i sitt arbeid ved å hente impulser i eller utenfor Normisjon. For at kompetanseutvikling skal bli et felles gode er det videre viktig at ny kompetanse benyttes og verdsettes i organisasjonen.

5.5.1 Generelle retningslinjer

a) Normisjon vil arbeide for en målrettet og relevant opplæring og etterutdanning av sine ansatte. Studiepermisjoner er et virkemiddel for å styrke Normisjons muligheter for å løse sine oppgaver og sikre en effektiv drift, større kompetanse og arbeidsglede blant de ansatte.

- b) Normisjon ønsker å bruke studiepermisjoner aktivt og planlagt, og i samråd med sine ansatte sørge for at det legges til rette for et bevisst opplærings- og etterutdanningsprogram for den enkelte. Slik sikres organisasjonen tilgang på den kunnskap og de kvalifikasjoner som trengs i arbeidet.
- c) Normisjon vil primært åpne for studiepermisjoner hvor studieformålet har tilknytning til medarbeiderens funksjoner eller skal kvalifisere til nye oppgaver innen organisasjonen.
- d) Før det inngås avtale om studiepermisjon, skal det foreligge en plan for bruken av permisjonstiden. Planen skal inneholde studietema, målsetting, opplegg og litteraturliste.
- e) Etter permisjon over én ukes varighet skal det gis skriftlig rapport til overordnet. Studiepermisjoner kan ha ulik lengde. En veiledende permisjonslengde anslås til tre måneder i løpet av en 5 års periode.
- f) Det er avgjørende for avtale om studiepermisjon at Normisjon fortsatt nyter godt av medarbeiderens kompetanse etter endt studiepermisjon.
- g) For alle arbeidstakere ansatt i 50% stilling eller mer gis det mulighet for lesning og faglig fordypning. For ansatte i 50% stilling gis en halv studiedag per måned, for ansatte i 100% stilling gis en hel arbeidsdag, osv. Bruken av og innholdet i denne studiedagen skal avtales med nærmeste overordnede på forhånd og evalueres i etterkant.

5.5.2 Søknad om permisjon

- a) Normisjon gir normalt ikke studiepermisjon med lønn til generell kompetansehevende utdanning.
- b) Permisjon med lønn kan vurderes i de tilfeller utdannelsen har direkte relevans til stillingen, og dersom studieopplegget er i samsvar med de generelle retningslinjer. I forbindelse med slike permisjoner må en ut fra et helhetsspektiv også ta hensyn til arbeidsgivers økonomiske situasjon og den arbeidsmessige situasjon ved arbeidsplassen.
- c) Ved innvilgning av lengre studiepermisjon med lønn (3 mnd. eller mer) kan det kreves en bindingstid tilsvarende minimum det dobbelte av studiepermisjonens lengde og maksimum 2 år. Bindingstidens lengde vurderes ut fra ansettelsesforholdets varighet. Slutter en i Normisjon før avtalt bindingstid utløper, betales normalt den mottatte lønn i permisjonstiden tilbake etter en brøk i forhold til bindingstiden.
- d) Permisjoner uten lønn kan innvilges i inntil tre år ved videreutdanning eller i inntil ett år for å få praksis på annet arbeidssted som er relevant for tjenesten i Normisjon. Etter slik permisjon forventes det at en skal fortsette i sin tjeneste i Normisjon. En gir normalt ikke permisjon til ledere for arbeid på annet arbeidssted.

Forutsetning for å få permisjon til videreutdanning er

- at en har vært i arbeidslivet i minimum tre år
- har jobbet i Normisjon i minst to år
- deltar i et organisert utdanningstilbud
- utdanningen må være yrkesrelatert

Dersom arbeidsgiver mener det vil være til hinder for en forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer, kan en søknad om utdanningspermisjon avslås.

5.5.3 Medlemskap i pensjonsordning under permisjoner

Ved permisjoner uten lønn kan pensjonsavtalen opprettholdes ved at en selv betaler inn både egenandelen og arbeidsgiverandelen i medlemskontingenten.

