



## Resultatpapir for OK24-forhandlingerne mellem 3F og By-, Land- og Kirkeministeriet om overenskomst for gravermedhjælpere.

Ved forhandlingerne, senest den 6. marts 2024, er parterne enedes om følgende:

Dato: 7. marts 2024

Akt nr. 380186

Sagsbehandler

Kristina Overgaard Bertelsen

1. Parterne er enige om at forny den eksisterende overenskomst for gravermedhjælpere.
2. Parterne er enige om at afdække muligheden for modernisering af aftale om arbejdstøj i et periodeprojekt.
3. Parterne er enige om i overenskomstperioden at afdække muligheden for at etablere ansættelsesforhold med svingende arbejdstid og fast løn set over 12 måneder.
4. Parterne er enige om at drøfte spørgsmålet om fagretlig behandling af sager om usaglig afsked og bortvisning ved OK26.
5. Parterne er enige om at overgå til en seniorbonusordning, som svarer til den til enhver tid gældende aftale på det statslige område. I den forbindelse indføres der en overgangsordning vedr. seniorbonus, med virkning pr. 1. oktober 2024.
6. Parterne er enige om at foretage en række ændringer i overenskomst for gravermedhjælpere, jf. bilag 1.
7. Parterne er enige om at udarbejde en fælles vejledning til den nye overenskomst.
8. Parterne er enige om at opdatere overenskomstens bilag 1 om generelle aftaler.
9. Parterne er enige om at snetillægget gøres pensionsgivende med 15 %.
10. Parterne er enige om at forhøje alle basislønninger for gravermedhjælpere, bortset fra ungarbejdere, med kr. 2.182 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.
11. Parterne er enige om herudover at forhøje basislønnen for ufaglærte gravermedhjælpere trin 1 hovedstad og øvrigt land med kr. 4.120 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.
12. Parterne er enige om herudover at forhøje basislønnen for ufaglærte gravermedhjælpere trin 2 hovedstad og øvrigt land med kr. 1.920 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.
13. Parterne er enige om at anvende kr. 475.000 (oktober 2023-niveau, svarende til OK24-niveau) på forbedringer af opsigelsesvarsler for gravermedhjælpere. Der indgås særskilt aftale herom.
14. Parterne er enige om at anvende yderligere kr. 300.000 (oktober 2023-niveau, svarende til OK24-niveau) på forbedringer af opsigelsesvarsler for gravermedhjælpere. Disse midler finansieres af 3F uden for de til By-, Land- og Kirkeministeriet delegerede puljemidler. Der indgås særskilt aftale herom. Anvendelsen af disse midler forudsætter særlig godkendelse fra Finansministeriet.
15. Ændringerne i pkt. 1-4 træder i kraft pr. 1. april 2024.
16. Ændringerne i pkt. 6-14 træder i kraft pr. 1. april 2025.
17. Parterne er enige om at implementere relevante aftaler fra CFU-forliget.
18. Parterne er enige om, at der kan foretages sproglige ændringer og præciseringer i redigeringsfasen.

19. Der tages forbehold for såvel 3Fs som Finansministeriets endelige godkendelse af forhandlingsresultatet.

København den 7. marts 2024.

 

3F  
Louise Røssell Wredstrøm

By-, Land- og Kirkeministeriet  
Christa Hector Knudsen

# **Udkast**

**Overenskomst mellem**

**By-, Land- og Kirkeministeriet**

**og**

**Fagligt Fælles Forbund**

**Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde**

Kapitel 1 – Personafgrænsning og aftalegrundlag .....	1
§ 1. Overenskomstens dækningsområde – hvem er omfattet .....	1
§ 2. Aftalegrundlag – hvilke regler gælder.....	2
Kapitel 2 – Ansættelsesformer.....	2
§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede .....	2
Kapitel 3 – Månedslønnede .....	3
§ 4. Helårsansættelse .....	3
§ 5. Varig ansættelse med vinterhjemsendelse .....	3
§ 6. Fleksibel deltidsansættelse .....	4
§ 7. Tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse .....	5
Kapitel 4 – Timelønnede .....	5
§ 8. Ansættelsesformer for timelønnede .....	5
Kapitel 5 – Ungarbejdere og elever .....	5
§ 9. Ansættelsesformer for ungarbejdere .....	5
§ 10. Ansættelsesformer for elever .....	6
Kapitel 6 – Lønssystem og løn .....	6
§ 11. Lønssystem .....	6
§ 12. Basisløn.....	8
§ 13. Faste og midlertidige tillæg og engangstillæg .....	10
§ 14. Vikar for graveren.....	11
§ 15. Søgnehelligdagsbetaling .....	12
§ 16. Seniorbonus.....	13
Kapitel 7 – Arbejdstid .....	14
§ 17. Arbejdstidens længde.....	14
§ 18. Arbejdstidens placering .....	15
§ 19. Spisepause .....	17
§ 20. Fridage.....	17
§ 21. Tjenesteplan .....	18
§ 22. Ændring af tjenesteplan .....	18
§ 23. Inddragelse af planlagt frihed.....	18
§ 24. Tilkald uden for normal arbejdstid.....	19
§ 25. Arbejdstidens opgørelse .....	19
§ 26. Over- og merarbejde.....	20
§ 27. Afspadsering .....	21
§ 28. Opsparing af frihed .....	22
§ 29. Plustid .....	22
Kapitel 8 – Pension og Gruppeliv .....	23
§ 30. Pension og gruppeliv .....	23
Kapitel 9 – Ferie .....	23

§ 31. Ferie og særlige feriedage.....	23
Kapitel 10 – Sygdom.....	24
§ 32. Sygdom m.v. ....	24
Kapitel 11 – Fravær .....	24
§ 33. Barsel, adoption og omsorgsdage .....	24
§ 34. Pasning af syge børn og slægtninge .....	25
§ 35. Ombud .....	25
§ 36. Kurser .....	25
Kapitel 12 – Arbejdstøj.....	25
§ 37. Arbejdstøj.....	25
Kapitel 13 – Efterindtægt.....	26
§ 38. Efterindtægt .....	26
Kapitel 14 – Opsigelser og afsked .....	26
§ 39. Opsigelsesvarsler.....	26
§ 40. Opsigelsesprocedure .....	27
Kapitel 15 – Forhandlingsregler .....	28
§ 41. Lønforhandlingsprocedure.....	28
§ 42. Decentrale arbejdstidsaftaler.....	30
§ 43. Forhandlingsprocedure ved afsked og bortvisning .....	30
§ 44. Forhandlingsprocedure ved lokale uenigheder .....	31
Kapitel 16 – Ikrafttrædelse m.m.....	32
Bilag 1, Generelle aftaler som overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde er omfattet af: .....	33
Bilag 2, Regulativ om udlevering af arbejdstøj for gravermedhjælpere .....	34

## **Udkast til overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde**

### **Kapitel 1 – Personafgrænsning og aftalegrundlag**

#### **§ 1. Overenskomstens dækningsområde – hvem er omfattet**

Overenskomsten omfatter medhjælpere for gravere.

*Cirkulærebemærkning til § 1, stk.1:*

*Overenskomstens dækningsområde er alene gravermedhjælpere. Ved en gravermedhjælper forstås en person, der ansættes som medhjælper for en graver på en landsbykirkegård. Der kan således ikke ansættes en gravermedhjælper, hvis der ikke er ansat en graver i forvejen.*

*En gravermedhjælper er primært ansat til varetagelse af følgende opgaver:*

- a) anlæg og gartnerisk vedligehold af kirkegården*
- b) renholdelse af kirkegård og bygninger*
- c) anlæg, beplantning og vedligeholdelse af gravsteder*
- d) medvirken ved begravelser*
- e) medvirken ved gudstjenester og kirkelige handlinger og kirketjeneste i øvrigt*
- f) renholdelse af kirken*
- g) publikumsbetjening*
- h) ringertjeneste og forefaldende arbejde.*

*Herudover kan en gravermedhjælper varetage opgaver som medhjælper for kirketjenere, rengøringsopgaver af andre lokaler, medvirken ved møde m.v. Opregningen er ikke udtømmende.*

#### **Stk. 2.**

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i:

- a. Staten, folkeskolen, folkekirken
- b. Kommuner
- c. Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
- d. Statsfinansierede virksomheder
- e. Tilskudsområder
- f. Koncessionerede virksomheder
- g. Aktieselskaber.

