

FLØS-Vejledning til overenskomstansatte kirkefunktionærer med arbejdsfunktion som kordegn.

Den 1. september 2009 trådte ny organisationsaftale i kraft for de nyansatte kordegne. Samme organisationsaftale træder pr. 1. januar 2010 i kraft for de kordegne, som på nuværende tidspunkt er i ansættelsesforhold. Allerede ansatte, der er ansat som tjenestemænd, vedbliver at være tjenestemænd også ved stillingsskifte. Tjenestemænd forbliver i lønrammesystemet uden mulighed for lokalt at aftale tillæg.

Nærværende vejledning er udarbejdet som et hjælpeværktøj til de lønansvarlige, der skal oprette ansættelsesforhold efter den nye organisationsaftale. Vejledningen erstatter ikke organisationsaftalen, som bør læses som supplement til denne vejledning.

Vejledningen omfatter aflønningen af overenskomstansatte Kordegne.

Væsentlige ændringer:

- Det er ikke længere nødvendigt, at kordegne har en forudgående uddannelse, eller moduler heraf, i forbindelse med ansættelse.
- Ligeledes er det ikke længere en forudsætning, at uddannelseskrevet er opfyldt for at medarbejderen er pensionsberettiget.
- Opgaveindholdet (kerneopgaverne) er bestemmende for aflønningsniveauet.
- Opmærksomheden henledes på, at pensionsberegning nu sker af den samlede løn og ikke som hidtil efter tjenestemændenes lønrammesystem, skalatrin 0.
- Der skelnes ikke længere mellem kordegne stillinger og kordegneassistent stillinger.
- Hidtil har mindste beskæftigelse været 50 procent af en fuldtidsstilling, svarende til 18,5 time pr. uge. Beskæftigelseskrevet er nu 8 timer pr. uge.
- Arbejdstiden opgøres i et antal hele ugentlige timer. For allerede ansatte der overgår pr. 1. januar 2010 angives arbejdstiden dog i antal hele *eller halve* ugentlige timer.
- Rådighedstillægget er ikke længere obligatorisk og bliver kvoteret i forhold til beskæftigelsesgraden. Kordegne, som ikke modtager rådighedstillæg, skal have natpenge ved arbejde fra 17 – 06 (Lønart 3212) og lørdage og søndage (Lønart 3230).
- Ansatte kirkefunktionærer, der overgår til ansættelse efter organisationsaftalen pr. 1. januar 2010, er omfattet af en garantilønsordning. Ordningen indebærer, at kirkefunktionæren som minimum er garanteret det nuværende lønniveau samt niveauet for den første ordinære lønstigning.
- Fremadrettet vil alle kirkefunktionærerne blive omfattet af en 5-dages arbejdsuge. Ved overgangen skal alle fremtidige indberetninger af ferie og særlige feriedage ske som 5-dages

arbejdsuge. Ændringen gælder både for *tjenestemandsansatte* kirkefunktionærer og for kirkefunktionærer, der bliver omfattet af organisationsaftalen.

- Nyt restferieregnskab sendes ud primo januar 2010.

OBS!

Det er særdeles vigtigt, at menighedsrådene har foretaget indberetning til FLØS om al afholdt ferie og afholdte særlige feriedage i forbindelse med november måneds lønkørsel. Dette af hensyn til, at FLØS på grundlag af restdagene vil foretage en automatisk konvertering fra 6 dags- til 5 dagsafvikling.

Stillingskategori.

Kordegne som ansættes på ny organisationsaftale oprettes med stillingskategori 1402 "Kordegne OK".

Aflønningsform:

Stillingskategorien aflønner pr. automatik medarbejderen som bagudlønnen. Kommer medarbejderen i direkte overgang fra en tidligere ansættelse i folkekirken som tjenestemandslignende eller overenskomstansat kordegne, og har medarbejderen i dette ansættelsesforhold været aflønnet som forudlønnen, medtages denne aflønningsform. Ændringen af aflønningsformen fra bagud til forud foretages ved at afvige aflønningsformen på medarbejderens ansættelsesforhold.

Intervalløn angives på lønarterne 2970 – 2972

Kordegne, der overenskomstansættes, aflønnes med Intervalløn.