5.5.4 Pensjonsinnbetaling til innskuddsbasert ordning

Normisjon har en innskuddsbasert pensjonsordning. Den ansatte trekkes 2% av lønnen til denne ordningen. Arbeidsgiver betaler de øvrige 5% av den ansattes lønn, slik at den totale innbetalingen blir 7% mellom 0 og 7,1G (=Grunnbeløpet). Mellom 7,1G og 12G gis et tillegg på 18,1% av lønnen. Når den ansatte slutter, skal det utstedes et pensjonskapitalbevis.

5.5.5 Pensjonskompensasjon ved overgang til arbeidsavklaring/uførhet

Ansatte som går over til arbeidsavklaringspenger eller blir ufør, skal beholde den kompensasjon som vedkommende fikk ved overgang fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjon. Arbeidsgiver bærer denne kostnaden.

5.6 Refusjoner og særskilte ytelser

5.6.1 Dekning av reiseutgifter

Arbeidstakere i Normisjon benytter den reisemåte som ved en helhetsvurdering av tidsforbruk og direkte kostnader faller billigst for organisasjonen.

All reisevirksomhet bør legges opp slik at unødige reiseutgifter unngås.

Godtgjørelse for bruk av egen bil i Norge gis i henhold til Statens satser.

5.6.2 Dekning av reiseutgifter for utsendinger

5.6.2.1 Ordinære ut/hjemreiser for utsendinger

Normisjon betaler reise til og fra samarbeidslandet ved start og avslutning av tjenesten. I tillegg dekkes en tur/returreise til Norge hvert annet år.

I tillegg til selve flybilletten dekkes nødvendige utgifter underveis som for eksempel hotellopphold, flybusser etc. Utlegg dekkes etter regning og dokumenteres med originalbilag.

Alle utgifter ved forlengede reiser og stopp underveis som ikke er nødvendige i henhold til den direkte reiserute, dekkes privat.

5.6.2.2 Ekstraordinære hjemreiser for utsendinger

Reisekostnader i forbindelse med velferdspolispermisjon ved alvorlig sykdom/dødsfall i nærmeste familie dekkes via reiseforsikring, ikke av Normisjon. Reiseforsikringen gjelder ikke når personen som blir syk eller dør er 90 år eller mer. I slike tilfeller dekker Normisjon 50% av hjemreisen for den nærstående og dennes ektefelle.

Dersom en sykdomssituasjon skulle oppstå som gjør det ønskelig med hjemreise til Norge uten at det foreligger legedokumentasjon på at behandling i Norge er nødvendig, må søknad om hjemreise sendes landansvarlig. En slik prosedyre kan f.eks. komme på tale ved operative inngrep som vil innebære risiko for blodtransfusjon eller behandling med risiko for smitte.

5.6.3 Telefon

5.6.3.1 Kontortelefon for ansatte som bare vil bruke telefonen i jobbsammenheng

Fast ansatte som trenger en telefon for å gjøre jobben sin vil tilbys en telefon fra Normisjon/Acta til en verdi av maksimum 4000 kr. Telefonen er organisasjonens eiendom, og skal bare brukes i jobbsammenheng og skal legges igjen på kontoret ved arbeidstidens slutt. Bruken er da ikke skattepliktig.

5.6.3.2 Telefonordning for fast ansatte som ønsker én telefon til bruk både i jobb og privat

Fast ansatte som trenger en telefon for å gjøre jobben sin, og som ønsker å ha bare én telefon til bruk i jobb og privat vil tilbys en telefon fra Normisjon/Acta til en verdi av maksimum 4000 kr. For ansatte i mindre stillinger skal dette vurderes ut fra behov og etter avtale med overordnede. Telefonen er organisasjonens eiendom, og årlig avskrivning er på 1500 kr/år. Etter tre år ansees verdien til å være null, og den ansatte kan ta over eierskapet til telefonen. Ved behov for ny telefon, kan den ansatte etter avtale med overordnet kjøpe en telefon til over 4000 kr om de ønsker det, men må da selv betale mellomlegget.

