



NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

Nr. 39 – juni 2021

Overenskomstforhandlinger 2021 – generelt

De centrale aftaler mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne er nu blevet godkendt. Aftalerne kan findes på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside [via dette link](#).

Der er mellem de centrale parter bl.a. aftalt følgende i en 3-årig overenskomstperiode, som får betydning for folkekirkens arbejdspladser:

1. Generelle lønforhøjelser, som udmøntes ved en forhøjelse af procentreguleringen. Lønforhøjelserne implementeres via lønsystemerne på følgende tidspunkter:
 - pr. 1. april 2021 (forhøjelse svarende til 0,80 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021)
 - pr. 1. oktober 2021 (forhøjelse svarende til 0,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021)
 - pr. 1 april 2022 (forhøjelse svarende til 1,19 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021)
 - pr. 1. oktober 2022 (forhøjelse svarende til 0,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021)
 - pr. 1 april 2023 (forhøjelse svarende til 1,48 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021)
 - pr. 1. oktober 2023 (forhøjelse svarende til 0,35 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021)
2. Reguleringsordningen udmøntes desuden 1. april 2022 og 1. april 2023.
3. Der er indgået aftale om en seniorbonus, hvorefter ansatte fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, har ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige årsløn. Seniorbonusen kan konverteres til 2 seniordage om året eller et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 % af den sædvanlige årsløn. Ordningen finder ikke anvendelse for timelønnede, idet der dog mellem Kirkeministeriet og 3F er indgået aftale om særskilt seniorbonus for gravermedhjælpere – se mere herom nedenfor. De aftalte bestemmelser om seniorbonus har virkning fra 1. april 2022 og implementeres via lønsystemerne.
4. For OAO-ansatte bortfalder aldersgrænsen på 25 år for minipension, og karenperioden ned sættes fra 4 år til 2 år. Ændringen har virkning fra 1. april 2022 og implementeres via lønsystemerne.

5. Ret til sorgorlov forlænges til 26 uger efter barnets død ved dødfødsel eller død inden det fyldte 18. år. Dette implementeres via lønsystemerne.
6. Pr. 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget af rådighedstillægget for AC-fuldmægtige fra 9 % til 12,5 %. Dette implementeres via lønsystemerne.
7. Bachelorer i teologi, der varetager en funktion som præstekadet, omfattes af AC-overenskomsten – dog uden præstetillæg og uden rådighedstillæg. For at blive omfattet er det en forudsætning, at stillingen indeholder en væsentlig andel præstearbejde, og at stillingen derfor tydeligt adskiller sig fra en stilling som sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder.
8. DOKS-organister, herunder som noget nyt bachelorer i kirkemusik, omfattes af nyt protokollat under AC-overenskomsten. Som konsekvens heraf omfattes DOKS-organister ikke længere af overenskomst for organister.
9. Pr. 1. april 2021 omklassificeres 10 stiftskontorchefstillinger fra LR36 til LR37. Nyansættelser efter 1. april 2021 sker i henhold til rammeaftale om kontraktansættelser af chefer, gruppe 1.
10. Der opskrives lokallønspuljer for kordegne, KMOK-organister og FDK-kirkegårdsledere pr. 1. april 2021 og 2022. Disse skal forhandles af Kirkeministeriet.
11. Følgende punkter føjes til/ændres i Kirkeministeriets cirkulærer om tillidsrepræsentantordninger i folkekirken:
 - Hvor det er muligt inden for provstiets grænser, stilles et lokale til rådighed, som tillidsrepræsentanten efter nærmere aftale kan anvende efter konkret behov.
 - Tillidsrepræsentanten får af sin arbejdsgiver, stillet it-udstyr til rådighed, hvis den pågældende ikke allerede har dette stillet til rådighed som en del af ansættelsen.
 - Nyvalgte tillidsrepræsentanter, som ikke tidligere har gennemført TR-uddannelse, får ret til 5 kursusdage, som skal afholdes inden for 3 år efter, at vedkommende første gang er valgt til tillidshvervet.
 - Det anbefales, at man lokalt aftaler mulighed for at give tillidsrepræsentanter ret til fravær fra tjenesten uden lønafkorting i et antal arbejdstimer svarende til den pågældendes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i indtil 3 uger (for tiden 111 timer ved fuld-tidsbeskæftigelse, ved deltidsbeskæftigelse et dertil svarende forholdsmæssigt antal timer) på årsbasis til at varetage hvervet.
 - For timer ud over det lokalt aftalte – eller hvis der ikke lokalt kan indgås sådan aftale – varetages tillidsrepræsentanthvervet ved omlægning af tjenesten eller, hvor der er mulighed herfor, ved tjenestebytning.
 - Det påhviler såvel vedkommende menighedsråd som tillidsrepræsentanten at medvirke til en hensigtsmæssig løsning.
 - Kirkeministeriet opfordrer provstierne til at refundere eller på tilsvarende vis dække, menighedsrådets merudgifter i forbindelse med den lokalt indgåede aftale om en evt. tillidsrepræsentants fravær fra tjenesten uden lønafkorting.
12. Den eksisterende ordning med Kompetencesekretariat og Den Statslige Kompetencefond videreføres.
13. Reglerne om senior- og fratrædelsesordning opdeles i to separate regelsæt. Aldersgrænsen for aftrapning sættes op fra 55 år til 58 år.
14. Brugen af timelønnede, vikarer, tidsbegrænsede ansættelser og deltidsansættelser følges, og der indsamles statistisk information om omfanget. Parterne henstiller til, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelse så vidt muligt sker til udgangen af en måned. Der er dog tale om en henstilling, og der må stadig tages driftsmæssige hensyn, som kan betyde en afvigelse herfra.
15. Grøn omstilling inkorporeres i opgaveløsningen og i indretning af arbejdspladser. Parterne ønsker at skabe et øget klimafokus gennem drøftelser mellem ledere og medarbejdere for at finde

