



# NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

## Nr. 42 – september 2022

---

### Seniorbonus

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 blev det aftalt, at de fleste ansatte i folkekirken har ret til en seniorbonus fra det år, de fylder 62 år. Ordningen gælder for personer ansat efter overenskomst/organisationsaftale eller på tjenestemand's og tjenestemandslignende vilkår.

Ordningen træder i kraft fra den 1. april 2022, men det er aftalt, at ordningen gælder for hele kalenderåret 2022. Ansatte, som fylder 62 (eller mere) i løbet af 2022, har således ret til seniorbonus.

Ordningen giver ret til en bonus på 0,8 % af lønnen og beregnes på baggrund af løn og løbende tillæg, samlet pensionsbidrag, bidrag til tjenestemandspension og arbejdsgivers bidrag til ATP livslang pension.

Hvis den ansatte med ret til seniorbonus fratræder i kalenderåret, eller hvis en nyansat, som opfylder kriteriet, ansættes i løbet af kalenderåret, så har vedkommende ret til en forholdsmæssig andel af bonusen.

Udgangspunktet er, at seniorbonus udbetales til den ansatte med den første lønkørsel efter udløbet af kalenderåret.

De ansatte har dog mulighed for at konvertere bonusen til enten 2 fridage eller ekstraordinært pensionsbidrag i henhold til ansættelsesperioden. Ansatte skal give meddelelse om dette omvalg til deres arbejdsgiver senest 1. oktober.

I 2022 vil folkekirken's arbejdsgivere ikke kunne indtaste dette omvalg decentralt, men skal i stedet indberette omvalget til løncentret. Indberetningen skal ske på en særlig blanket, som for arbejdsgivere i SLM findes på FLØS-supportforum.

For arbejdsgivere i FLC findes blanketten på FLC-sitet under pkt. Seniorbonus.

Begge blanketter er vedlagt som bilag til dette nyhedsbrev.

---

### Lønforhandlinger

Lønforhandlinger for visse overenskomstdækkede medarbejdere om indplacering i intervalløn og tildelelse af et varigt/midlertidigt tillæg eller engangsvederlag er påbegyndt. Der er forskellige regler for medarbejderne, som menighedsrådene skal være opmærksomme på.

***Kirkefunktionærer, der er omfattet af organisationsaftalerne, dvs. kordegne, sognemedhjælper/kirke-og kulturmedarbejdere, kirkemusikere, kirketjenere eller gravere.***

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 2022. Senest 15. november 2022 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, der er omfattet af organistoverenskomsten eller protokollat til AC-overenskomsten for DOKS-organister og faste lærere på kirkemusikskolerne på folkekirkens område.***

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 2022. Senest 15. november 2022 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***

Hjælp og assistance for menighedsrådene i forbindelse med lønforhandlingerne kan fås ved henvendelse til stifterne og Landsforeningen af Menighedsråd. På den digitale arbejdsplads (DAP'en) under håndbøger ("Personalevejledning for menighedsråd" og "Vejledning i menighedsrådsarbejde") findes ligeledes vejledningsmateriale i form af en oversigt over lønforhandlingernes forløb samt tekstforslag til de forskellige breve, referater og lønaftaler, menighedsrådene kan få behov for.

Endelig henledes opmærksomheden på e-læringsmaterialet "godtfrastart" for menighedsråd, hvor lønforhandlingsproceduren også er beskrevet. [www.godtfrastart.dk](http://www.godtfrastart.dk)

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 pr. 1. april 2022 (13,4104) eller pr. 1. oktober 2022 (13,7411).
- Engangsvederlag skal angives i aktuelt niveau

Der arbejdes på, som ved de tidligere lønforhandlinger, at stille lønstatistisk materiale for de enkelte faggrupper og for varierede geografiske områder til rådighed. Nærmere oplysninger herom vil blive udsendt via DAP'en.

---

## **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 og strategisk 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.

Det fremgår af rammeaftalen om nye lønsystemer, at tillidsrepræsentanten i forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal have 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, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

For de ansatte i folkekirken, som ikke er omfattet af rammeaftalen om nye lønsystemer henstiller Kirkeministeriet, 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.

---

Kirkeministeriet den 13. september 2022

Med venlig hilsen  
Kirkeministeriet