5.6.3.3 Abonnementsavtale

Normisjon har en abonnementsavtale med Telia som alle ansatte må bruke. Nye ansatte kan beholde sitt gamle nummer. Arbeidsgiver dekker månedlig abonnement, men den ansatte må skatte månedlig av fordelingen av å ha dekket telefon, i tråd med Statens satser. Denne summen kan imidlertid gå inn i en skattefri gave, som arbeidsgiver har mulighet til å gi ansatte, dersom ikke summen på kr 5000,- allerede er brukt opp til andre gaver.

I tillegg til arbeidsgivers behov, forventes abonnementet å dekke private innenlands samtaler og moderat databruk. Eventuelt behov utover det abonnementet dekker må betales av den enkelte medarbeider. Dersom den ansatte trenger å utvide abonnementet for jobbformål, må dette avtales med nærmeste overordnede.

Dersom en ønsker å utvide abonnementet med en større datapakke på grunn av private behov, må dette avtales med nærmeste overordnet og betales av den enkelte.

5.6.3.4 Reglement i forbindelse bruk av telefon

- a) Vesentlig privatbruk av telefonen i utlandet utenfor EU faktureres den ansatte i etterkant. Med «vesentlig» menes her over kr 100,-. Dersom det påløper forbruk over kr 100,-, trekkes den totale summen (inkludert kr 100,-) fra den ansattes lønn, etter avtale.
- b) Ved behov for bruk av telefon i jobbsammenheng utenfor EU, skal en så langt det lar seg gjøre bruke Skype eller andre gratis løsninger som kommuniserer over sikret trådløst nettverk.

- c) Forbruk ut over normal bruk må forklares, og Normisjon kan ved misbruk kreve beløpet tilbakebetalt. Telefonregninger skal ikke spesifiseres utover leverandørens ordinære praksis.
- d) Når en ansatt er i 100% fødselspermisjon eller har full studiepermisjon i en kortere periode uten lønn, betaler arbeidsgiver fortsatt abonnementet.
- e) Innholdstjenester skal brukes minst mulig. Med innholdstjenester menes for eksempel stemmegiving eller bruk av servicenummer. Privat bruk trekkes fra den enkeltes lønn etter samme prinsipp som i punkt a), etter avtale.
- f) Økonomi- og administrasjonssjefen eller nærmeste overordnede avgjør saker som omfattes av reglementet.

5.6.4 Diett

Nødvendige utgifter til kost og losji under tjenestereiser i Norge dekkes av arbeidsgiver etter regning og avtale med arbeidsgiver.

Generelt gjelder samme regler ved reise i utlandet som for reiser i Norge.

Ansatte i Norge på tjenestereise i utlandet kan enten få dekket dokumenterte utgifter til mat eller få utbetalt kr 200,- pr. dag for udokumenterte utgifter i inntil 14 dager. Generell diettgodtgjørelse er oppgavepliktig.

5.6.5 Flyttegodtgjørelse

Etter fire års forutgående tjeneste i Normisjon får ansatte dekket utgifter til flytting ved overtakelse av ny stilling i Normisjon på følgende måte:

- Reiseutgifter for den ansatte med familie dekkes etter billigste reisemåte
- Legitimerte utgifter til forsendelse av flyttegods/forsikring dekkes med inntil 100 % av Statens maksimumssatser. For ansatte i samarbeidslandene gjelder egne ordninger (se pkt 6.2.2.)

Godtgjørelsen dekkes av den instans som skal lønne arbeideren.

5.6.6 Hjemmekontor i Norge

5.6.6.1 Definisjon

Med hjemmekontor forstås et kontor som den ansatte etter avtale med Normisjon oppretter i sitt hjem, men som ikke er offentlig tilgjengelig. Den ansatte har dette kontoret som sin faste permanente kontorarbeidsplass.