### **§ 2. Aftalegrundlag – hvilke regler gælder**

Overenskomsten er omfattet af hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (nu Offentlig Ansattes Organisationer).

*Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 1:*

*Gravermedhjælperoverenskomsten er omfattet af Hovedaftalen. Dette betyder, at spørgsmål om brud på overenskomsten afgøres af Arbejdsretten.*

*Sager om fortolkning af overenskomsten afgøres i en faglig voldgift.*

#### **Stk. 2.**

De ansatte er ikke omfattet af den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten).

#### **Stk. 3.**

Foruden denne overenskomst og Hovedaftalen gælder de i bilag 1 nævnte generelle aftaler.

*Cirkulærebemærkning til § 2:*

*By-, Land- og Kirkeministeriet skal henlede opmærksomheden på, at et menighedsråd som offentlig myndighed er underlagt de almindelige forvaltningsretlige regler som f.eks. forvaltningsloven og offentlighedsloven mv.*

## **Kapitel 2 – Ansættelsesformer**

### **§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede**

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn jf. § [XX]. (Lønparagraffen)

*Cirkulærebemærkning til § 3 stk. 1:*

*Mere end 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. april til og med 1. maj samme år, eller fra den 16. juli til og med den 16. august samme år.*

#### **Stk. 2.**

Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes på timeløn jf. [XX].

*Cirkulærebemærkning til § 3 stk. 2:*

*Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. april til og med 30. april samme år, eller ansættelse fra 16. juli til og med 15. august samme år.*

### **Stk. 3.**

Ved ansættelser af en varighed på mere end 7 dage, orienterer menighedsrådet den lokale 3Fs afdeling om ny- og genansættelser efter overenskomsten.

*Cirkulærebemærkning til § 3 stk. 3:*

*Orienteringen skal indeholde oplysning om gravermedhjælperens navn samt enten telefonnummer eller mail, så den faglige organisation har mulighed for at kontakte gravermedhjælperen.*

*Parterne er enige om at manglende orientering ikke er bodspådragende med mindre, den manglende orientering sker systematisk.*

## **Kapitel 3 – Månedslønnede**

### **§ 4. Helårsansættelse**

Ansættelse sker varigt for hele året og tidsubegrænset.

### **§ 5. Varig ansættelse med vinterhjemsendelse**

Ansættelse sker varigt og tidsubegrænset med en periode, hvor den ansatte er vinterhjemsendt og ikke optjener løn. Når vinterhjemsendelsesperioden ophører, fortsætter ansættelsen på samme vilkår som før vinterhjemsendelse.

### **Stk. 2.**

Vinterhjemsendelse kan maksimalt udgøre 4 måneder.

*Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 2:*

*Vinterhjemsendelsesperioden skal være defineret i ansættelsesbeviset. Under vinterhjemsendelsesperioden optjener den ansatte løn- og pensionsanciennitet. Allerede optjent opsigelsesvarsel bevares under vinterhjemsendelsen.*

*1 måned er f.eks. fra 1. december til og med 31. december samme år, eller fra den 15. december til og med den 14. januar i det efterfølgende år.*



### **Stk. 3.**

I vinterhjemsendelsesperioden kan menighedsrådet indgå aftale med gravermedhjælperen om at genindtræde i ansættelsen uden at skulle afgive et nyt opsigelsesvarsel.

I perioden aflønnes gravermedhjælperen med timeløn. Aflønning sker på baggrund af den timeløn, som fremgår af den sidste lønseddel inden vinterhjemsendelsesperioden. Der beregnes pension, feriegodtgørelse, jf. ferieloven, særlige feriedage, jf. § [X] og søgnehelligdagsgodtgørelse, jf. § [X] af timelønnen.

*Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 3:*

*Den anførte timeløn, er den tekniske timeløn, som fremgår af lønsedlen, selv om den ansatte er på månedsløn.*

*Den aftalte genindtræden kan ske med henblik på løsning af en konkret opgave, f.eks. en bisættelse/begravelse eller for en nærmere angivet periode, f.eks. juledagene.*

*Menighedsrådet kan ikke ensidigt beslutte, at gravermedhjælperen skal genindtræde.*

*Aftalen indgås på frivillig basis og det kan ikke få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis gravermedhjælperen ikke ønsker at genindtræde.*

### **§ 6. Fleksibel deltidsansættelse**

Fleksibel deltidsansættelse kan ske, når gravermedhjælperen ikke ansættes på fuld tid. Ved fleksibel deltidsansættelse forstås, at stillingens gennemsnitlige ugentlige timetal ikke er det samme hver kalendermåned.

### **Stk. 2.**

Ved fleksibel deltidsansættelse skal stillingens gennemsnitlige ugentlige timetal angives for hver enkelt kalendermåned i ansættelsesbeviset.

*Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 2:*

*Månedslønnen beregnes for hver enkelt kalendermåned i henhold til § xx, stk. x.*

*Normtiden beregnes for hver enkelt kalendermåned (normperioden) i henhold til § xx*

### **§ 7. Tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse**

Tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse kan ske, når der er tale om arbejdsopgaver, der ret præcist kan beskrives opgavemæssigt eller kan tidsmæssigt afgrænses.

Ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel, når opgaven er udført eller ved periodens udløb.

*Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 1:*

*Opgavebegrænset ansættelse kan f.eks. anvendes til løsning af opgaver som sommerbeplantning, hækkлипning, grandækning eller til et særligt afgrænset projekt. Listen er ikke udtømmende.*

*Tidsbegrænset ansættelse kan f.eks. anvendes på en på forhånd fastlagt periode eller i forbindelse med øvrige ansattes fravær, f.eks. afvikling af ferie, sygdom, barsel m.v. Listen er ikke udtømmende.*

*Hvis menighedsrådet ansætter den samme gravermedhjælper tidsbegrænset i flere på hinanden følgende år, bør menighedsrådet overveje varig ansættelse med vinterhjemsendelse.*

*Betingelser for ansættelsesforholdets ophør, skal fremgå af ansættelsesbrevet.*

### **Kapitel 4 – Timelønnede**

#### **§ 8. Ansættelsesformer for timelønnede**

Ansættelsesmyndigheden skal anvende timeløn til ansættelser, der højst har en varighed af en måned.

*Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 1:*

*Ansættelser, herunder f.eks. vikaransættelser ud over en måneds varighed sker på månedsløn. Se i øvrigt cirkulærebemærkning til § 3, stk. 2.*

*Hvis en timelønsansættelse på under en måned forlænges til mere end en måneds varighed, skal der ske overgang til månedsløn.*

### **Kapitel 5 – Ungarbejdere og elever**

#### **§ 9. Ansættelsesformer for ungarbejdere.**

Ungarbejdere er ansatte, der er fyldt 13 år og under 18 år og kan både være månedslønnede og timelønnede jf. overenskomstens øvrige regler herom. Ungarbejder er omfattet af xx.

*Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 1:*

*Børn og unge under 18 år er omfattet af de samme arbejdsmiljøregler som alle andre, der arbejder for en arbejdsgiver. Derudover gælder en række særlige regler for børn og unge under 18 år.*

*De særlige regler fremgår af Arbejdstilsynets hjemmeside ([Børn og unge under 18 år - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#))*

*Opmærksomheden henledes på, at der i vejledningen skelnes mellem børn i aldersgruppen 13-14 år og 15-17 år i forhold til arbejdstid og opgaver. Herudover skelnes der i visse sammenhænge mellem*

- *børn, som fortsat går i skole og*
- *børn, som ikke længere går i skole, eller*
- *børn som midlertidigt er udtaget fra skole.*

### **§ 10. Ansættelsesformer for elever**

På de landsbykirkegårde, som helt eller delvist kan godkendes som praktiksted, kan der ansættes elever.

#### **Stk. 2.**

Ansættelse af elever sker efter bestemmelserne i Kapitel 8 i den til enhver tid gældende OAO-S Fællesoverenskomst.

#### **Stk. 3.**

Elever er månedslønnede og aflønning af elever sker efter bestemmelserne i den til enhver tid gældende Organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

## **Kapitel 6 – Lønssystem og løn**

### **§ 11. Lønssystem**

Lønssystemet er etableret i henhold til principperne for Ny Løn.

#### **Stk. 2.**

Lønssystemet består af en basisløn, der kan suppleres med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg og engangsvederlag.

### **Stk. 3.**

Alle basislønninger og centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikationstillæg angives i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

### **Stk. 4.**

Månedslønnen udgør 1/12 af den samlede årsløn i henhold til §§ ?-?

### **Stk. 5.**

Lønnen til månedslønnede deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

### **Stk. 6.**

Ved ansættelse på andre datoer end den 1. i en kalendermåned og fratrædelse på andre datoer end den sidste i en kalendermåned beregnes månedslønnen på baggrund af den bagvedliggende timeløn gange normtimetallet i den brudte måned, hvor gravermedhjælperen er ansat.

Samme princip anvendes i forbindelse med vinterhjemsendelse, som ikke sker i hele kalendermåneder.

Der beregnes pension, feriegodtgørelse, jf. ferieloven, særlige feriedage, jf. § [X] og søgnehelligdagsgodtgørelse, jf. § [X] af timelønnen.

*Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 6:*

*Den anførte timeløn, er den tekniske timeløn, som fremgår af lønsedlen, selv om den ansatte er på månedsløn.*

### **Stk. 7.**

Timelønnen udgør 1/1924 af den samlede årsløn i henhold til §§ ?-?

### **Stk. 8.**

Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede årsløn i henhold til §§ ?-?, eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg.

### **Stk. 9.**

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

**§ 12. Basisløn**

Basislønningerne er angivet i 31. marts 2012 niveau. Basisløntrinene er 1-årige.

**Stk. 2.**

Gravermedhjælpere uden gartnerisk uddannelse:

	I øvrige land:	I hovedstaden (stedtillægsområde V og VI):
Trin 1	230.938 kr.	246.011 kr.
Trin 2	237.386 kr.	252.535 kr.

**Stk. 3.**

For gravermedhjælpere med gartnerisk uddannelse, der efter menighedsrådets beslutning aflønnes som faglærte gartnere, udgør basislønnen følgende årlige grundbeløb:

Gravermedhjælpere med gartnerisk uddannelse:

	I øvrige land:	I hovedstaden: (stedtillægsområde V og VI)
Trin 1	265.147 kr.	280.612 kr.
Trin 2	273.086 kr.	287.971 kr.

**Stk. 4.**

Ansatte under 18 år aflønnes med følgende basislønninger. Basislønningerne er angivet i 31. marts 2012 niveau.

	I øvrige land:	I hovedstaden: (stedtillægsområde V og VI)
For 17-årige:	173.007 kr.	184.148 kr.
For 16-årige:	149.415 kr.	159.245 kr.
For 15-årige:	115.338 kr.	122.547 kr.

*Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 2, stk. 3 og stk. 4:*

*Lønssystemet er bygget op over et antal basisløntrin og en tillægsordning, der giver mulighed for at aftale tillæg til lønnen (se bemærkningerne til § ?)*

*By-, Land- og Kirkeministeriet og Fagligt Fælles Forbund har aftalt, at gravermedhjælpernes basisløn i denne overenskomst skal følge basislønnen for landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere (basislønnen for gartnere og gartneriarbejdere på bykirkegårde). Basislønnen følger aftale mellem Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Fagligt Fælles Forbund.*

*Basislønnen kan ikke ændres af menighedsrådene. Basislønnen ligger fast, hvorimod tillægsdelen (bortset fra eventuelt centralt aftalte tillæg) sker efter forhandling.*

*Den ansatte indplaceres på basisløntrin 1 eller 2 på baggrund af uddannelse og optjent anciennitet. Ansatte, der før ansættelsen har erhvervet sig erfaring, kan indplaceres på trin 2.*

*Basisløntrinene er 1-årige, det vil sige, at den ansatte står på et basisløntrin i 1 år.*

*Eksempel*

*Når den ansatte indplaceres på basisløntrin 1, står vedkommende dér i 1 år, og rykkes derefter op på basisløntrin 2 (som er sluttrinnet). Der er således efter 2 års ansættelse ikke mulighed for yderligere oprykning via løntrin.*

*Hovedstaden*

*Med "hovedstaden" menes kommuner hørende til stedtillægssats V og VI, jf. bilag i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens lønoversigt om Kommunernes klassificering m.h.t stedtillæg pr. 1. januar 2007.*

### **Stk. 5.**

*Ved genansættelse af en gravermedhjælper inden for en periode på 5 måneder ydes den hidtidige faste løn efter denne overenskomst.*

### **Stk. 6.**

*Hvis en gravermedhjælper har været beskæftiget med relevant gartnerarbejde i 3 år og gennemgået relevant teoretisk uddannelse (heraf kan en del af teorien også foregå som praktisk undervisning) sammenlagt af mindst 10 ugers varighed kan menighedsrådet beslutte at aflønne den tillærte gartner i henhold til stk. 3.*

I forbindelse med overgang til aflønning som gartner, skal der ske en forhandling om, hvilke tillæg, der skal videreføres.

*Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 6:*

*Med 3 års relevant gartnerarbejde menes 3 års fuldtidsbeskæftigelse. Såfremt gravermedhjælperen har haft nedsat arbejdstid, vil perioden, hvor den på gældende skal have beskæftiget sig med relevant gartnerarbejde, skulle forlænges tilsvarende.*

*Ved andre tilsvarende relevante uddannelser menes beslægtede uddannelser som f.eks. landmand, gartner (planteskole/væksthus), anlægsstruktør og lignende.*

*Opmærksomheden henledes på muligheden for efter- og videreuddannelse via Den Statslige Kompetencefond.*

### **Stk. 7.**

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit pr. år. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit pr. år optjenes halv lønanciennitet.

### **Stk. 8.**

Menighedsrådet kan indplacere den ansatte på basisløntrin 2, hvis den ansatte forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

### **Stk. 9.**

For ansatte, der er fyldt 70 år udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker at købe frihed.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i [XX] i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

## **§ 13. Faste og midlertidige tillæg og engangstillæg**

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige arbejdsopgaver i form af faste-, midlertidige og engangstillæg til basislønnen, jf. forhandlingsreglerne i § [13].

Alle tillæg skal angives i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Faste og midlertidige tillæg er pensionsgivende, medmindre andet aftales. Det kan aftales, at engangsvederlag er pensionsgivende.

### **Stk. 2.**

Til gravermedhjælpere ved kirkegårde, der er pålagt snerydning og glatførebekæmpelse, eksempelvis i medfør af politivedtægt eller anden offentlig bestemmelse, kan menighedsrådet for ét år ad gangen yde et tillæg for at påse behovet for samt være til rådighed for arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse. Det årlige beløb udgør 7.100 kr. (niveau 31. marts 2012).

