



Ministeriet
for Ligestilling
og Kirke



Den Offentlige Gruppe

Offentligt ansatte 2013-2015

Overenskomst mellem
Ministeriet for Ligestilling og Kirke
og
Fagligt Fælles Forbund

Gravermedhjælpere på
landsbykirkegårde

1. april 2013 - 31. marts 2015



INDHOLDSFORTEGNELSE

Ministeriet for Ligestilling og Kirkes vejledning om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde.....	3
§ 1. Overenskomstens dækningsområde	8
§ 2. Løn.....	9
§ 3. Faste og midlertidige tillæg og engangstillæg	14
§ 4. Vikar for graveren.....	16
§ 5. Søgnehelligdagsbetaling.....	17
§ 6. Pension og gruppelev	17
§ 7. Arbejdstid	20
§ 8. Overarbejde.....	21
§ 9. Plustid.....	22
§ 10. Særlige feriedage.....	23
§ 11. Fridag.....	23
§ 12. Ferie	23
§ 13. Sygdom m.v.	24
§ 14. Barsel, adoption og omsorgsdage	24
§ 15. Pasning af syge børn og slægtninge.....	25
§ 16. Ombud.....	26
§ 17. Kurser	26
§ 18. Opsigelsesvarsler	26
§ 19. Opsigelsesprocedure	27
§ 20. Arbejdstøj	29
§ 21. Efterindtægt	29

§ 22. Hovedaftale	30
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse.....	30
Bilag 1 - Generelle aftaler som overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde er omfattet af:	31
Bilag 2 - Regulativ om udlevering af arbejdstøj for gravermedhjælpere	32

Ministeriet for Ligestilling og Kirkes vejledning om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde

Ministeriet for Ligestilling og Kirke og Fagligt Fælles Forbund (3F) har den 30. januar 2013 indgået aftale vedrørende overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde.

Overenskomsten er forlænget/fornyset ved lov nr. 409 af 26. april 2013.

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2013.

Det bemærkes, at

- alle grundbeløb er justeret til 31. marts 2012-niveau
- cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under generelle bemærkninger.

Overenskomsten udgør det samlede overenskomstgrundlag.

Generelt om enkelte dele af overenskomsten

Ny Løn

Ny Løn indeholder en centralt aftalt basisløn.

Til basislønnen kan der på nogle områder være centralt aftalte tillæg.

Hverken basislønnen eller evt. centralt aftalte tillæg kan ændres af menighedsrådene.

Basislønnen og eventuelt centralt aftalte tillæg reguleres hver den 1. april og i nogle år tillige 1. oktober. Tidspunktet for reguleringen og reguleringsprocenten følger af den aftale, som Finansministeriet og Centralorganisationerne indgår ved overenskomstforhandlingerne.

Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde får Ny Løn efter denne overenskomst. Overenskomsten giver menighedsrådene kompetence til at forhandle og indgå aftale om tillæg til de ansatte.

Overenskomsten indeholder en nærmere beskrivelse af proceduren for forhandling og om lønforbedringer, f.eks. om hvem, der kan tage initiativ til en forhandling og hvor ofte en forhandling skal finde sted.

Det er vigtigt at understrege, at menighedsrådene forud for forhandlinger af Ny Løn med den ansatte skal iværksætte en proces i menighedsrådet med hensyn til at drøfte, hvilke principper/kriterier, menighedsrådet vil opstille som grundlag for ydelse af tillæg. Kriterierne skal også ses i sammenhæng med de mål, som menighedsrådet opsætter for medarbejderne. Kriterierne skal bekendtgøres for medarbejderne.

Menighedsrådets muligheder for at arbejde med Ny Løn i forhold til de ansatte afhænger af de økonomiske muligheder, menighedsrådet har til lokal løndannelse.

Tillæg vil normalt kunne ydes som kvalifikations- og/eller funktionstillæg eller resultatløns – årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), eller som engangsvederlag.

Afhængig af menighedsrådets baggrund for at yde tillæg, kan tillæg aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag for særlig indsats.

Almindelige arbejdsrutiner på kirkegården forudsættes udført af alle medarbejdere indenfor den faste basisløn.