Et kontor, som Normisjon i forståelse med en ansatt oppretter i den ansattes hjem og som skal være offentlig tilgjengelig, kalles ikke hjemmekontor. Et slikt kontor ser vi på som et kontor som Normisjon leier i et hjem som alternativ til å leie annet sted.

5.6.6.2 Vurdering av behov

I utgangspunktet skal en helhetlig vurdering av både arbeidsgiver og arbeidstakers behov legges til grunn når spørsmålet om oppretting av hjemmekontor for en periode eller på permanent basis drøftes.

Alle ansatte, som arbeidsgiver mener har behov for det, skal normalt ha tilbud om egen kontorplass i Normisjonssammenhengen eller i andre egnede sammenhenger.

For Normisjon vil behovet for å opprette hjemmekontor i de fleste tilfeller ha bakgrunn i ønsket om å ha ansatte plassert på steder som ligger langt vekk fra region-/ distriktskontoret. Normisjon er også villig til å vurdere opprettelsen av hjemmekontor når behovet er begrunnet i familiemessige, helsemessige eller andre behov som krever fleksible løsninger for den ansatte.

5.6.6.3 Avgjørelsesmyndighet

Om ansatte skal ha hjemmekontor etter disse regler avgjøres i hvert enkelt tilfelle av nærmeste overordnede etter de retningslinjer som foreligger. Dersom en ansatt skal ha hjemmekontor, skal det inngås en skriftlig avtale om dette.

5.6.6.4 Godtgjørelse

- a) Det ytes et tilskudd på kr. 300.- pr. mnd. til kontorgodtgjørelse, som dekker husleie, renhold, strøm og tilgang/bruk av internett.
- b) Kontormøbler stilles til disposisjon, eller leies av arbeidstaker. Kompensasjon ved leie kr. 100.- pr. mnd.
- c) PC stilles til disposisjon av arbeidsgiver.

5.6.6.5. Deltakelse i stabsmøter og lignende

I de tilfeller der den ansatte arbeider ut fra et definert hjemmekontor, må det gjøres særskilte avtaler om deltagelse i stabsmøter o.l. for å ivareta behovet for åndelig fellesskap, samordning, teambygging og informasjonsdeling. En får dekket reise fra hjemmekontor til regionskontor/hovedkontor ved deltakelse på avtalte møter og samtaler.

5.6.7 Midlertidig arbeid i hjemmet når det er påkrevd på grunn av spesielle omstendigheter

- a) Arbeidsgiver plikter å legge til rette for et fysisk forsvarlig arbeidsmiljø og forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen ikke fører til uheldige belastninger.
- b) Dersom arbeidstaker har behov for tilpasset utstyr på hjemmekontor, f.eks. kontorstol, PC-skjerm, tastatur etc., så skal arbeidsgiver stille utstyret til rådighet hvis dette er praktisk mulig. Det kan f.eks. gjøres ved å flytte utstyr fra arbeidsplassen til hjemmekontoret.
- c) Denne typen hjemmearbeid medfører ikke økonomisk godtgjørelse.
- d) Hjemmearbeidet opphører så snart det er forsvarlig.

5.6.8 Databriller

Utgifter til synsprøve og glass dekkes, og i tillegg innfatning til nødvendig synskorrigerende midler med inntil kr 1000.

5.6.9 Betaling for veiledning

Misjonærer har adgang til å avtale betalt veiledning, med dekning av utgifter på inntil kr 500,- per måned.

Når det gjelder betaling for veiledning av ansatte i Norge, bør det være mer fleksibilitet. I utgangspunktet skal arbeidsgiver oppfordre ansatte til å skaffe seg en mentor som det ikke betales for. Utover det kan arbeidsgiver bruke skjønn. Ansatte kan evt. be om å få refundert utgifter til veiledning etter forhåndsgodkjenning fra arbeidsgiver.