Tillægget udbetales med 1/6 pr. måned i perioden 1. november til 30. april.

### **Stk. 3.**

Gravermedhjælpere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om time- og dagpenge på tjenesterejser, natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage m.v., grundlovsdag og juleaftensdag.

## **§ 14. Vikar for graveren**

Hvis graveren er fraværende, og menighedsrådet vurderer, at der er behov for en vikar til at løse graverens opgaver, kan en gravermedhjælper efter aftale i henhold til stk. 2 indtræde som vikar for graveren.

Gravermedhjælperen kan vikariere i forhold til enkeltopgaver eller for en periode.

### **Stk. 2.**

Menighedsrådet og gravermedhjælperen kan indgå aftale om at gravermedhjælperen indtræder som vikar for en graver. Menighedsrådet og gravermedhjælperen kan i den forbindelse indgå aftale om et midlertidigt tillæg i perioden jf. §§ [12 og 13]. Såfremt gravermedhjælperen skal indtræde i graverens rådighedsforpligtelse, skal dette fremgå af en decentral arbejdstidsaftale og afspejles ved fastsættelsen af det midlertidige tillæg. Aftalen skal være skriftlig.

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1 og 2:*

*Bestemmelsen finder anvendelse når en gravermedhjælper efter gensidig aftale med menighedsrådet indtræder i graverens særlige funktioner enten konkret eller over en vis periode. Opgaverne er nærmere beskrevet i overenskomstvejledningen.*



*Bestemmelsen sikrer, at gravermedhjælperen er bekendt med vilkårene for at indtræde som vikar for graveren, samt hvilke opgaver, der skal varetages, inden gravermedhjælperen og menighedsrådet indgår aftale herom.*

*Menighedsrådet kan ikke ensidigt beslutte, at gravermedhjælperen skal indtræde som vikar for graveren.*

*Aftalen indgås på frivillig basis og det kan ikke få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis gravermedhjælperen ikke ønsker at vikariere for graveren.*

*Aftale om vikariering for graveren kan indgås i forbindelse med ansættelse eller hvis behovet måtte opstå senere.*

*Det vil kunne forekomme, at gravermedhjælperen under et vikariat for graveren oppebærer højere løn end graveren.*

*Ved aftale om vikariering for graveren gælder de sædvanlige bestemmelser om arbejdstid for gravermedhjælperen, jf. denne overenskomst, herunder reglerne om natpenge m.v. i § [12, stk. 3.] medmindre der indgås en decentral arbejdstidsaftale.*

### **§ 15. Søgnehelligdagsbetaling**

Månedslønnede gravermedhjælperen optjener ikke SH-godtgørelse for de hele kalendermåneder, hvor de modtager månedsløn.

*Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 1:*

*Hvis gravermedhjælperen lønnes for en hel kalendermåned, i en måned hvor der falder en eller flere søgnehelligdage, modtager gravermedhjælperen således fuld månedsløn, holder fri på søgnehelligdagen(e) og optjener ikke SH-godtgørelse.*

#### **Stk. 2.**

Månedslønnede gravermedhjælperen er berettiget til SH-godtgørelse for de søgnehelligdage, som falder i kalendermåneder, hvor gravermedhjælperen ikke er ansat, eller modtager fuld månedsløn.

*Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 2:*

*Hvis søgnehelligdagen falder i en kalendermåned, hvor der kun udbetales delvis månedsløn, optjener gravermedhjælperen SH-godtgørelse, hvis søgnehelligdagen ligger i den del af måneden, som ikke er omfattet af den delvise månedsløn.*

### **Stk. 3.**

SH-godtgørelse udgør 0,44 % af den ferieberettigede løn for kalenderåret for hver af de søgnehellidage, hvor gravermedhjælperen er berettiget til SH-godtgørelse, jf. stk. 2.

SH-godtgørelsen udbetales ultimo januar.

*Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 3:*

*Søgnehellidage er helligdage, der ikke falder på en søndag. For nuværende:*

- skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag,
- Kristi himmelfartsdag,
- 2. pinsedag,

*Søgnehellidage er også nedenstående helligdage, når de ikke falder på en søndag:*

- juledag (25. december), 2. juledag (26. december) og
- nytårsdag (1. januar).

*Juleaftensdag (24. december), nytårsaftensdag (31. december) og grundlovsdag (5. juni) er ikke helligdage.*

*I tilfælde af gravermedhjælperens død afregnes SH-godtgørelse for det forløbne kalenderår ved førstkommende lønkørsel efter dødsfaldet.*

### **Stk. 4.**

For timelønnede gravermedhjælpere udgør SH-godtgørelsen 3,5 % af den ferieberettigede løn i ansættelsesperioden. SH-godtgørelsen udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

## **§ 16. Seniorbonus**

Månedslønnede og timelønnede gravermedhjælpere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om seniorbonus på statens område.

*Cirkulærebemærkning til § 16:*

*Retten til seniorbonus gælder ved siden af de øvrige seniorordninger, der er nævnt i aftalerne om senior- og fratrædelsesordninger.*

## **Kapitel 7 – Arbejdstid**

### **§ 17. Arbejdstidens længde**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i normperioden er 37 timer for en fuldtidsansat.

For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

#### **Stk. 2.**

Arbejdstiden beregnes for en periode på 1 kalendermåned (normperioden).

Den tekniske beregning af arbejdstiden for normperioden findes ved at gange den gennemsnitlige daglige arbejdstid med antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehellidage.

For deltidsansatte reduceres den gennemsnitlige daglige arbejdstid i henhold til den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Normtiden oprundes til nærmeste halve time.

Ved fridage forstås den eller de ugentlige fridage.

Søgnehellidage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Helligdage er, for nuværende:

- skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag,
- Kristi himmelfartsdag,
- pinsedag, 2. pinsedag,
- juledag (25. december), 2. juledag (26. december) og
- nytårsdag (1. januar).

Eventuelle ændringer af antallet af søgnehellidage vil ligeledes gælde for nærværende overenskomst.

Juleaftensdag (24. december), nytårsaftensdag (31. december) og grundlovsdag (5. juni) er ikke helligdage.

*Cirkulærebemærkning til § 17:*

*Den normale arbejdstid beregnes for en periode, den såkaldte normperiode. Normperioden er 1 kalendermåned, medmindre andet er aftalt i en decentral arbejdstidsaftale.*

*Normperioden anvendes til beregning af eventuelt over- og merarbejde. Hvis den faktiske erlagte arbejdstid overstiger arbejdstiden for normperioden i henhold til den ansattes beskæftigelsesgrad, udgør differencen over- eller merarbejde. Se § X*

*Menighedsrådet skal planlægge gravermedhjælperens arbejdstid i normperioden, så den stemmer overens med den ansattes beskæftigelsesgrad. Der kan ikke overføres timer fra en normperiode til en efterfølgende normperiode. Menighedsrådet kan delegere denne opgave til graveren.*

*Den gennemsnitlige daglige arbejdstid beregnes ved at dividere antallet af ugentlige arbejdsdage med den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. F.eks.  $37/6 = 6,17$  time,  $37/5 = 7,4$  time eller  $30/5 = 6$  time.*

*Se beregningseksempler i overenskomstvejledningen.*

### **§ 18. Arbejdstidens placering**

Den daglige arbejdstid fastsættes i det omfang det er muligt af menighedsrådet efter drøftelse med den ansatte og under hensyntagen til menighedsrådets tarv, herunder blandt andet kirkegårdens drift.

Den ansatte kan under drøftelsen lade sig repræsentere af sin faglige organisation.

Placeringen af arbejdstiden skal ske inden for den månedlige norm, der ikke kan overskrides.

