

- **NYTT LØNNSSYSTEM FOR PINSEBEVEGELSEN I NORGE – juni 2022. BESKRIVELSE AV NOEN PRINSIPPER:**

Det har vært en viktig målsetting å lage et lønssystem som er fremtidsrettet og som bygger på grunnleggende prinsipper som vi finner både i næringsliv, det offentlige og i kirkesamfunn. Utdanning og belønning av utdanning er grunnleggende. Samtidig skal dette balanseres mot at mange oppgaver i pinsebevegelsen og menighet bæres oppe av en stor frivillig innsats på mange plan, også av høyt utdannede medarbeidere. Det er også behov for å ivareta ansatte som i kraft av erfaring og realkompetanse innehar viktige stillinger og funksjoner.

- *Det nye lønssystemet bygger på følgende prinsipper:*

• **Lønnsgrupper:**

Disse er viktig å definere. Det er mest vanlig å bruke utdanning som grunnlag for å definere disse, det er hovedprinsippet som legges til grunn for å definere lønnsgruppene. De ulike stillingskategoriene har fått en kode og en stillingsbetegnelse. Disse bør drøftes for å fange opp flest mulig av de stillingsbenevnelse som faktisk er i bruk i pinsebevegelsen.

Følgende lønnsgrupper er beskrevet i dokumentet:

- a. Lønnsgruppe 1 omfatter de som ikke har formell utdanning. Her finnes også medarbeidere som kan ha funksjoner som for eks. omfatter og ledelse.*
- b. Lønnsgruppe 2 omfatter de som har videregående utdanning og fagskole. Her finnes også medarbeidere som kan ha funksjoner som for eks. omfatter ledelse.*
- c. Lønnsgruppe 3 omfatter de som har en 3årig høyskole eller universitetsutdanning eller mer. Hovedpastor og hovedledere i menigheten vil i kraft av sin funksjon ofte bli plassert her.*

• **Ansiennitet:**

Det nye systemet bygger på opprykk annet hvert år frem til 10 år, etter 16 år. Det er lagt innen mulighet for å kunne legge inn et nytt ansiennitetstrinn. Det er også lagt inn en mulighet for å kunne gi personlige opprykk gjennom lokale forhandlinger. Det vil senere bli laget retningslinjer for denne type tillegg, som ofte handler om økt ansvar, videreutdanning mv.

- **Lønnsrammer:**
Grunnlønn er minstelønn i 100% stilling og må forholde seg norsk lov. Det er lagt til grunn bruk av lønnsrammer for alle lønnsgruppene. Systemet kan lett brukes for å ta hensyn til for eks. menighetsstørrelse – eller andre kriterier. Ikke alle oppgaver som finnes i en menighet handler om menighetens størrelse i antall medlemmer. Noen menigheter har store bygg, noen har utleiearealer mv. Lønnsrammene kan også nyttes til å tas hensyn til realkompetanse og erfaring, med at du får godtgjort denne i en høyere lønnsramme. Ansvar kan oppleves like stort enten menigheten er liten eller stor, i en liten menighet må en ansatt beherske og utføre flere typer jobbe. I større menigheter kan spesialisering vektlegges i større grad.
- **Årlig lønnsregulering:**
Systemet er bygd på statens lønnstabell av en hovedgrunn: Justeringer er lett å forholde seg til. Vi slipper mye arbeid ved hver lønnsforhandling, arbeidet blir i stor grad å sjekke ut og justere for uheldige skjevheter. Det er dessuten lett å bruke tilknyttet lokale forhandlinger.
- **Andre forhold:**
Systemet forutsetter at partene sentralt lager et anbefalt lønnssystem, mens det er menighetene og berørte fellestiltak som har ansvar for å bruke systemet i forhold til å avtale hvor den enkelte ansatte skal innplasseres. Her kan forhandlingsutvalget bistå.
- **Eksempel på bruk av lønnsrammer i forhold til menighetsstørrelse:**
En menighet kan som overgang fra PFF-system til nytt lønnssystem drøfte innplassering av for eks. forkynner/ pastor ut fra følgende tabell:
- | Størrelse: | LG 1 | LR 2 | LG |
|---|------------|------------|------------|
| • Menighet under 100 medlemmer: | GR- LR 2 | GR- LR 2 | LR 1- LR |
| • Menighet 100 – 199 medlemmer: | LR 1-LR 3 | LR 1- LR 3 | LR 3- LR 5 |
| • Menighet 200 – 599 medlemmer: | LR 2- LR 4 | LR 3- LR 5 | LR 5- LR 7 |
| • Menighet over 600 medlemmer: | LR 3- LR 5 | LR 5- LR 7 | LR 7- LR 8 |
| • Her kan utdanning, realkompetanse og funksjoner vurderes. Det gis også et par eksempler under de ulike lønnsgruppene. | | | |