5.6.10 Dekning av utgifter til arbeidstøy

Ansatte med arbeid som gjør det påkrevd å bruke arbeidsklær, for eksempel byggdrifter, renholdspersonell og kokker, får dekket nødvendig arbeidstøy av arbeidsgiver.

5.7 Andre forhold

5.7.1 Bierverv

- For personer ansatt i 100 % stilling skal alt bierverv klareres med nærmeste overordnede.
- Personer ansatt i deltidsstilling kan fritt ta seg annen jobb slik at total stillingsprosent er 100 %, men overordnet skal informeres om den (de) andre stillingen(e).
- Dersom ansatte i Normisjon som er selvstendig næringsdrivende, selger tjenester til Normisjon, skal det lages en skriftlig avtale der oppdrag og pris er nøye presisert. Før oppdraget iverksettes, må avtalen godkjennes av økonomi- og administrasjonssjef ved Hovedkontoret, eventuelt av generalsekretær eller Landsstyrets leder, dersom økonomi- og administrasjonssjef har bestilt oppdraget, eller er nærmeste overordnet til den som har bestilt oppdraget.

5.7.2 Arbeid som tillitsvalgt, komitéarbeid og arbeid som meddommer

Det skal gis fri med lønn til å utøve vanlig arbeid som tillitsvalgt og komitéarbeid innen Normisjon. Dette avtales med overordnet på forhånd. Ansatte kan delta på menighetsrådsmøter og andre offentlige råd og utvalg i arbeidstiden, hvis det betales vederlag for den medgåtte arbeidstid til Normisjon.

Fri til andre komitéoppgaver skal vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Ansatte som fungerer som meddommere blir trukket i lønn for dager de er borte fra arbeid utover tre dager. Arbeidstakeren får tapt arbeidsfortjeneste tilbakebetalt fra domstolene, men må ha en attest fra arbeidsgiver som viser hva en er trukket i lønn.

5.7.3 Spesielle forhold for seniorer

I Normisjon regnes ansatte over 57 år som senior.

Ansatte i 100% stilling over 57 år får

- Kortfri med lønn for å gå til lege, tannlege, fysioterapi inntil 12 ganger per år
- Fri for å gi hjelp til gamle, syke foreldre to dager per år
- Fri til trening 1 time per uke

Ansatte i 100% stilling får mulighet til å ta ut 5 seniordager fra det året de fyller 64 år. Disse dagene skal ikke tas ut samlet, men enkeltvis gjennom året.

Reglene over gjelder også for deltidsstillinger, men justert i henhold til stillingsstørrelse.

5.7.4 Besøk i Normisjons samarbeidsland

Regionstyrene oppfordres til å la ansatte besøke Normisjons samarbeidsland for å sikre god misjonsinformasjon overfor givere og samarbeidspartnere i Norge.

6 SPESIELLE FORHOLD FOR UTSENDINGER I UTLANDET

6.1 Før utreise – forberedende studier

6.1.1 Studieopphold ved Gå Ut Senteret

Utsendinger følger GUS sitt opplegg, som p.t. er 6 uker forberedelse før utreise og et debrifingsopplegg ved hjemkomst etter ett eller to år. Vedkommende

- ansettes i 50% stilling mens en er student
- er selv ansvarlig for å søke om stipend fra GUS. Dersom en får dette, trekkes det fra skolepengene som Normisjon dekker.
- får dekket bo/- og studieavgift og utgifter til barnehageplass
- Utgifter til mat og andre livsnødvendigheter dekkes av den enkelte.

6.2 Ved opphold ute

6.2.1 Økonomisk ansvar ved avbrudd i tjenesten

Hvis en utsending forlater tjenesten tidligere enn den avtalte periode, kan det medføre et økonomisk ansvar overfor Normisjon vedrørende de utlegg misjonen har hatt i forbindelse med forberedelser til tjeneste og utreise. Dette gjelder ikke hvis årsaken til avbruddet er sykdom, som bekreftes med legeerklæring. Det gjelder primært hvis en utsending vil avbryte tjenesten fordi en har fått en stilling i en annen sammenheng eller av andre personlige grunner ønsker å reise hjem før tiden.