*Cirkulærebemærkning til § 18:*

*Menighedsrådet og gravermedhjælperen skal drøfte den daglige, eller ugentlige arbejdstid, samt arbejdstidens og fridagenes placering, ved ansættelsens start. Menighedsrådet kan delegere denne opgave samt opgaven med at fastlægge den daglige arbejdstid til graveren.*

*Ved deltidsansættelse skal menighedsrådet og gravermedhjælperen drøfte sammenhængen med beskæftigelse ved anden arbejdsgiver.*

*I det omfang det er foreneligt med menighedsrådets tarv, herunder blandt andet kirkegårdens drift, bør det tilstræbes, at arbejdstiden placeres med udgangspunkt i en 5-dages arbejdsuge.*

*Der henvises desuden til aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 2, stk. 1, pkt. 1 (bilag 1), hvorefter arbejdsgiveren ved ansættelsesforholdets etablering*

*skal give den ansatte oplysninger om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid (i ansættelsesbeviset). Såfremt den ansatte kan pålægges arbejde herudover (over-/merarbejde), bør dette også fremgå.*

*Angående arbejdstidens tilrettelæggelse henvises desuden til muligheden for at indgå lokalaftaler med den lokale forhandlingsberettigede organisation om arbejdstidens tilrettelæggelse, jf. aftale om Decentrale arbejdstidsaftaler (§ xx), herunder muligheden for at lave aftaler om længere arbejdstid, når behovet for arbejdskraft er størst, mod at undgå/begrænse vinterhjemsendelse. Endvidere har arbejdsgiveren altid mulighed for at varsle væsentlige vilkår ændret efter de gældende regler.*

*Hvis menighedsrådet ønsker at indføre rådighedsvagt, kræver dette en decentral arbejdstidsaftale. Dette gør sig også gældende, hvis gravermedhjælperen skal indtræde i graverens rådighedsforpligtelse.*

*Muligheder for arbejdstidens placering er nærmere beskrevet i vejledningen.*

### **Stk. 2.**

For fuldtidsansatte er udgangspunktet, at der planlægges med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

For deltidsansatte skal den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid planlægges i forhold til den ugentlige arbejdstid, der fremgår af ansættelsesbrevet.

Så vidt det er muligt tilstræbes det at placere arbejdstiden i en sammenhængende periode.

Der kan indgås aftale om plustid, jf. [§ xx], hvorefter der kan planlægges med en ugentlig arbejdstid op til 42 timer.

### **Stk. 3.**

Gravermedhjælperen skal kende de daglige møde- og sluttidspunkter, fridagenes samt feriedagenes placering med mindst en måneds varsel. Den daglige arbejdstid planlægges i ikke mindre end 15 minutter.

Den almindelige daglige arbejdstid planlægges som hovedregel mellem kl. 07.00 og kl. 17.00.

Det bør tilstræbes, at den daglige arbejdstid udgør mellem 2 og 10 timer.

**§ 19. Spisepause**

For betalt spisepause gælder følgende:

Under 3½ times arbejde den enkelte dag:	Ingen spisepause
Fra 3½ til 6 timers arbejde den enkelte dag:	15 minutter spisepause
Over 6 timers arbejde den enkelte dag:	30 minutter spisepause

Det er herved forudsat, at den ansatte skal stå til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet.

*Cirkulærebemærkning til § 19:*

*Der er aftalt betalt spisepause for gravermedhjælpere. Længden af spisepausen gradueres alt efter, hvor mange timer den ansatte arbejder den enkelte dag. Betalt spisepause betyder, at pausen medregnes i arbejdstiden.*

**§ 20. Fridage**

Gravermedhjælpere er berettiget til en ugentlig fridag, der som udgangspunkt placeres på en søndag.

*Cirkulærebemærkning til § 20, stk. 1:*

*I det omfang det er foreneligt med menighedsrådets tarv, herunder blandt andet kirkegårdens drift, bør det tilstræbes, at arbejdstiden placeres med udgangspunkt i en 5-dages arbejdsuge og på en måde, hvor gravermedhjælperens fridage placeres i weekenderne.*

*I henhold til Arbejdstilsynets Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. skal det ugentlige fridøgn så vidt muligt falde på en søndag og være i tilknytning til en hvileperiode.*

*Efter samme bekendtgørelse skal der inden for hver periode på 7 døgn gives et ugentligt fridøgn.*

*Se mere om vejledning om hviletid og fridøgn i Arbejdstilsynets meddelelser på [www.at.dk](http://www.at.dk) under Regler, AT-vejledninger.*

### § 21. Tjenesteplan

Planlagt tjeneste og frihed fastlægges i tjenesteplaner af mindst 1 måneds varighed. Der kan ikke overføres timer fra en normperiode til en efterfølgende normperiode.

Tjenesteplanen angiver møde- og sluttidspunkt for gravermedhjælperens daglige arbejdstid.

Tjenesteplanen skal endvidere indeholde oplysning om placeringen af

- Fridage
- Feriedage
- Særlige feriedage
- Søgnehelligdagsfrihed
- Løbende afspadsring

#### Stk. 2.

Tjenesteplanen udleveres senest 1 kalendermåned før ikrafttræden.

*Cirkulærebemærkning til § xx, stk. 2:*

*Skriftlig tjenesteplan gældende fra 1. marts skal udleveres senest den 31. januar.*

### § 22. Ændring af tjenesteplan

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Meddelelse om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden. Ændringen skal varsles med mindst 4 døgn. Ved manglende varsel, eller varsel på mindre end 4 døgn, betales et tillæg af 25% af timelønnen for den ændrede tjeneste.

*Cirkulærebemærkning til § 22:*

*Bestemmelsen finder ikke anvendelse, hvis den ansatte anmoder om ændring af den varslede tjeneste eller når den ansatte og menighedsrådet har aftalt afvikling af afspadsring.*

### § 23. Inddragelse af planlagt frihed

Varsles en arbejdsfri dag (fridag, søgnehelligdagsfridag eller frihedsperiode i henhold til tjenesteplanen) flyttet/ændret med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, dog mindst for 6 timer.

*Cirkulærebemærkning til § 23:*

*Bestemmelsen finder ikke anvendelse, hvis den ansatte anmoder om flytning/ændring af en fridag eller en søgnehelligdagsfridag.*

### **§ 24. Tilkald uden for normal arbejdstid**

Ved tilkald forstås tilkald til arbejde uden for normal arbejdstid, når tilkald sker efter normal arbejdstids ophør.

Som betaling for tilkald uden vagt ydes en mindstebetaling for 3 timer.

*Cirkulærebemærkning til § 24:*

*Som betaling for tilkald uden vagt ydes en mindstebetaling for 3 timer. Denne betaling kan kun gives én gang i døgnet.*

### **§ 25. Arbejdstidens opgørelse**

Arbejdstid opgøres for hver kalendermåned på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

#### **Stk. 2.**

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdsdage medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.
2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.
3. Dage med tjeneste som vikar for graveren.
4. Deltagelse i menighedsrådsmøder for valgte medarbejderrepræsentanter.
5. Hvis den ansatte arbejder på flere kirkegårde, indgår transporttiden i arbejdstiden, når der er tale om transport imellem arbejdsstederne.



### **Stk. 3.**

Ved normperiodens afslutning foretages der en opgørelse af de erlagte timer i forhold til de planlagte timer. Opgørelsen udleveres til den ansatte.

*Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 3:*

*Formålet med opgørelsesperioden er at sikre, at de planlagte timer går op i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad i ansættelsesbrevet. Det betyder, at arbejdstiden skal tilrettelægges, så den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid går op inden for normperioden.*

*For en fuldtidsansat skal de planlagte timer i de tjenesteplaner, der indgår i opgørelsesperioden, udgøre gennemsnitlig 37 timer pr. uge.*

*For en deltidsansat skal de planlagte timer i de tjenesteplaner, der indgår i opgørelsesperioden, i gennemsnit svare til den aftalte ugentlige arbejdstid i ansættelsesbrevet*

*Arbejdstiden opgøres i ikke mindre end 15 minutter og der oprundes til nærmeste kvarter ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.*

*Fravær med ret til løn er fx sygedage, barns 1. og 2. sygedage, afspadsering, feriedage og tjenestefrihed med løn.*

*Hvis der ved normperiodens udløb alligevel kan konstateres et overskud af præsterede normtimer i forhold til beskæftigelsesgraden, håndteres disse efter bestemmelserne om mer- og overarbejde.*

*Er der derimod et underskud – dvs. at der har været planlagt færre timer, end den ansatte er ansat til – er der ikke mulighed for at rette op på dette efterfølgende.*

### **Stk. 4.**

Medarbejderrepræsentanter, der deltager i menighedsrådsmøder uden for normal arbejdstid, godtgøres med normal timeløn, eller afspadsering time for time.

*Cirkulærebemærkning til § 25, stk. 4:*

*Begrebet menighedsrådsmøder skal forstås i bred forstand og omfatter således også kirke- og kirkegårdsbestyrelsesmøder.*

## **§ 26. Over- og merarbejde**

Når en gravermedhjælper varsles til at udføre overarbejde eller merarbejde, skal det meddeles den pågældende dagen forud.

For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes 9,70 kr. pr. time.

### **Stk. 2.**

Overarbejde er den præsterede arbejdstid, der overstiger arbejdstiden for normperioden for fuldtidsbeskæftigelse (37 timer pr. uge) opgjort pr. kalendermåned. Overarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Det beregnede overarbejde pr. måned afrundes opad til nærmeste 1/2 time.

### **Stk. 3.**

Merarbejde er de timer, der ikke overstiger normperioden for fuldtidsbeskæftigelse (37 timer pr. uge) opgjort pr. kalendermåned, men som overstiger timetallet for en deltidsstilling. Merarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn. Det beregnede merarbejde pr. måned afrundes opad til nærmeste 1/2 time.

## **§ 27. Afspadsering**

Afspadsering skal afvikles senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Afspadseringen kan, efter aftale med gravermedhjælperen, udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens udløb.

### **Stk. 2.**

Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 4 døgn i forvejen.

### **Stk. 3.**

Hvis gravermedhjælperen er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

### **Stk. 4.**

Aflyses afspadsering med mindre end 4 døgn varsel, men før afspadseringen er påbegyndt, betales tjenesten efter reglerne om overarbejde.

*Cirkulærebemærkninger til § 27, stk. 1:*

*Hvis over- eller merarbejdet ikke er afspadseret inden udløbet af 3 måneders fristen, skal der ske betaling ved den følgende lønudbetaling, medmindre den ansatte vælger at få den tilgodehavende afspadsering konverteret til opsparet frihed jf. § x.*

*Menighedsrådet og gravermedhjælperen har mulighed for at indgå individuelle aftaler om at få udbetalt over- og merarbejdet tidligere end 3 måneders fristen.*

*Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.*

*Afspadsering afvikles i hele eller halve arbejdsdage medmindre gravermedhjælperen og menighedsrådet er enige om andet.*

### **§ 28. Opsparing af frihed**

[Parterne implementerer CFU-forligets IV pkt. 1 Øget fleksibilitet – opsparing af frihed i forbindelse med redigering af overenskomsten]

### **§ 29. Plustid**

#### **Iværksættelse**

For at bestemmelserne om plustid kan bringes i anvendelse på en arbejdsplads, skal der indgås aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller i mangel heraf den forhandlingsberettigede organisation om, at ordningen iværksættes. Aftalen forsynes med opsigelsesbestemmelser.

#### **Individuelle aftaler**

Opbygningen bygger på frivillighed.

Den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsansættelse.

#### **Vilkår**

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn. Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt. Eventuelle rådighedsforpligtelser og/eller rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

#### **Opsigelse af den individuelle aftale**

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den

ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som var gældende før indgåelse af plusaftalen. En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis den ansatte ønsker det.

### **Kapitel 8 – Pension og Gruppeliv**

#### **§ 30. Pension og gruppeliv**

Der indbetales pensionsbidrag til SAMPENSION efter de til enhver tid gældende regler i Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten).

*Cirkulærebemærkning til § 30, stk. 1:*

*[Ny tekst indsættes fra Fællesoverenskomsten]*

#### **Stk. 2.**

For ansatte, der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, betaler ansættelsesmyndigheden præmie til gruppelivsforsikring for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

*Cirkulærebemærkning til § X, stk. 2:*

*Ansatte i fleksjob er omfattet § X, stk. 2.*

#### **Stk. 3.**

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelserne om pension i rammeaftalen mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om nye lønsystemer finder anvendelse.

### **Kapitel 9 – Ferie**

#### **§ 31. Ferie og særlige feriedage**

Der ydes ferie efter ferielovens regler til gravermedhjælpere på timeløn. I henhold til samme regler yder arbejdsgiveren feriegodtgørelse med 12,5 % af lønnen.

*Cirkulærebemærkning til § 31, stk. 1:*

*Månedslønnede gravermedhjælpere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om ferie mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.*

**Stk. 2.**

Gravermedhjælpere på timeløn er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om særlige feriedage.

**Kapitel 10 – Sygdom****§ 32. Sygdom m.v.**

Månedslønnede gravermedhjælpere har ret til fuld løn under sygdom.

**Stk. 2.**

Timelønnede gravermedhjælpere har ret til fuld løn, når ansættelsesforholdet sammenlagt har været 13 uger. Hvis gravermedhjælperen har været ansat ved samme menighedsråd, medregnes tidligere ansættelsesperioder.

*Cirkulærebemærkning til § 32, stk. 2:*

*For ansatte, som opfylder 13-ugers kravet i stk. 2, beregnes lønnen under sygdom som den planlagte arbejdstid på pågældende dag/periode.*

*Hvis der indgår SH-dage i perioden medregnes timerne i arbejdstiden, men SH-betalingen fratrækkes i det der skal udbetales.*

**Stk. 3.**

For timelønnede, der ikke opfylder anciennitetskravet om 13 ugers sammenlagt beskæftigelse, gælder reglerne i sygedagpengeloven.

**Kapitel 11 – Fravær****§ 33. Barsel, adoption og omsorgsdage**

Gravermedhjælpere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om fravær fra tjenesten på grund af barsel, adoption og omsorgsdage.

*Cirkulærebemærkning til § 33:*

*Nærmere beskrivelse af barselsreglerne fremgår af vejledningen.*

### **§ 34. Pasning af syge børn og slægtninge**

Gravermedhjælpere er omfattet af det til enhver tid gældende cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

#### **Stk. 2.**

Gravermedhjælpere er tillige omfattet af de til enhver tid gældende regler om barns 1. og 2. sygedag.

Fraværet noteres på syge-/fraværslisten.

#### **Stk. 3.**

Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde.

#### **Stk. 4.**

Adgangen til tjenestefrihed kan inddrages ved misbrug.

### **§ 35. Ombud**

Den ansatte er berettiget til tjenestefrihed, løn m.v. under varetagelse af offentligt ombud efter de til enhver tid gældende regler for statens tjenestemænd.

### **§ 36. Kurser**

Menighedsrådet kan efter forhandling med den ansatte bevilge tjenestefrihed med hel eller delvis løn m.v. til uddannelsesformål og deltagelse i faglige kurser.

*Cirkulærebemærkning til § 36:*

*Opmærksomheden henledes på muligheden for efter- og videreuddannelse via Den Statslige Kompetencefond.*

## **Kapitel 12 – Arbejdstøj**

### **§ 37. Arbejdstøj**

Der ydes arbejdstøj i henhold til bilag 2.