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg kan ydes som varige tillæg til medarbejdere med de kvalifikationer, som menighedsrådene har behov for og som bidrager til en målrettet opfyldelse af opgaverne på arbejdspladsen.

Ud over faglige kompetencer som generelt højt fagligt niveau, relevant efteruddannelse og erfaring samt kvalitet og sikkerhed i opgavevaretagelsen kan menighedsrådet f.eks. også lægge vægt på personlige og sociale kompetencer som engagement, ansvar, initiativ, fleksibilitet, effektivitet, stabilitet, og samarbejdsevner.

Som yderligere uddybning af kriterier for kvalifikationstillæg kan nævnes:

- efter – og videreuddannelse
- arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet (f.eks. bredde i indsigt og erfaring og kendskab til beslægtede fag - og arbejdsområder, intern eller ekstern arbejds erfaring)
- vilje til at påtage sig nye arbejdsfunktioner

- selvstændighed i jobbet
- jobopfyldelse
- individuelle resultater
- rekruttering og fastholdelse.

De nævnte kriterier er hverken bindende eller udtømmende

Kvalifikationstillæg er medmindre andet aftales pensionsgivende.

Funktionstillæg

Funktionstillæg er primært relevant i situationer, hvor varetagelsen af tidsbegrænsede funktioner er særligt belastende for medarbejderen.

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Som eksempler på funktioner, der kan give funktionstillæg kan nævnes:

- maskinføring
- oplæringsfunktion
- faglig formidling
- udvidet brugerkontakt
- særligt smudsigt arbejde
- udlægning af gran
- specialfunktioner.

De nævnte kriterier er hverken bindende eller udtømmende.

Funktionstillæg er medmindre andet aftales pensionsgivende.

Generelt om tillægsstørrelser og regulering af tillæggene

Menighedsråd skal fastsætte et tillæg med et grundbeløb pr. 31. marts 2012, som så automatisk kan reguleres med den centralt aftalte reguleringsprocent.

Menighedsrådet og den ansatte kan naturligvis tillige aftale ændringer i tillæggenes størrelse.

Der henvises til Finansministeriets lønoversigter, som findes på www.modst.dk. I tabel 7.1. findes eksempler på tillægsstørrelser, som det kan være relevant for menighedsrådene at anvende, men menighedsrådet kan i øvrigt frit vælge tillægsstørrelser.

Engangsvederlag

Engangsvederlaget ydes ud fra en samlet vurdering af en særlig konkret indsats og målopfyldelse.

Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag.

Drøftelse om løn mellem menighedsrådet og den ansatte

Overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde opstiller nogle hovedlinjer for forhandlinger mellem menighedsrådet og den ansatte om løn, og om repræsentation ved enten en bisidder eller en lokal afdeling af en forhandlingsberettiget organisation.

I Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 1021 af 13. december 1994 om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsråd findes regler om afholdelse af mindst ét årligt medarbejdermøde.

Medarbejdermøderne kan og skal bruges til at orientere og udveksle informationer mellem menighedsråd og medarbejdere, hvilket har stor betydning for gode samarbejdsforhold på arbejdspladsen.

Der kan ikke drøftes generelle spørgsmål om løn eller individuelle lønspørgsmål for de enkelte medarbejdere på medarbejdermøderne.

Ministeriets bekendtgørelse om medarbejdermøde i folkekirken m.m. forventes ændret ultimo 2013/primo 2014.

Medarbejderudviklingssamtaler

Kirkeministeriets cirkulære af 30. september 2010 om medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling for kirke- og kirkegårdsfunktionærer m.v., indeholder en orientering om reglerne om strategisk og systematisk kompetenceudvikling.

Det fremgår af § 3, stk. 2, at der på medarbejdermødet skal drøftes principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudvikling for de ansatte, og medarbejdermødet drøfter hvert år indsatsen for kompetenceudvikling.

Arbejdet på medarbejdermøderne med strategisk og systematisk kompetenceudvikling er tilligemed menighedsrådets egne interne drøftelser herom et vigtigt led i forbindelse med den lokale lønproces.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke, 2013.

Overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde

Kapitel 1 – Overenskomstens dækningsområde.

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

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

Stk. 2.

Det er en betingelse for ansættelse efter denne overenskomst, at vedkommende er fyldt 15 år.

Stk. 3.