gode og innovative lokale løsninger, så de statslige arbejdspladser kan bidrage til kampen mod klimaudfordringerne.

16. Parterne afdækker i perioden muligheden for, at folkekirkens institutioner kan omfattes af aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, således at en aftale herom i givet fald kan søges forhandlet ved overenskomstforhandlingerne i 2024.
17. Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at drøfte mulighederne for en eventuel opdatering af regelsættet om boligopvarmning i aftale om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse § 1. Parterne er enige om, at en opdatering af regelsættet skal være udgiftsneutral.
18. Parterne er enige om at drøfte spørgsmålet om at overenskomstdække ansættelse af pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. samt personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.
19. Med udgangspunkt i de fælles målsætninger for de nye lønsystemer igangsætter parterne derfor et periodeprojekt, hvor det i fællesskab undersøges, hvordan statens nye lønsystemer fungerer i praksis, og at det herefter drøftes, hvordan de kan forbedres og videreudvikles med henblik på, at de fungerer til gavn for alle statslige arbejdspladser.
20. Der tilføjes en bestemmelse i rammeaftalen om ny løn, at tillidsrepræsentanten skal have adgang til relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Rammeaftalen om ny løn finder kun begrænset direkte anvendelse på aftalerne på folkekirkens område.

Overenskomstforhandlinger 2021 – Folkekirken

Kirkeministeriet har indgået aftaler om fornyelse og i visse tilfælde ændringer af følgende aftaler:

- Overenskomst for Organister samt nyt protokollat til AC-overenskomsten om overflytning af DOKS-organister fra Overenskomst for Organister til AC-overenskomsten
- Overenskomst for Gravermedhjælpere
- Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker
- Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener eller graver

Samtidig har Skatteministeriet indgået aftaler om fornyelse og i visse tilfælde ændringer af følgende aftaler:

- Overenskomst for akademikere i staten
- Organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere i staten
- Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere i staten

Alle aftaler er fornyet fra 1. april 2021 og gældende indtil 31. marts 2024.

Råd og vejledning om de nye aftaler kan fås ved henvendelse til stiftet eller Landsforeningen af menighedsråd.

Overenskomst for Organister

De relevante parter er bl.a. blevet enige om følgende:

1. Der optages i overenskomstperioden som forberedelse til overenskomstforhandlingerne 2024 drøftelser vedrørende overenskomstdækningen af kirkemusikere. Der er aftalt tre modeller, som hver især afdækkes, med henblik på at parterne kan enes om en af dem.
2. Lønforhandlingsprotokollatet gøres permanent.
3. Overenskomsten gennemskrives, og der foretages redaktionelle ændringer som følge af DOKS' udtræden.
4. Henvisningen i § 17 til den nye ferielov/-aftale opdateres.

Det endelige resultatpapir kan ses [her](#).

Nyt protokollat under AC-overenskomsten for DOKS-organister

De relevante parter er bl.a. blevet enige om følgende:

1. Ansatte, som indtil den 31. marts 2021, er omfattet af de to DOKS-protokollater i Overenskomsten for organister, omfattes pr. 1. april 2021 af et nyt DOKS-protokollat for organister og faste lærere på kirkemusikskolerne under Overenskomst for akademikere i staten, jf. bilag med udkast til protokollat.
2. Parterne er enige om at tage forbehold for efterfølgende redaktionelle rettelser, herunder flytning af visse afsnit og konsekvensrettelser af henvisninger.
3. Parterne er således enige om, at organister med en kirkemusikalsk kandidat- eller bacheloreksamen samt kantorer med en kandidat- eller bacheloreksamen samt tillige klokkenister med den samlede 5-årige diplomuddannelse fra Løgumkloster Kirkemusikskole er omfattet af det nye protokollat under overenskomst for akademikere i staten.
4. Ansatte, jf. nr. 3, som pt er ansat på andre løn- og ansættelsesvilkår i folkekirken, overflyttes til løn- og ansættelsesvilkår i henhold til protokollatet.
5. Parterne er enige om, at cirkulære om statens arbejdstidsaftale ikke gælder.
6. Parterne er enige om, at de almindelige principper for arbejdsopgaver fra AC-overenskomsten også finder anvendelse for ansatte omfattet af det nye protokollat.
7. Parterne har ved indgåelsen af protokollatet præciseret, at Akademikeroverenskomstens § 13, stk. 6, er gældende for rejser for ansatte omfattet af det nye protokollat, når rejsen er pålagt af arbejdsgiveren.
8. Parterne er enige om, at ændringen af formuleringen i § 7, stk. 4, i udkast til protokollatets vedr. optjente fridage ikke medfører en materiel ændring.
9. Parterne er enige om i perioden at undersøge protokollatets bestemmelser om 8-timersbegrænsningen, pt. i protokollatets § 1, stk. 1 og 4, i lyset af deltidsdirektivets implementering på folkekirkens område.
10. Parterne er samtidigt enige om i perioden at evaluere protokollatets bestemmelser om arbejdstid og arbejdets tilrettelæggelse.
11. Parterne er enige om at bilag A til overenskomsten tilrettes, som det fremgår af bilaget nedenfor. Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at kirkemusikskolelærere forbliver omfattet af protokollatets bestemmelser i sin helhed, i det omfang, at der er undervisningsopgaver på kirkemusikskolen i stillingen, uanset hvilken andel af stillingen disse opgaver udgør.

Resultatpapir samt bilag kan ses [her](#).

Overenskomst for Gravermedhjælpere

De relevante parter er bl.a. blevet enige om følgende:

1. Der optages i perioden drøftelser om muligheden for en gennemgående forenkling af overenskomstens regler.
2. Der indføres en seniorbonus pr. 1. april 2022 for timelønnede gravermedhjælpere jf. bilag 1 til resultatpapiret.
3. Afsnittet om MUS i vejledningen til overenskomsten redigeres.
4. Der tilføjes følgende cirkulærebemærkning til § 3, stk. 2 i overenskomsten om tillidsrepræsentantens mulighed for at få relevante lønoplysninger i forbindelse med de årlige lønforhandlinger: "Kirkeministeriet henstiller, at alle menighedsråd i forbindelse med de årlige lønforhandlinger giver tillidsrepræsentanten mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, henstilles det, at (central)organisationen får mulighed for at få lønoplysningerne. Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering og centralt og lokalt aftalte tillæg."

Det endelige resultatpapir, supplerende resultatpapir samt bilag kan ses [her](#).

Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper/kirke-og kulturmedarbejder eller kirkemusiker

De relevante parter er bl.a. blevet enige om følgende:

1. Kommunikationsopgaver tilføjes som selvstændig kerneopgave i protokollaternes dækningsområde (§§1, stk. 2) for hhv. kordegne og sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere. Der foretages en konsekvensrettelse af § 1, stk. 3 i protokollat for kordegne.
2. Der optages i overenskomstperioden som forberedelse til overenskomstforhandlingerne 2024 drøftelser vedrørende overenskomstdækningen af kirkemusikere. Der er aftalt tre modeller, som hver især afdækkes, med henblik på at parterne kan enes om en af dem.
3. Der tilføjes følgende protokollatbemærkning efter 2. afsnit i indledningen i lønforhandlingsprotokollatet om tillidsrepræsentantens mulighed for at få relevante lønoplysninger i forbindelse med de årlige lønforhandlinger: "Kirkeministeriet henstiller, at alle menighedsråd i forbindelse med de årlige lønforhandlinger giver tillidsrepræsentanten mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, henstilles det, at (central)organisationen får mulighed for at få lønoplysningerne. Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering og centralt og lokalt aftalte tillæg."
4. Parterne er enige om at understrege, at det er formålstjenligt for den lokale forhandlingsproces, at tillidsrepræsentanten, eller såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, den faglige organisation, har adgang til relevante lønoplysninger mv., som anført i protokollatsbemærkningen, og at parterne loyalt vil rådgive herom.
5. En gennemskrivning af organisationsaftalen og tilhørende bilag/protokollater med nødvendige redaktionelle tilpasninger.

Det endelige resultatpapir kan ses [her](#).

Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener eller graver

De relevante parter er bl.a. blevet enige om følgende:

1. Organisationsaftalen og protokollaterne gennemskrives, og der foretages en række redaktionelle ændringer.
2. Der tilføjes følgende cirkulærebemærkning til § 6, stk. 1 i organisationsaftalen om tillidsrepræsentantens mulighed for at få relevante lønoplysninger i forbindelse med de årlige lønforhandlinger: "Kirkeministeriet henstiller, at alle menighedsråd i forbindelse med de årlige lønforhandlinger giver tillidsrepræsentanten mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, henstilles det, at (central)organisationen får mulighed for at få lønoplysningerne. Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering og centralt og lokalt aftalte tillæg."

Det endelig resultatpapir og supplerende resultatpapir kan ses [her](#).

Kirkeministeriet den 11. juni 2021

Med venlig hilsen

Kirkeministeriet