## Kapitel 13 – Efterindtægt

### § 38. Efterindtægt

Efterlader en gravermedhjælper sig ved sin død en ægtefælle, er denne berettiget til efterindtægt.

#### Stk. 2.

Afgår en efterindtægtsberettiget ægtefælle ved døden i efterindtægtsperioden, tilkommer efterindtægt, som ikke er udbetalt ved dødsfaldet, den ansattes eventuelle børn under 18 år.

#### Stk. 3.

Efterlader den ansatte sig ikke ægtefælle, men børn under 18 år, er disse berettigede til efterindtægt.

#### Stk. 4.

Retten til efterindtægt omfatter et tidsrum af 3 måneder efter dødsfaldet. Efterindtægten udgør for hver måned et beløb svarende til den sidst udbetalte løn med tillæg.

## Kapitel 14 – Opsigelser og afsked

### § 39. Opsigelsesvarsler

For månedslønnede gravermedhjælpere gælder nedenstående opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra menighedsrådet	Fra medarbejder
0 – 3 måneder		
3 måneder – 1 år		
1 – 3 år		
3 – 7 år		
7 – 9 år		
Efter 9 år		

#### Stk. 2.

For timelønnede gravermedhjælpere gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 dag.

**Stk. 3.**

Hvis en gravermedhjælper, der er blevet opsagt, genansættes inden tre år, bevares den anciennitet, som gravermedhjælperen havde ved opsigelsen.

**Stk. 4.**

Ved endeligt ophør af ansættelsesforholdet, f.eks. ved afslutningen på en tidsbegrænset ansættelse, jf. § [4, stk. 3 og 4], skal der ske afregning af tilgodehavende ferie, særlige feriedage, G-dage, seniorbonus m.m.

*Cirkulærebemærkning til § 39:*

*Jf. § x om søgnehelligdagsgodtgørelse afregnes søgnehelligdagsgodtgørelse ved kalenderårets udgang.*

**§ 40. Opsigelsesprocedure**

Opsigelse skal afgives skriftligt og skal for så vidt opsigelsen afgives af menighedsrådet, indeholde en saglig begrundelse for opsigelsen.

**Stk. 2.**

Forinden opsigelse afgives af menighedsrådet, skal der gives den ansatte lejlighed til at udtale sig inden for en af menighedsrådet fastsat frist på mindst 10 dage.

Gravermedhjælperen har ret til at lade sig repræsentere eller bistå af andre, f.eks. den faglige organisation.

*Cirkulærebemærkning til § [xx], stk. 2:*

*Ministeriet skal understrege, at der i overenskomstens § [xx], stk. 2 er fastslået en forpligtelse for menighedsrådet til at høre gravermedhjælperen, forinden der træffes afgørelse om afsked.*

*Gravermedhjælperen skal gives adgang til at udtale sig inden for en frist på ikke under 10 dage. Ved opgørelsen af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage, ekskl. søgnehelligdage. Ved opgørelsen medregnes i øvrigt dagen, hvor opsigelsen afgives.*

*F.eks.:*

*Såfremt menighedsrådet sender en høring om en påtænkt afsked til gravermedhjælperen en tirsdag, skal gravermedhjælperen have svaret senest fredag i ugen efter. Det skal bemærkes, at den faglige organisation (Fagligt Fælles Forbund) kan afgive høring på vegne af gravermedhjælperen.*



### Stk. 3.

Ved opsigelse eller bortvisning af en gravermedhjælper, der har været ansat uafbrudt i 5 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

*Cirkulærebemærkning til § [xx], stk. 3:*

**Meddelelse skal sendes til organisationens hovedkontor**

*Ministeriet skal præcisere, at overenskomstens § [xx], stk. 3, fastslår, at meddelelse om (uansøgt) opsigelse af en gravermedhjælper skal sendes til organisationen, når gravermedhjælperen har været ansat uafbrudt i 5 måneder. Denne meddelelse **skal sendes med post eller pr. mail til organisationens hovedkontor** – ikke til den lokale afdeling. Dette betyder, at meddelelse om opsigelse af en gravermedhjælper, der har været beskæftiget uafbrudt i 5 måneder, skal stiles til:*

**Fagligt Fælles Forbund, Den Offentlige Gruppe,**

**Kampmannsgade 4, 1790 København V.**

E-mail adresse: [den.offentlige.gruppe@3f.dk](mailto:den.offentlige.gruppe@3f.dk)

*Meddelelse om opsigelse skal sendes til ovennævnte adresse, uanset om gravermedhjælperen er medlem af Fagligt Fælles Forbund (3F). Såfremt meddelelse om opsigelsen ikke sendes til Fagligt Fælles Forbund, vil dette kunne koste menighedsrådene en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten. Dette betyder også, at menighedsrådet IKKE skal give meddelelse til organisationen – når gravermedhjælper (der alene har været uafbrudt ansat i mindre end 5 måneder) afskediges.*

## Kapitel 15 – Forhandlingsregler

### § 41. Lønforhandlingsprocedure

Tillæg aftales mellem menighedsrådet og den ansatte. Forhandling skal finde sted en gang om året, hvis en af parterne anmoder om dette.

Den ansatte kan anmode den lokale afdeling af den faglige organisation om at deltage i forhandlingen.

*Cirkulærebemærkning til § 41, stk. 1:*

*By-, Land- og 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.*

*By-, Land- og Kirkeministeriet og 3F er enige om, at såfremt der ikke findes en tillidsrepræsentant henstilles det, at det er den lokale 3F afdeling, der får mulighed for at få lønoplysningerne m.m. jf. ovenstående.*

### **Stk. 2.**

Menighedsrådet udfærdiger et skriftligt referat af forhandlingens resultat.

*Cirkulærebemærkning til § 41, stk. 2:*

*Menighedsrådet er forpligtet til at udarbejde skriftlige referater for afholdte møder og forhandlinger om forhandling af Ny Løn. Denne forpligtelse er understreget i overenskomstens § 9, stk. 2.*

*Referatet skal som minimum indeholde følgende punkter:*

- *angivelse af tid og sted for mødets afholdelse*
- *angivelse af mødets emne*
- *angivelse af de deltagende personer*
- *angivelse af de emner parterne er enige og uenige om*
- *underskrift af de deltagende personer*

*Referater fra forhandlinger tjener bl.a. som dokumentation for, hvad der er passeret og aftalt – eller ikke aftalt – under de lokale forhandlinger. Referaterne kan derfor få en vigtig rolle som dokumentation, såfremt gravermedhjælperen og menighedsrådet ikke opnår enighed under de lokale forhandlinger, og sagen videreføres til fase 2-forhandlinger, dvs. med deltagelse af repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation og stiftsøvrigheden.*

*Referatet underskrives af de deltagende parter. Ministeriet anbefaler, at der alene udarbejdes et beslutningsreferat. Såfremt parterne ikke kan blive enige om indholdet af referatet, anbefales det, at referatet tilføres hver parts version – i kort form – af det under forhandlingerne passerede.*

### **Stk. 3.**

Opnås der ikke enighed, kan en af parterne kræve en forhandling med deltagelse af repræsentanter fra organisationens lokale afdeling og stiftsøvrigheden.

### **Stk. 4.**

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan en af parterne kræve en forhandling mellem organisationen og By-, Land - og Kirkeministeriet. Hvis der ikke opnås enighed ved sidstnævnte forhandling, kan sagen ikke videreføres.

## **§ 42. Decentrale arbejdstidsaftaler**

Rammerne for indgåelse af decentrale arbejdstidsaftaler fremgår af cirkulære om Decentrale arbejdstidsaftaler af 6. oktober 1999 (Fmst. nr. 064-99).