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.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under stk. 3 litra a, nævnte områder,
2. Personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under stk. 3 litra a, nævnte områder,
3. Andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får delpension.

Kapitel 2 – Løn mv.

§ 2. Løn

Basislønningerne er angivet i 31. marts 2012 niveau.

Basisløntrinene er 1-årige.

Stk. 2.

Gravermedhjælpere uden gartnerisk uddannelse:

	I øvrige land:	I hovedstaden:
Trin 1	230.938 kr.	246.011 kr.
Trin 2	236.181 kr.	251.254 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:
Trin 1	265.147 kr.	280.612 kr.
Trin 2	271.700 kr	286.510 kr.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 2 og stk. 3:

Ny Løn er et lønsystem, der er bygget op over dels et antal basisløntrin og dels en tillægsordning, hvorefter der er mulighed for at aftale tillæg til lønnen (se bemærkningerne til § 3).

Ministeriet for Ligestilling og Kirke og Fagligt Fælles Forbund har aftalt, at gravermedhjælpernes basisløn i nærværende overenskomst skal følge basislønnen for landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere (basislønnen for gartnere og gartneriarbejdere på bykirkegårde). Basislønnen følger derfor aftale herom mellem Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen og Fagligt Fælles Forbund.

Basislønnen kan ikke ændres af menighedsrådene. Basislønnen ligger derfor fast, hvorimod tillægsdelen (bortset fra eventuelt centralt aftalte tillæg) fastsættes efter menighedsrådenes bestemmelse.

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. Nuværende ansatte (dvs. ansatte med virkning fra senest 1. april 2005) eller tidligere ansatte vil skulle indplaceres på basisløntrin 2.

Basisløntrinene er 1-årige, det vil sige, at man 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.

Stk. 4.

Ved ansættelse på deltid ydes en forholdsmæssig løn.

Stk. 5.

Overgangsbestemmelse ved overgang til Ny Løn pr. 1. april 2005.

For allerede ansatte skal den samlede, faste løn ved overgang til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen på basistimelønnen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Den hidtidige faste løn omfatter skalatimelønnen tillagt det uregulerede tillæg på 2,50 kr. i timen samt tillægget på 1,00 kr. i timen i stedtillægsområde IV.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk.5:

Det fremgår af overenskomstens § 2, stk. 5, at gravermedhjælperens samlede løn mindst skal svare til lønnen forud for overgangen. Dette betyder, at en ansat ikke må gå ned i løn, når vedkommende overgår til Ny Løn. Hvis den samlede løn ved lønindplaceringen på basislønnen/basistimelønnen inkl. eventuelle nye tillæg er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget reguleres løbende.

Aftalte lønstigninger, (ud over de generelt aftalte lønstigninger), og oprykning til højere løn på grund af efteruddannelse kan kun efter aftale modregnes i udligningstillægget.

Den hidtidige samlede løn omfatter:

- *lønnen på skalatrin/skalatimeløn*
- *det uregulerede kronetillæg på 2,50 kr. til gravermedhjælper i hovedstaden og Nordsjælland aflønnet efter skalatrin 14, 15, 16, stedtillægssats VI og gravermedhjælper i øvrige land aflønnet efter skalatrin 13, 14, og 15 stedtillægssats III*
- *og det uregulerede kronetillæg på 1,00 kr. ydet til gravermedhjælper i hovedstaden og Nordsjælland aflønnet efter skalatrin 14, 15 og 16, stedtillægssats VI og gravermedhjælper i øvrige land aflønnet efter skalatrin 13, 14 og 15, stedtillægssats III, der var ansat på kirkegårde i stedtillægsområde IV i 2002 og som fortsat er ansat eller genansat i 2003, 2004 og 2005. (Tillægget er bortfaldet, når der er forløbet 1 år efter pågældendes seneste ansættelse).*

Hvis gravermedhjælperen er ansat på timeløn, beregnes timelønnen på baggrund af ovennævnte skalatrin for statens tjenestemænd (alt efter hvor gravermedhjælperen er indplaceret divideret med 1924 timer (ét årsværk)).