OPPBYGGING AV LØNNSGRUPPER UT FRA UTDANNING, ANSIENNITET, REALKOMPETANSE/ FUNKSJONER OG MENIGHETSSTØRRELSE

- Under den enkelte lønnsgruppe er garantilønn laveste årslønn i den enkelte lønnsgruppe i hel stilling. Den representerer samtidig minste menighetsstørrelse
- **Lønnsgruppe 1**
 - Stillinger uten særlig krav om utdanning og heller ikke normalt lederoppgaver. Denne samsvarer i hovedsak med «Assistent» og «Medarbeider» i PFF – modellen, og er utbygd på lønnsrammer, som kan gi rom å vurdere realkompetanse, funksjoner og menighetsstørrelse.
 - 100Assistent 140 Menighetsarbeider/ diakonal medarbeider
 - 110Kontormedarbeider 150 Forkynner
 - 120Renholder 160 Rådgiver/ konsulent
 - 130Vaktmester 170 Pastor

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	x år	Lok
Grunnlønn	21	23	25	27	29	34	38		
LR 1	23	25	27	29	31	33	37		
LR 2	27	29	31	33	35	37	41		
LR 3	31	33	35	37	39	41	45		
LR 4	35	37	39	41	43	45	49		
LR 5	39	41	43	45	47	49	53		
LR 6	43	45	47	49	51	53	57		
LR 7	45	47	49	51	53	55	59		

- Eks ut fra menighetsstørrelse

Renholder: Størrelsen på lokalet og aktivitet har mere å si enn menighetsstørrelse.

Her vil for eks. kravet om minste årslønn slå inn (Arbeidstilsynet).

Pastor med 20 års erfaring, uten formell utdanning, stor realkompetanse:

0-99: LR 2: Lok 45 / 100-199: LR 3: 45 / 200-599: LR 4: LOK 51 / 600+: LR 5.

- **Lønnsgruppe 2**

- Stillinger med krav om fagbrev eller tilsvarende + ytterligere ett års relevant fagutdanning, som kan tas hensyn til i lønnsrammene.

Denne samsvarer i noen grad med «Medleder» og «Hovedleder» PFF-modellen, og er utbygd på lønnsrammer, som kan gi rom å vurdere realkompetanse, funksjoner og menighetsstørrelse.

- 200Fagarbeider/fagskoleutdanning 230 Forkynner
210Menighetssekretær/medarbeider 240 Rådgiver/ konsulent
220Miljøarbeider/ungdomsarbeider 250 Daglig leder/pastor

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	x år	Lok
Grunnlønn	32	34	36	38	40	42	44		
LR 1	34	36	38	40	42	44	46		
LR 2	36	38	40	42	44	46	48		
LR 3	38	40	42	44	46	48	50		
LR 4	40	42	44	46	48	50	52		
LR 5	42	44	46	48	50	52	54		
LR 6	44	46	48	50	52	54	56		
LR 7	46	48	50	52	54	56	58		
LR 8	48	50	52	54	56	58	60		

- Eksempel ut fra menighetsstørrelse:

Menighetssekretær, videregående skole 8 års praksis.

0-99: LR 1: 42 / 100-199: LR 2: 44 / 200-599: LR 4: 48 / 600 +: LR 6: 52.

Forkynner, yrkesfaglig utdanning i vid.skole / 1 år bibelskole, ny:

0-99: Gr.lønn: 32 / 100-199: LR 1: 34 / 200-599: LR 3: 38 / 600+: LR 4: 40.

- **Lønnsgruppe 3**

Stillinger med krav om 3-årige universitets- eller høyskoleutdanning (bachelorgrad eller tilsvarende. De med master kan også innpasses i en høyere lønnsramme.

Denne samsvarer i noen grad med «Hovedleder» og «Hovedpastor» i PFF-modellen,

- 300Pedagog/ spesialpedagog
- 310Diakon/ sosionom
- 320Barnehagelærer

330 Konsulent/rådgiver
340 Administrativ leder/daglig leder
350 Hovedpastor

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	x år	Lok
Grunnlønn	46	48	49	50	51	52	55		
LR 1	48	50	51	52	53	54	57		
LR 2	50	52	53	54	55	56	59		
LR 3	52	54	55	56	57	58	61		
LR 4	54	56	57	58	59	60	63		
LR 5	56	58	59	60	61	62	65		
LR 6	58	60	61	62	63	64	67		
LR 7	60	62	63	64	65	66	69		
LR 8	62	64	65	66	67	68	71		

- 9