



# NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

## Nr. 20 – september 2014

---

### Lønforhandlinger

Lønforhandlinger om indplacering i intervalløn og tildeling af et varigt/midlertidigt tillæg eller engangsvederlag er påbegyndt. Der er forskellige regler for medarbejderne, som menighedsrådene skal være opmærksomme på, herunder at visse elementer vedrørende lønforhandlingsproceduren blev ændret i forbindelse med OK13.

#### ***Kirkefunktionærer(omfattet af organisationsaftalen)***

Forslag om ændret indplacering i intervallet kan fremsættes af både menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Forslag fra organisationen skal være menighedsrådet i hænde senest 15. september 2014. Senest 15. november 2014 skal menighedsrådene fremsende begrundede svar og eventuelt modforslag til organisationen.

Forslag om at indgå en aftale om midlertidige tillæg og engangsvederlag kan fremsættes både af menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Der er ikke en deadline for fremsættelse af forslag, men menighedsrådet kan med fordel medtage forslag om midlertidige tillæg og engangsvederlag i forhandlingsprocessen om lønforbedringer.

#### ***Organister (omfattet af organistoverenskomsten)***

Forslag om tildeling af varige og midlertidige tillæg samt engangsvederlag kan fremsættes af både menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Forslag vedrørende varige tillæg skal være menighedsrådet i hænde senest 15. september 2014. Senest 15. november 2014 skal menighedsrådene fremsende begrundede svar og eventuelt modforslag til organisationen.

Forslag om engangsvederlag og midlertidige tillæg er ikke omfattet af en deadline, men menighedsrådet kan med fordel medtage forslag om engangsvederlag og midlertidige tillæg i forhandlingsprocessen om varige tillæg.

#### ***Generel information***

Der er på alle stifters hjemmesider materiale til hjælp for menighedsrådene i forbindelse med lønforhandlingerne, f.eks. oversigt over lønforhandlingernes forløb samt tekstforslag til de forskellige breve, referater og lønaftaler, menighedsrådene kan få behov for.

Menighedsrådene skal være opmærksomme på:

- Den samlede lønudgift – vedrører også udgifter til pension, feriegodtgørelse, automatiske årlige reguleringer mv.
- Aftalt løn og midlertidige tillæg skal angives i niveau 31. marts 2012 og omregnes med den gældende reguleringsfaktor (1,017162)
- Engangsvederlag skal angives i aktuelt niveau (niveau 1. april 2014)

Stifterne er i gang med at fremsende lønstatistik over menighedsrådets aktuelle lønudgifter med tilhørende vejledning til lønudtrækket. Oplysningerne i lønstatistikken er baseret på oplysninger fra FLØS. Vejledningen kan findes på [www.folkekirkenspersonale.dk](http://www.folkekirkenspersonale.dk), under FLØS Nyt, august 2014.

---

## Nye lønsystemer

Kirkefunktionærer og organister er omfattet af nye lønsystemer. Fra et arbejdsgiver-synspunkt er formålet med de nye lønsystemer først og fremmest, at løn skal anvendes som et aktivt ledelsesinstrument. Ved at sætte fokus på den enkelte medarbejders kvalifikationer og resultater bidrager nye lønsystemer til mere effektive og attraktive arbejdspladser. Det er bl.a. også med til at sikre fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere.

Det er menighedsrådets ansvar at sikre midler til rådighed til lokal løndannelse i den enkelte kirke. Det er samtidig menighedsrådet, der fastlægger og beslutter, hvor mange midler der skal anvendes ved lønforhandlingerne.

Det forventes, at der foregår en vis løndannelse lokalt. Men det er ikke fastlagt af Kirkeministeriet og de forhandlingsberettigede organisationer, hvor mange midler menighedsrådene skal anvende til lokal løndannelse i den enkelte kirke. Ligesom der heller ikke er krav om, at der for hver enkelt medarbejder sker en lønudvikling hvert år.

Menighedsrådet har et særligt ansvar for loyalt at begrunde, hvorfor en medarbejder har fået eller ikke har fået et løntillæg/lønforbedring. Der kan således ikke gives et afslag ved blot at henvise til den økonomiske situation. Menighedsrådet skal foretage en konkret vurdering af den enkelte medarbejder både ved lønforbedring og afslag på lønforbedring.

---

Kirkeministeriet den 18. september 2014

Med venlig hilsen

Kirkeministeriet