Særlig situation vedrørende nyansatte pr. 1. april 2005

Nyansatte (det vil sige personer, der ikke tidligere har været ansat på en kirkegård), der ansættes første gang pr. 1. april 2005 eller senere, er blevet indplaceret på baggrund af de pr. 1. april 2005 kendte lønninger for gravermedhjælpere. Det vil derfor kunne forekomme, at disse ansatte er blevet indplaceret på en højere løn, end de skal indplaceres på iht. reglerne efter denne overenskomst.

Ministeriet skal henlede opmærksomheden på, at også nyansatte vil skulle overgå til aflønning iht. denne overenskomst.

Såfremt en ansat går ned i løn ved overgang, vil menighedsrådet kunne – udbetale et tillæg til den ansatte.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Hvis en gravermedhjælper har været beskæftiget med relevant gartnerarbejde i 3 år og gennemgået:

Jordbrugets Efteruddannelsesudvalgs kurser til og med

- Anlægsgartner teknik, trin 1, eller
- Plantevækst og etablering af grønne anlæg eller
- Etablering og pleje af kirkegårdsanlæg eller
- Andre tilsvarende relevante uddannelser svarende til mindst 10 ugers teoretisk uddannelse,

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 § 2, stk. 7:

Efter overenskomstens § 2, stk. 7 kan menighedsrådet beslutte, at en gravermedhjælper med 3 års relevant gartnerarbejde og den i stk. 7 nævnte efteruddannelse skal aflønnes som gravermedhjælper med gartnerisk uddannelse.

Opmærksomheden henledes på, at de i stk. 7 anførte uddannelser kan have ændret navn.

Det forudsættes i samme bestemmelse, at der er tale om fuldtidsbeskæftigelse. Opmærksomheden henledes derfor på, at såfremt gravermedhjælperen har nedsat arbejdstid, vil perioden, hvor den på gældende skal have beskæftiget sig med relevant gartnerarbejde, skulle forlænges tilsvarende.

Stk. 8.

De ansatte lønnes med timeløn på grundlag af en årstimenorm for heltidsbeskæftigede på 1924 timer. Timelønnen beregnes i overensstemmelse hermed til 1/1924 af årslønnen efter vedkommende basisløntrin og eventuelt lokalt aftalte tillæg.

Stk. 9.

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. 10.

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

Stk. 11.

Lønudbetaling finder sted månedsvis bagud på grundlag af tjenestens omfang i henhold til arbejdsseddel, afrundet opad til nærmeste 1/2 time.

Stk. 12.

Er der aftalt et ansættelsesforhold med en fast ugentlig arbejdstid, kan udfyldelse af arbejdsseddel undlades.

Stk. 13.

Ansatte over 70 år får forhøjet timelønnen med den manglende pensionsindbetaling eller får tilsvarende frihed.

Stk. 14.

Ansatte under 18 år aflønnes med følgende basislønninger:

Basislønningerne er angivet i 31. marts 2012 niveau.

	I øvrige land:	I hovedstaden:
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.

§ 3. Faste og midlertidige tillæg og engangstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige arbejdsopgaver i form af faste-, midlertidige og engangstillæg til basislønnen.

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.

Cirkulærebemærkning til § 3 stk. 1:

Ministeriet for Ligestilling og Kirke skal henlede opmærksomheden på, at et menighedsråd som offentlig myndighed er underlagt de almindelige forvaltningsretlige regler som f.eks. forvaltningsloven og offentlighedsloven mv.

Stk. 2.

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.

Menighedsrådet udfærdiger et skriftligt referat af forhandlingens resultat. Opnås der ikke enighed, kan en af parterne kræve en forhandling med deltagelse af repræsentanter fra organisationens lokale afdeling og stiftsøvrigheden. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan en

af parterne kræve en forhandling mellem organisationen og Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Hvis der ikke opnås enighed ved sidstnævnte forhandling, kan sagen ikke videreføres.

Cirkulærebemærkning til § 3, 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 § 3, 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.

Se endvidere det ovenfor anførte i afsnittet "Ny Løn".

Stk. 3.

Medmindre andet aftales lokalt, kan lokale aftaler opsiges til bortfald med tre måneders varsel til den første i en måned.

Stk. 4.

Til gravermedhjælperen 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 sne-

rydning 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. 5.

Gravermedhjælperen 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.

