



NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

Nr. 47 – oktober 2023

Seniorbonus – Nye regler pr. 1. januar 2024, men også betydning for 2023

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Offentligt Ansattes Organisationer, Lærernes Centralorganisation, CO10 – Centralorganisationen af 2010 og Akademikerne har i juni 2023 indgået en ny aftale om seniorbonus og seniordage med lønfradrag. Aftalen erstatter den aftale, som blev indgået i forbindelse med OK21.

Ordningen omfatter ikke ansatte, der er timelønnede. Det er dog indgået en særskilt aftale for timelønnede gravermedhjælpere på landsbykirkegårde. Der er på nuværende tidspunkt ikke indgået en ny aftale om seniorbonus for gravermedhjælpere, hvorfor den oprindelige stadig er gældende.

De nye regler: Ansatte har fra og med den 1. januar i det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en seniorbonus, der udbetales månedligt sammen med den faste løn.

Seniorbonusen udgør 0,8 pct. af den ansattes faste månedsløn. Den nærmere definition heraf fremgår af aftalen.

Der indbetales pensionsbidrag, svarende til den sædvanlige pensionssats for den ansatte, af seniorbonusen.

Det er ikke længere muligt at konvertere seniorbonusen til pensionsbidrag eller betalt frihed.

Den nye aftale om seniorbonus kan findes her: [Cirkulære om aftale om seniorbonus og seniordage \(Til samtlige ministerier mv.\) \(retsinformation.dk\)](https://retsinformation.dk/cirku/om-aftale-om-seniorbonus-og-seniordage-til-samtlige-ministerier-mv/)

Råd og vejledning om den nye aftale kan fås ved henvendelse til Landsforeningen af Menighedsråd eller det relevante løncenter.

Seniordage med lønfradrag: Der er imidlertid indgået aftale om, at ansatte, der fylder 62 år i perioden fra den 1. januar til den 30. juni, har ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag i det kalenderår, den ansatte fylder 62 år.

Ansatte, der fylder 62 år i perioden fra den 1. juli til den 31. december, har ret til at afholde 1 seniordag med lønfradrag i det kalenderår, den ansatte fylder 62 år.

Ansatte har i de efterfølgende kalenderår efter det kalenderår, hvor de fylder 62 år, ret til at afholde 2 seniordage med lønfradrag om året.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftaler dem overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi ansættelsesmyndigheden har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skulle afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Seniorbonusen er et supplement til de muligheder arbejdsgiveren har for at fastholde seniorer, jf. afsnit 33.2.

Særligt for 2023: For kalenderåret 2023 finder den oprindelige aftale om seniorbonus anvendelse, dog med nedenstående ændringer:

Ansatte, der har valgt at konvertere seniorbonus vedrørende kalenderåret 2022 til seniordage til afvikling i 2023, men for hvem det ikke har været muligt at planlægge og afvikle sine seniordage i 2023, fordi ansættelsesmyndigheden har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skulle afvikles, får udbetalt ikke-afholdte seniordage ved førstkommende lønudbetaling i 2024.

Ansatte kan ikke vælge at konvertere seniorbonus vedrørende kalenderåret 2023 til seniordage til afvikling i 2024.

Udbetalt seniorbonus vedrørende kalenderåret 2023 indgår ikke i beregningsgrundlagene for feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse.

Lønforhandlinger 2023

Lønforhandlinger for visse overenskomstdækkede medarbejdere om indplacering i intervalløn og tilde-
ling 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, sognemedhjæl- pere/kirke-og kulturmedarbejdere, kirkemusikere, kirketjenere eller gravere.

Forslag om ændret indplacering i intervallet kan fremsættes af både menighedsråd og den forhand-
lingsberettigede organisation. Forslag fra organisationen skal være menighedsrådet i hænde senest 15.
september 2023. Senest 15. november 2023 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 menig-
hedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Der er ikke en deadline for fremsættelse af for-
slag, 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 me-
nighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Forslag vedrørende varige tillæg skal være
menighedsrådet i hænde senest 15. september 2023. Senest 15. november 2023 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 FIN (Folkekirkens Intranet) kan der findes vejled-
ningsmateriale for lønforhandlingernes forløb samt tekstforslag til de forskellige breve, referater og løn-
aftaler, menighedsrådene kan få behov for.

Endelig henledes opmærksomheden på e-læringsmaterialet "godtfrastart" for menighedsråd, hvor løn-
forhandlingsproceduren også er beskrevet. 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 gæl-
dende reguleringsfaktor pr. 1. april 2023 (15,5339) eller pr. 1. oktober 2023 (15,9197).
- Engangsvederlag skal angives i aktuelt niveau
-

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 6. oktober 2023

Med venlig hilsen
Kirkeministeriet