Indenfor intervallet angives hele kirkefunktionærens løn ekskl. rådighedstillæg. Det betyder, at hele den aftalte løn og eventuelle tillæg, herunder udligningstillæg, skal angives indenfor intervallet. Som udgangspunktet indplaceres nyansatte med fikspunktet for den pågældende løngruppe. Ændringer i lønnen forudsætter en aftale mellem den forhandlingsberettigede organisation og menighedsrådet. Det er vigtigt, at det fremgår af lønaftalen, hvad lønnen gives for. Såfremt der skal gives udligningstillæg, skal menighedsrådene, ved kommende lønaftaler og eventuelt i en lønpolitik, forholde sig til, om aftalte tillæg skal modregnes i et eventuelt udligningstillæg. -

Udgangspunktet for aflønningen af den faste månedsløn er, at der oprettes en fast lønart inden for det interval (dvs. den arbejdsfunktion, som kordegnen har inden for stillingens kerneopgaver), der skal derfor ikke som hidtil anvendes en lønramme til at udmønte den faste månedsløn.

Fælles for de faste lønarter, der anvendes til intervalløn er, at det er årslønnen i hele hundrede kroner med et årligt grundbeløb, oplyst i lønniveauet 1/10-97.

De faste lønarter til brug for Intervalløn, beskrives nærmere på næste side. Yderligere beskrives de arbejdsfunktioner, som henhører under de enkelte intervaller.

Fast lønart 2970 ”Interval Løngruppe 1 – Kordegn”.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 190.000,00 – 235.000,00 i årligt grundbeløb pr. 1/10-97.
Fikspunktet udgør kr. 200.000,00 i årligt grundbeløb pr. 1/10-97.

Løngruppe 1 omfatter ansatte, som varetager følgende kerneopgaver:

- Personregistrering
- Betjening af kirkekontor
- Liturgisk kirketjeneste
- Sekretærfunktioner for præster
- Sekretæropgaver for menighedsråd samt udvalg og funktioner for menighedsråd
- Regnskabsfunktioner under menighedsrådenes ansvarsområde

Fast lønart 2971 ”Interval Løngruppe 2 - Kordegn”

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 200.000,00 – 265.000,00 i årligt grundbeløb pr. 1/10-97.
Fikspunktet udgør kr. 210.000,00 i årligt grundbeløb pr. 1/10-97.

Løngruppe 2 omfatter ansatte, som varetager følgende kerneopgaver:

- Personregistrering
- Betjening af kirkekontor
- Liturgisk kirketjeneste
- Sekretærfunktioner for præster
- Sekretæropgaver for menighedsråd samt udvalg og funktioner for menighedsråd
- Regnskabsfunktioner under menighedsrådenes ansvarsområde
- Administrative koordineringsopgaver under menighedsrådenes ansvarsområde.
- Bistår menighedsrådets kontaktperson eller kasserer med personaleadministrative opgaver

Fast lønart 2972 ”Interval Løngruppe 3 - Kordegn”

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 240.000,00 – 300.000,00 i årligt grundbeløb pr. 1/10-97.
Fikspunktet udgør kr. 250.000,00 i årligt grundbeløb pr. 1/10-97.

Løngruppe 3 omfatter ansatte, som udøver ledelse af ansatte efter bemyndigelse fra menighedsrådet. Ved ledelse forstås, at kirkefunktionæren har de daglige ledelses- og instruktionsbeføjelser i forhold til de ansatte. For at blive aflønnet i løngruppe 3 skal ledelsen varetages for et antal ansatte, som minimum svarer til 4 fuldtidsstillinger (ekskl. lederen selv). Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alt personale, som er omfattet af en overenskomst, eller som er ansat på tjenestemand- eller tjenestemandslignende vilkår.

Rådighedstillæg - angives på fast lønart 2955 ”Rådighedstillæg OTK, kvoteret”.

Der ydes rådighedstillæg til kordegne ansat efter denne organisationsaftale. Rådighedstillægget kvoterer i forhold til medarbejderens arbejdstidsbrøk.

Lønarten er pensionsberettiget med 18%, som afregnes til CO II Pension hos PFA. Pensionsberegning af rådighedstillæg med 18% foretages automatisk ved indberetning af lønart 2955.

For at aktivere lønarten, skal der tillige angives sats 4, samt kode 1.

Rådighedstillæg, grundbeløb pr. 1/10-97

- kr. 23.700,00 Sats 4 Kode 1

Pension til overenskomstansatte kordegne angives på fast Lønart 5337 "OTK pension, ny aftale".

For at aktivere pensionsberegning skal lønart 5337 oprettes. Den beregnede pension med 18 %. Pensionen afregnes til CO II Pension hos PFA (OTK).

Gruppelivsordning overenskomstansatte kordegne angives på fast Lønart 5310 "Gruppeliv".

Kordegne skal oprettes med gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv.

Ordning aktiveres ved at anvende lønart 5310 med kode 1.

Konvertering af pension til løn ved 70 år angives på fast Lønart 5377 "OTK-pen. konv til løn ved 70 år".