§ 4. Vikar for graveren

Hvis menighedsrådet anmoder en gravermedhjælper om at indtræde som vikar for en graver, kan menighedsrådet beslutte, at gravermedhjælperen aflønnes efter Ministeriet for Ligestilling og Kirkes cirkulære om aflønning af vikarer ved kirker og kirkegårde.

Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 1:

Bestemmelsen skal sikre, at en gravermedhjælper, der vikarierer for graveren ikke går ned i løn under vikariatet. Det vil kunne forekomme, at gravermedhjælperen under et vikariat for graveren oppebærer højere løn end graveren. Såfremt gravermedhjælperen skal vikariere for graveren, vil menighedsrådet kunne beslutte at aflønne gravermedhjælperen efter de til enhver tid af Ministeriet for Ligestilling og Kirkes udstedte cirkulærer om aflønning af vikarer ved kirker og kirkegårde.

Stk. 2.

En gravermedhjælper, der indtræder som vikar for en graver, fastholder dog sin aflønning uanset graverens stedtillægssats.

Stk. 3.

Hvis gravermedhjælperen i sin hidtidige stilling opfylder OAO-S fællesoverenskomstens betingelser for at få indbetalt pensionsbidrag, ydes der også pension af lønnen i graverstillingen.

Stk. 4.

Såfremt der for tjeneste uden for sædvanlig arbejdstid (søn- og helligdage, lørdage efter kl. 14.00 og hverdage efter kl. 17.00) ydes timetillæg

af det til graverstillingen tillagte rådigheds/administrationstillæg, er dette tillæg pensionsgivende.

§ 5. Søgnehelligdagsbetaling

Som betaling for søgnehelligdage udbetales der den ansatte 3,5 % af den i kalenderåret optjente ferieberettigede løn. Udbetalingen finder sted i det efterfølgende kalenderår med 2/3 til påske og 1/3 til jul.

Stk. 2.

Menighedsrådet og den ansatte kan aftale, at der til helårsansatte i stedet ydes betaling for søgnehelligdage svarende til lønnen eksklusiv særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført, såfremt søgnehelligdagen havde været en normal arbejdsdag.

Stk. 3.

Ved fratræden udbetales optjent søgnehelligdagsbetaling.

§ 6. 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 § 6, stk. 1:

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).

Der findes to typer SAMPENSION: Den almindelige SAMPENSION og Mini-SAMPENSION.

Den almindelige SAMPENSION til gravermedhjælpere udgør 15 % af de pensionsgivende løndelev pr. måned.

Mini-SAMPENSION til gravermedhjælpere udgør 10,65 % af de pensionsgivende løndelev pr. måned.

Hvornår er man berettiget til SAMPENSION?

Der gælder forskellige betingelser for, hvornår en gravermedhjælper er berettiget til SAMPENSION.

Mini-SAMPENSION:

For at være berettiget til Mini-SAMPENSION skal medarbejderen

- være fyldt 20 år **og** have mindst 9 måneders sammenlagt beskæftigelse i det offentlige **eller***
- have været omfattet af en pensionsordning som led i en tidligere ansættelse.*

Af det samlede pensionsbidrag, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til SAMPENSION, anses 1/3 for at være den ansattes egetbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Almindelig SAMPENSION:

For at være berettiget til den almindelige SAMPENSION skal medarbejderen

- være fyldt 25 år **og** have mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år.*

Af det samlede pensionsbidrag, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til SAMPENSION, anses 1/3 for at være den ansattes egetbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Hvad er offentlig ansættelse?

Ved offentlig ansættelse forstås:

Ansættelse i staten, folkeskolen, folkekirken, (amts)kommuner, kommunale værker, koncessionerede selskaber - herunder Post Danmark, DSB og lignende. Ved opgørelse af tidskravet tæller ansættelse som langtidsledig eller ung i arbejde hos det offentlige med, ligesom offentlig læretid tæller med. Det er den samlede offentlige ansættelse, der tæller med, uanset om ansættelsen f.eks. er 10 eller 20 år gammel. Når en medarbejder har været ansat på kirkegården i mere end 300 dage, tæller vinterfyringsmånederne med i forhold til at opfylde betingelserne for offentlig ansættelse og dermed få pension. Det vil sige, at vinterfyringsmånederne i disse tilfælde tæller som ansættelse, hvis medarbejderen genansættes.