Dersom ønsket om avbrudd skyldes konflikter mellom medarbeidere eller uenighet i forhold til misjonens strategi og verdier, skal det føres samtaler med den det gjelder etter en bestemt prosedyre, som er beskrevet i Normisjons kvalitetssystem. Verken misjonen eller en utsending er tjent med å opprettholde ansettelsesforholdet dersom begge parter opplever at grunnlaget for fortsatt tjeneste er falt bort. En skal da komme fram til en avtale som gjør at både misjonen og den ansatte blir minst mulig økonomisk skadelidende.

Dersom avbrutt tjeneste skyldes forhold som organisasjonen må ta ansvar for, for eksempel endringer i personellbehov og arbeidssituasjon som skjer midt i en avtaleperiode, eller hjemkallelse på grunn av sikkerhetssituasjonen, er organisasjonen forpliktet på å legge forholdene best mulig til rette slik at utsendingen ikke lider urimelig økonomisk tap.

6.2.2 Dekning av utgifter til frakt av bagasje ved utreise

For personell som er ute i mer enn ett år:

Kvote som gjelder for alle land:

Familie:

pr voksen: kvote: 100 kg.

pr. barn under 15 år: kvote: 50 kg

pr. barn over 15 år: kvote: 75 kg

Enslige: 125 kg

Kvot for korttidsutsendinger (fra seks måneder til ett år):

Familie:

pr. voksen: 40 kg pr. voksen

pr. barn: 25 kg

pr. barn over 15 år: 40 kg

Enslige: 50 kg

6.2.3 Boforhold

Utsendingene har rett til hus som stilles til disposisjon av misjonen eller kirken.

Utsendingene trekkes et prosenttrekk på 20 % av bruttolønn i 10,5 måned (juni trekkfri og november halvt trekk), noe som gir gjennomsnittlig 17,5 % trekk av årslønnen. Prosenttrekket skal dekke:

- Husleie, nødvendig vedlikehold av hus, offentlig avgifter knyttet til husholdningen og utgifter knyttet til vann, kloakk, strøm og gass.
- Hvitevarer (inkl. aircondition der det er nødvendig).
- Standard møblering (seng, klesskap/kommode, spisebord, stoler, sofa, sofabord).
- Lokal skatt.

Det som ikke dekkes er annet inventar som dekketøy, kjøkkenutstyr, gardiner, tepper, dyne/puter/sengetøy, brunevarer. Trekket dekker heller ikke bil, telefon eller internett.

Dersom utsendingen oppholder seg i Norge mer enn 72 dager og derfor skatter fullt til Norge, skal han/hun betale husleie til Normisjon. Husleien er p.t. på kr 1500 per hus per måned.

Det er lik husleie for de som bor med ulik standard, og husleien betales 12 måneder i året, det gis ikke fritak.

6.2.4 Bil

6.2.4.1 Dekning av utgifter til internasjonalt førerkort

Det er en fordel å ha førerkort i arbeidet ute. Misjonen dekker utgifter til Internasjonalt førerkort i de land hvor det er påkrevd.

6.2.4.2 Bruk av bil i landet

Det er ulike behov for bil, men der det er behov vil Normisjon stille bil til disposisjon for utsendinger og misjonærer. Der bil stilles til disposisjon skal det føres kjørebok som inneholder opplysninger om hvem som har kjørt hvilken strekning og med hvilket formål. Bilen kan også brukes til privat bruk, men da skal det betales en kilometeravgift.

Kilometeravgiften skal beregnes av direktøren i hvert land, og den skal dekke kostnader til: drivstoff, avgifter der det er (årsavgift, veiavgift, bompenger eller andre nasjonale/lokale avgifter) og vedlikehold. Lønn til sjåfør, inkludert overtidsbetaling, og avskrivning på bilen ikke skal inn i beregningen. Direktøren må regne ut gjennomsnittlige årskostnader på de ulike bilene og så praktisere et gjennomsnitt av dette som betaling ved privat bruk av bil. Satsen bør oppdateres jevnlig.

