

## NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

### Nr. 18 – september 2013

---

#### **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. Samtidig er der i forbindelse med OK13 sket enkelte ændringer vedrørende lønforhandlingsproceduren.

#### ***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 2013. Senest 15. november 2013 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 skal være menighedsrådet i hænde senest 15. september 2013. Senest 15. november 2013 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 i forhandlingsprocessen om varige tillæg.

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

Der er på alle stifters hjemmesider materiale til hjælp for menighedsrådene i forbindelse med lønforhandlingerne. Der er en oversigt over lønforhandlingernes forløb samt tekstforslag til de forskellige breve, referater og lønftaler, 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 (1,013040)
- Engangsvederlag skal angives i aktuelt niveau (niveau 1. april 2012)

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.folkekirkenpersonale.dk](http://www.folkekirkenpersonale.dk), under FLØS Nyt, september 2013.

---

## 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 fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke 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.

---

## Renskrivning af overenskomster/organisationsaftaler efter OK13

I øjeblikket foregår der en renskrivning af de for folkekirken gældende overenskomster og organisationsaftaler, så de bliver opdateret i forhold til resultatpapirerne fra overenskomstforhandlingerne i starten af året.

På nuværende tidspunkt er to aftaler renskrevet, nemlig: *Overenskomst for gravermedhjælper på landsbykirkegårde* og *Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper og kirkemusiker*.

Begge aftaler kan ses på [www.folkekirkenpersonale.dk](http://www.folkekirkenpersonale.dk), under menupunktet "overenskomster".

Siden vil blive opdateret med de nye udgaver af de øvrige overenskomster/organisationsaftaler, så snart de foreligger i renskreven og underskreven stand.

---

## EGU-elever

Flere menighedsråd får ansøgninger om at ansætte EGU-elever – særligt på kirkegårdene.

Imidlertid indeholder de for kirkegården gældende overenskomster og organisationsaftaler ikke særlige bestemmelser om EGU-elever.

Såfremt menighedsrådet ønsker at ansætte en EGU-elev, skal det ske i henhold til reglerne i Finansministeriets cirkulære nr. 6690 af 8. september 1994 om overenskomst for EGU-elever i staten. Af cirkulæret fremgår, at lønnen udgør kr. 5.300 kr./md. (1. april 93-niveau). Ifølge PersonaleAdministrativ Vejledning svarer lønnen til kr. 88.934 kr. pr. år (31. marts 2012-niveau).

---

Ministeriet for Ligestilling og Kirke den 19. september 2013

Med venlig hilsen

Ministeriet for Ligestilling og Kirke