Hvem skal indbetale pensionsbidragene?

Det er det enkelte menighedsråd, der skal sørge for at det korrekte pensionsbidrag bliver indbetalt hver måned. Det er ligeledes det enkelte

menighedsråd, der indbetaler hele pensionsbidraget. Medarbejderen indbetaler intet selv.

Med virkning fra hvornår skal der indbetales pensionsbidrag?

For såvel Mini-SAMPENSION som den almindelige SAMPENSION gælder, at pensionsbidrag skal indbetales med virkning fra den 1. i måneden efter at medarbejderen opfylder betingelserne for at være omfattet af pensionsordningen. Hvis medarbejderen opfylder betingelserne allerede ved ansættelsen, sker indbetaling fra ansættelsestidspunktet. For de medarbejdere, der opfylder de to første betingelser, men i gennemsnit har under 15 timers ugentlig beskæftigelse, sker indbetaling af pensionsbidrag, når medarbejderen har været ansat uafbrudt i 6 måneder. Hvis de to første betingelser var opfyldt ved ansættelsen, indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft tilbage til ansættelsestidspunktet. Hvis de øvrige betingelser er opfyldt senere end ansættelsestidspunktet, indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft til dette tidspunkt.

Hvis betingelserne for SAMPENSION ikke er opfyldt

Hvis en gravermedhjælper ved ansættelsen hverken opfylder betingelserne for Mini-SAMPENSION eller den almindelige SAMPENSION, siges medarbejderen at være i karens, indtil betingelserne for Mini-SAMPENSION er opfyldt. I karensperioden skal der ikke indbetales pensionsbidrag til SAMPENSION. Der skal i stedet indbetales et månedligt beløb til en gruppelivsordning, der er etableret i Forenede Gruppeliv. Pr. 1. april 2005 udgør beløbet 108,35 kr. om måneden.

Administration af pensionsordningen i øvrigt

Det er menighedsrådets ansvar, at der indbetales pensionsbidrag (eller gruppeliv) i overensstemmelse med de gældende regler. Det betyder blandt andet, at man som arbejdsgiver, hver gang man ansætter en ny medarbejder har pligt til at tage stilling til, om der skal oprettes SAMPENSION for vedkommende og i givet fald med hvilken størrelse, eller om der skal indbetales til gruppelivsordningen. Det betyder også, at man som arbejdsgiver har pligt til at holde øje med, hvornår en medarbejder skal overgå fra gruppelivsordning til Mini-SAMPENSION og hvornår medarbejderen skal overgå fra Mini-SAMPENSION til den almindelige SAMPENSION.

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).

Stk. 3

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

Kapitel 3 – Arbejdstid

§ 7. Arbejdstid

Arbejdstidens længde aftales inden for en højeste årstimenorm på 1924 timer ved ansættelsesforholdets indgåelse i den udstrækning det efter arbejdets karakter er muligt. Tilsvarende gælder arbejdstidens placering over ugens dage og årets uger, jf. § 8 stk. 1. Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden tilstræbes det så vidt muligt at lægge arbejdstiden i en sammenhængende periode.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 1:

Arbejdstidens længde aftales fortsat inden for en højeste årstimenorm på 1924 timer ved ansættelsesforholdets indgåelse i den udstrækning det efter arbejdets karakter er muligt.

Der henvises desuden til aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 2, stk. 1, pkt. 1 (bilag1), hvorefter arbejdsgiveren ved ansættelsesforholdets etablering skal give den ansatte oplysninger om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid (i ansættelsesbeviset). Såfremt den ansatte kan tilsiges til arbejde herudover, bør dette også fremgå.

Stk. 2.

Senere ændring af arbejdstiden kan kun finde sted efter drøftelser med den ansatte. Den ansatte kan under drøftelsen lade sig repræsentere af sin faglige organisation.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 2:

Angående arbejdstidens tilrettelæggelse henvises desuden til muligheden for at indgå lokalaftaler med den lokale forhandlingsberettigede organisation om arbejdstidens tilrettelæggelse, jfr. aftale om Decentrale arbejdstidsaftaler (bilag 1), herunder muligheden for at lave aftaler om

længere arbejdstid, når behovet for arbejdskraft er størst, mod at undgå/begrænse vinterfyring.