6.2.5 Dekning av utgifter til helsemessige forhold

6.2.5.1 Legeundersøkelse

Utgifter i tilknytning til legeundersøkelse som kreves før utreise dekkes av Normisjon.

6.2.5.2 Vaksinasjon

Normisjon refunderer utgifter til vaksinasjon, både før utreise og ev. nødvendig påfylling i tjenestelandet.

6.2.5.3 Troperelaterte sykdommer

Utgifter til forebygging og behandling av troperelaterte sykdommer vil være merutgifter i forhold til det å bo i Norge, og utgifter i denne forbindelse dekkes derfor av Normisjon.

6.2.5.4 Tannbehandling for barn

NAV/Utland dekker ikke tannlegebehandling for barn. Dette får man dekket i Norge, og Normisjon vil derfor dekke disse utgiftene når utsendingen er ute. NB! Gjelder ikke tannregulering.

6.2.6 Dekning av utgifter i forbindelse barnehage/skolegang

6.2.6.1 Barnehage

Foreldrene har selv ansvar for å legge til rette for pass av barn, enten det finnes tilbud om barnehageplass i lokalmiljøet som man kan benytte seg av eller om man inngår avtale med lokal barnepasser. Utgifter må i begge tilfeller dekkes av foreldrene med øvre grense lik maksprisen i barnehage, fratrullet landindeks. Normisjon dekker utgifter utover dette. Tilbudet og prisen for dette skal godkjennes av Normisjon før avtale inngås. Dersom arbeidstaker mottar kontantstøtte fra NAV i Norge, må utgifter dekkes av foreldrene.

6.2.6.2 Grunnskole

Barn går vanligvis på nasjonale eller internasjonale skoler. Normisjon dekker alle utgifter til dette. Normisjon er ansvarlig for at barna får et skoletilbud som dekker deres pedagogiske og sosiale behov på en forsvarlig måte.

Dersom hjemmeskole er aktuelt på de første klassetrinnene, må enten en av foreldrene ta ansvar for undervisningen selv, eller Normisjon må ansette egen lærer eller assistent.

6.2.6.3 Støtte til barn under videregående opplæring i Norge

Barn av utsendinger over 18 år under videregående opplæring og bosatt i hjemlandet mens begge foreldrene er i tjeneste ute, og som selv ikke har inntekt, får et tilskudd tilsvarende 100% av maksimal låne- og stipendsats i Statens Lånekasse. Det er familiens ansvar å søke om stipend, som reduserer tilskuddet.

I tillegg gir organisasjonen tilskudd tilsvarende dekning av en besøksreise per år.

6.2.7 Bruk av telefon og internett

Om arbeidsgiver dekker telefon og internett til fri disposisjon vil arbeidstaker bli inntektsbeskattet for dette. Denne summen kan imidlertid gå inn i en skattefri gave, som arbeidsgiver har mulighet til å gi ansatte, dersom ikke summen på kr 5000,- allerede er brukt opp til andre gaver.

Når det gjelder telefon vil det i de fleste tilfeller være en mobiltelefon. Arbeidsgiver sørger for utstyr og abonnement. I tillegg bør alle misjonærer og utsendinger ha sin egen private telefon som de bruker til private samtaler.

Når det gjelder internett vil Normisjon dekke ett internettabonnement, om man ikke har en arbeidsplass med internett vil vi dekke det til hjemmekontor.

6.3 Ved hjemkomst

6.3.1 Avspasering ved hjemkomst

Det året utsendingen avslutter sin tjeneste, kan en velge å ta ut all avspasering etter hjemkomst. En kan velge å overføre en uke av ferien hvert år til det året en slutter. Dette må direktøren få skriftlig melding om hvert år, slik at det holdes regning med antall uker som overføres til avslutningsåret. Avspaseringen må være tatt innen sluttdato.