### **Stk. 2.**

Medmindre andet aftales, kan decentrale arbejdstidsaftaler opsiges til bortfald med tre måneders varsel til den første i en måned.

## **§ 43. Forhandlingsprocedure ved afsked og bortvisning**

Hvis 3F vurderer, at en uansøgt afsked eller bortvisning er usaglig, kan 3F inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen eller bortvisningen kræve sagen forhandlet med menighedsrådet.

### **Stk. 2.**

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem organisationens lokale afdeling og menighedsrådet om grundlaget for opsigelsen, kan parterne kræve opsigelsen forhandlet mellem organisationen og By-, Land,- og Kirkeministeriet.

### **Stk. 3.**

Kan sagen ikke afgøres ved forhandling, kan sagen indbringes for domstolene. Hvis en domstol måtte finde, at en foretagen afsked ikke er sagligt begrundet, kan den dømme vedkommende menighedsråd til at betale den afskedigede en erstatning eller godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i stillingen.

### **Stk. 4.**

Overenskomstparterne er enige om, at alle spørgsmål vedrørende elevs løn- og ansættelsesvilkår behandles i henhold til

overenskomsten, dog således at spørgsmål om ophævelse af uddannelsesaftale og om erstatning til den skadelidte behandles mellem overenskomstens parter før det indbringes i de faglige udvalg og evt. videresendes til Tvistighedsnævnet i henhold til lovgivningens regler herom.

### **§ 44. Forhandlingsprocedure ved lokale uenigheder**

Menighedsrådet, eller en repræsentant for menighedsrådet, og 3Fs lokalafdeling skal holde møde, før der i en sag om lokal uenighed om forståelse eller anvendelse af overenskomsten og tilhørende bilag holdes mæglingsmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1.

#### **Stk. 2**

Mødet skal holdes inden for en frist af 14 dage. Menighedsrådet, eller dennes repræsentant, og 3Fs lokalafdeling kan aftale at forlænge fristen. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen behandlet direkte på mæglingsmøde.

#### **Stk. 3**

Hvis en af parterne ønsker det, udarbejdes der skriftlige mødereferater, der bør indeholde:

1. En præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om.
2. Hvem der deltog i mødet.
3. Hvor og hvornår mødet fandt sted.
4. Parternes stilling til uenigheden.
5. Parternes enighed om overgivelse til forhandling og afgørelse hos de centrale parter, jf. Hovedaftalen.
6. De lokale parters underskrift.

#### **Stk. 4.**

Ved lokale forhandlinger kan parterne ikke indgå aftale om forståelse og anvendelse af overenskomsten, som strider mod overenskomstens bestemmelser.

**Kapitel 16 – Ikrafttrædelse m.m.**

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2025 og kan af overenskomstparterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst 31. marts 2026.

København, xx. xxx 2024

Fagligt Fælles Forbund

By-, Land,- og Kirkeministeriet

Louise Røssell Wredstrøm

Christa Hector Knudsen

**Bilag 1, Generelle aftaler som overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde er omfattet af:**

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst. nr. 029-02)
2. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., for tiden) Modst. cirk. 30/4 2019 (Modst.nr. 020-19)
3. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99)
4. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 013-96)
5. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Medst. cirk. 5/7 2021 (Medst.nr. 013-21)
6. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6-2000(Perst. nr. 057-00)
7. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Medst. cirk. 18/5 2021 (Medst.nr. 010-21)
8. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, cirk. 29/4 2019 (Modst.nr. 019-19)
9. Job på særlige vilkår (Socialt kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997(Fmst. nr. 033-97)
10. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/8 2011 (Perst. nr. 043-11)
11. Rammeforfølgelse om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Fmst. nr. 039-05)
12. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Perst. nr. 051-99)
13. Den Statslige Kompetencefond, for tiden Medst.cirk. 11/12 2019 (Mest.nr. 086-19)
14. Kompetenceudvikling, for tiden Medst. cirk. 11/12 2019 (Medst.nr. 084-19)

**Bilag 2, Regulativ om udlevering af arbejdstøj for gravermedhjælpere****§ 1.**

Der ydes arbejdstøj til gravermedhjælpere efter reglerne i dette regulativ.

**§ 2.**

Regulativet omfatter følgende former for arbejdstøj, der er pointsat således:

Jakke	1,5 p
Busseronne	1,5 p
Job buks	1,5 p
Overall eller kedeldragt	3,0 p
Skjorter	1,5 p
Vinterjakker	7,0 p
Vinterbukser	6,0 p
Fiberpels trøjer/islænder	6,0 p
Fiberpels benklæder	5,0 p
Fiberpels strømper lange/korte	1,0 p
Regntøj benklæder	4,5 p
Regntøj jakke	4,5 p

Optjente point må udelukkende anvendes på ovennævnte beklædningsgenstande.

De første to ansættelsesår optjener den ansatte 1,875 point/måned (svarer til 45 point, og herefter 1,4 point/måned).

Udlevering af arbejdstøj på baggrund af optjente point finder sted 2 gange årligt – april og oktober. Ved fratræden fra en arbejdsplads før den 1. juni, svarer til 1 point til kr. 42,00, som udbetales 1. juni, såfremt den pågældende ikke er blevet genansat inden nævnte dato. Der kan

maksimalt ske udbetaling af opsparede point svarende til et halvt års optjening.

Ved nyansættelse på kirkegårde udleveres 1 sæt regntøj (bukser og jakke), for så vidt den pågældende ikke allerede for egen regning har anskaffet dette. Det udleverede regntøj svarer til 9 point. Regntøj er arbejdspladsens ejendom, indtil den pågældende har optjent point hertil.

Nyansatte får efter 3 måneders ansættelse udleveret 1 sæt arbejdstøj (bukser og jakke), som er arbejdspladsens ejendom, indtil den pågældende har optjent point hertil samt til det ovennævnte regntøj.

Ved ansættelse af ferieafløser og lignende korttidsansatte stiller kirkegården regntøj til rådighed. Der udleveres personlige værnemidler i overensstemmelse med gældende regler.

Den konkrete administration af bestemmelserne aftales lokalt.

### **Bemærkninger til regulativet.**

Kvalitetskrav.

Arbejdstøjet skal være af en god kvalitet. Inden indkøb skal arbejdsgiver og den ansatte være enige. Deltidsansattes optjening af point.

1,875 point svarer til 160,3 timer. Den deltidsansattes timer sammenlægges, således at den pågældende for hver 160,3 timer optjener 1,875 point. I øvrigt ligestilles en deltidsansat med en fuldtidsansat for så vidt angår regulativets punkt 3 til 5.

Ansættelse og afskedigelse.

Ved ansættelse og afskedigelse på andet tidspunkt end ved en måneds begyndelse/ophør optjenes point efter den i ovennævnte punkt 2 for deltidsansatte fastsatte regel.

Sygdom.

Under sygdom af kortere varighed end én måned optjener den ansatte point, mens der ikke optjenes point ved sygdom ud over én måneds varighed.

Ferie og helligdage.

Point optjenes pr. måned, og der foretages derfor ikke fradrag for søgne-/helligdage, forud aftalte fridage med løn samt ferie.



Tidsbegrænsede ansættelser.

Personer, der ansættes for en tidsbegrænset periode af højst 7 måneders varighed, herunder ferieafløser, og som ikke kan forventes genansat, skal ved ansættelsens ophør have udbetalt de optjente point, der ikke er anvendt ved udlevering af arbejdstøj.

Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen mellem Kirkeministeriet og 3F om arbejdstøj til gravermedhjælpere har virkning fra 1. oktober 2008 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst 31. marts 2011.

København, den 13. marts 2008

Fagligt Fælles Forbund

**Hanne Gram**

Kirkeministeriet

**Finn Skjoldan**