Stk. 3.

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 § 7, stk. 3:

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.

Stk. 4.

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

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 4:

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

§ 8. Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde ud over 37 timer inden for en samlet periode af 6 arbejdsdage.

Stk. 2.

Ved beregning af den højeste arbejdstid medtages sygedage i antal dage, idet den tjeneste, der skulle være udført den pågældende dag samtidig medregnes i arbejdstidsopgørelsen. Det beregnede overarbejde pr. måned afrundes opad til nærmeste 1/2 time.

Stk. 3.

Overarbejde skal afspadseres inden udløbet af de efterfølgende 3 måneder, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Fritiden skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 %, som afrundes opad til hele timer.

Stk. 4.

For fritimer ydes almindelig timeløn. Når erstatningsfrihed ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag udlignes 7,4 timer. Såfremt der på tjenestestedet arbejdes alle ugens 6 hverdage, udlignes dog højst 6 1/4 time.

Stk. 5.

Såfremt overarbejde ikke er afspadseret inden udløbet af de efterfølgende 3 måneder, jf. stk. 3, udbetales overarbejdspenge efter de for tjenestemænd gældende satser.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 7:

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

Stk. 8.

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

§ 9. 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 gjaldt 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 pågældende ønsker det.

§ 10. Særlige feriedage

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

Kapitel 4 – Fravær

§ 11. Fridag

Gravermedhjælpere er berettiget til en ugentlig fridag.

§ 12. Ferie

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

§ 13. Sygdom m.v.

Der ydes gravermedhjælper fuld løn under sygdom, når ansættelsesforholdet har varet i 13 uger før sygefraværet.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 1:

Det fremgår af overenskomstens § 13, at der ydes en gravermedhjælper fuld løn under sygdom, når ansættelsesforholdet har varet i 13 uger før sygefraværet. Såfremt den pågældende har været ansat det pågældende sted tidligere, medregnes tidligere ansættelses perioder.

Stk. 2.

Ved sygefravær, der indtræder i de første 13 uger af ansættelsesforholdet, gælder reglerne i sygedagpengeloven.

Stk. 3.

Er der ikke aftalt en fast ugentlig arbejdstid, udgør løn under sygdom et beløb pr. sygedag beregnet ud fra den gennemsnitlige indtjening inden for de sidste 4 uger før sygdommens indtræden.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 3:

For ansatte, som tidligere har opfyldt 13-ugers kravet i stk. 1, beregnes lønnen under sygdom de 4 første uger af sæsonen på følgende måde:

- 1. som den aftalte eller planlagte arbejdstid på pågældende dag/periode*
- 2. såfremt der ikke er aftalt eller planlagt nogen arbejdstid, udgør løn under sygdom et beløb pr. sygedag beregnet ud fra den gennemsnitlige arbejdstid over hele året*
- 3. Hvis der indgår SH-dage i perioden medregnes timerne i arbejdstid, men SH-betalingen fratrækkes i det der skal udbetales.*

§ 14. Barsel, adoption og omsorgsdage

Gravermedhjælper 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 § 14:

Med virkning fra 1. april 2008 ændredes reglerne om lønnet forældreorlov til en "6+6+6-model". Modellen giver mulighed for i alt 18 ugers lønnet forældreorlov, hvis begge forældre er ansat i staten - dvs. en forøgelse på 6 uger i forhold til tidligere.

De 18 lønnede orlovsuger fordels således:

6+6+6 model

- 6 uger til moderen*
- 6 uger til faderen*
- 6 uger til deling*

Forældrene kan holde lønnet forældreorlov samtidig, i forlængelse af hinanden eller på skift.

Orloven gælder for fødsler eller adoptioner, der sker eller forventedes at ske den 1. april 2008 eller senere.

Der optjenes pensionsret i samtlige ulønnede orlovsperioder. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Hvis forældreorlov på 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger. For pensionsordning med karensbetingelser – som for gravermedhjælper – medregnes hele barselsorloven (ekskl. en eventuel udstrækning med 8 eller 14 uger) tilsvarende i karensperioden.

§ 15. Pasning af syge børn og slægtninge

Gravermedhjælper er omfattet af det til enhver tid gældende cirkulære om tjenestefrihed m.v. til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge.