Når medarbejderen fylder 70 år og fortsat gør tjeneste som kordegn, skal medarbejderen have udbetalt den beregnede pension som løn, medmindre medarbejderen anmoder om, at beløbet indbetales til en pensionsordning eller at beløbet konverteres til frihed. Såfremt beløbet skal indbetales til en pensionsordning, skal lønmodtageren give oplysninger om, hvordan lønindbetalingen skal foretages.

Samtidig med at medarbejderen fylder 70 år, skal pensionsberegningen lukkes på lønart 5337 og erstattes af ny lønart 5377 "OTK-pen konv til løn ved 70 år". Ligeledes lukkes lønart 5310, da kordegne ikke længere er omfattet af gruppelivsordning.

Engangsvederlag – pensionsgivende angives på Lønart 2930 "Engangsvederlag, Pens.giv."

Til afregning af pensionsgivende engangsvederlag anvendes lønart 2930.

Vederlaget kan ydes for honorering af særlig indsats mv.

Lønarten indberettes med beløb til udbetaling i nutidskroner.

Værdien af engangsvederlaget indgår i pensionsberegning med 18%. Pensionen afregnes til CO II Pension hos PFA.

Engangsvederlag – ej pensionsgivende angives på Lønart 2935 ”Engangsvederlag, ej Pens.giv.”

Til afregning af engangsvederlag, som ikke er pensionsgivende, anvendes lønart 2930.

Vederlaget kan ydes for honorering af særlig indsat mv., hvor det er aftalt, at beløbet ikke er pensionsgivende.

Lønarten indberettes med beløb til udbetaling i nutidskroner.

Merarbejde angives på Lønart 2945 ”Merarbejde OTK – OK”.

Der er med denne organisationsaftale mulighed for udbetaling af merarbejde, hvis normarbejdstiden overstiger 20 timer i kvartalet. Merarbejde udbetales både til ansatte med fuldtids- og deltidsbeskæftigelse, når den ansatte på baggrund af erlagt merarbejde har indgået aftale med menighedsrådet herom.

Merarbejde skal som udgangspunkt afspadsres, er dette ikke muligt kan merarbejde godtgøres med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes faste løn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg).

Lønarten indgår i pensionsberegning med 18%. Pensionen afregnes til CO II Pension hos PFA.

Særlige forhold ved overgangsordning for allerede ansatte pr. 1. januar 2010

Garantiløn er en ordning, der sikrer, at ingen allerede ansatte i forbindelse med overgang til de nye overenskomster, skal gå ned i løn. Ordningen indebærer, at den ansatte som minimum er garanteret den løn, den pågældende oppebar på det gamle lønsystem OG at den ansatte er garanteret en løn svarende til den første ordinære lønstigning, som den pågældende ville have fået på det gamle lønsystem på det tidspunkt, hvor lønstigningen ville have fundet sted. Løndele som udløses af garantiløn udbetales som udligningstillæg. **Opmærksomheden henledes på, at udligningstillæg for ansatte på organisationsaftalen indregnes i intervallønnen. Nedenstående lønarter skal kun anvendes, såfremt garantilønnen overstiger intervallønnen.** Det er vigtigt, at menighedsrådene, ved kommende lønaftaler og eventuelt i en lønpolitik, forholder sig til, om aftalte tillæg skal modregnes i et eventuelt udligningstillæg.

Udligningstillæg, pensionsgivende angives på fast lønart 2920 ”Udligningstillæg pens.giv.”.

Anvendes kun, hvis garantilønnen overstiger intervallønnen.

I medfør af protokollatets § 7, stk. 3 ydes der udligningstillæg, såfremt den samlede faste løn er lavere end den hidtidige samlede løn.

Udligningstillægget indberettes på den nye faste lønart med et årligt afrundet grundbeløb pr. 1/10-97. Tillægget udbetales altid på baggrund af det indtastede udligningsbeløb (1/10-97) og kvoterer derfor IKKE med medarbejderens arbejdstidsbrøk.

Udligningstillægget indgår i pensionsberegning. Pensionen beregnes med 18 %. Pensionen afregnes til CO II Pension hos PFA (OTK).

Arbejdstid for allerede ansatte

Opmærksomheden henledes på, at der for kirkefunktionærer ikke umiddelbart sker en ændring af arbejdstiden ved overgang til ansættelse efter organisationsaftalen. Imidlertid skal arbejdstiden efter organisationsaftalen og ved indberetning i FLØS opgøres i et antal hele ugentlige timer. Hvis kirkefunktionæren kommer fra en stilling med eksempelvis kvote 50 %, så svarede den hidtidige arbejdstid til 18,5 time. Da arbejdstiden efter overgang til overenskomstansættelse skal angives i hele timer, må ansættelsesmyndigheden vurdere om arbejdstiden efterfølgende er 18 eller 19 timer.