Stk. 2.

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

Fraværet noteres på den liste, menighedsrådet fører om de ansattes sygefravær.

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.

§ 16. 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.

§ 17. Kurser

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

Kapitel 5 – Opsigelse og afsked

§ 18. Opsigelsesvarsler

For ansatte, der løbende har været beskæftiget i folkekirken i det nedenfor angivne tidsrum, der regnes fra vedkommendes fyldte 18 år, gælder følgende opsigelsesfrister:

Ansatte, hvis arbejdstid udgør mindre end 500 timer årligt, jf. § 7:

Ansættelsestid	Fra menighedsrådet	Fra den ansatte
Efter 6 måneder	3 dage	0 dage
Efter 1 år	14 dage	7 dage
Efter 3 år	21 dage	7 dage

Ansatte, hvis arbejdstid udgør 500 timer eller mere årligt, jf. § 7:

Ansættelsestid	Fra menighedsrådet	Fra den ansatte
Under 3 måneder	fra dag til dag	fra dag til dag
Efter 3 måneder	3 dage	3 dage
Efter 6 måneder	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Cirkulærebemærkning til § 18:

Det forudsættes, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved arbejdspladsen i de nævnte tidsrum.

Såfremt den ansatte opsiges sin stilling, kan opsigelsesvarslet på baggrund af et ønske fra den ansatte og med menighedsrådets samtykke forkortes.

§ 19. Opsigelsesprocedure

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

Cirkulærebemærkning til § 19, stk. 1:

Der er med indførelsen af overenskomstens § 19 ikke tilsigtet nogen ændring i forhold til de tidligere gældende regler i § 21, i cirkulære af 25. juni 2001 om løn - og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere m.fl.

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.

Cirkulærebemærkning til § 19, stk. 2:

Ministeriet skal understrege, at der i overenskomstens § 19, 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 af en gravermedhjælper, der har været ansat uafbrudt i 5 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkning til § 19, stk.3:

Meddelelse skal sendes til organisationens hovedkontor

*Ministeriet skal præcisere, at overenskomstens § 19, 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***

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.

Stk. 4.

Den ansatte har ret til at lade sig repræsentere af den faglige organisation. Organisationens kan inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve sagen forhandlet med menighedsrådet.

Stk. 5.

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem organisationens lokale afdeling og menighedsrådet om grundlaget for opsigelsen, kan parterne kræve opsigelsen forhandlet mellem organisationen og Ministeriet for Ligestilling og Kirke.

Stk. 6.

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.

Kapitel 6 – Øvrige bestemmelser

§ 20. Arbejdstøj

Der ydes arbejdstøj i henhold til bilag 2.

§ 21. Efterindtægt

Efterlader en ansat sig ved sin død ægtefælle, er denne berettiget til efterindtægt. Retten til efterindtægt bortfalder ved skilsmisse.

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 7 – Forhandlingsregler mv.

§ 22. Hovedaftale

Overenskomsten er omfattet af hovedaftale af 21. juli 1991 mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer.

Cirkulærebemærkning til § 22:

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).

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2013 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst 31. marts 2015.

København, den 16. august 2013

Fagligt Fælles Forbund
Hanne Gram

Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Christa Hector Knudsen

Bilag 1 - Generelle aftaler som overenskomst for graver-medhjælpere 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. 5/8 2009 (Perst nr. 053-09)
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 Fmst. cirk. 18/7 2003 (Fmst. nr. 055-03)
6. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6-2000(Perst. nr. 057-00)
7. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 9/6 2008 (Perst. nr. 014-08)
8. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst nr. 015-08)
9. Job på særlige vilkår (Socialt kapitel), for tiden Fmst. cirk. 16/6 1997 (Fmst. nr. 033-97)
10. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/8 2011 (Perst. nr. 043-11)
11. Rameaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Fmst. nr. 039-05)
12. Implementering af deltidsskemaet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Perst. nr. 051-99)
13. Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 8/6 2011 (Perst. nr. 024-11)
14. Kompetencefonden, for tiden 8/6 2011 (Perst. nr. 025-11)
15. Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 8/6 2011 (Perst. nr. 022-11)

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 gravermedhjælper 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

