

# Præsentation af nye overenskomster i folkekirken

# Nye overenskomster

Baggrund og historik

## Hvorfor nye overenskomster ?

- Afskaffelse af muligheden for ansættelse som tjenestemand
- Henvendelse fra de faglige organisationer
- Manglende faglig og geografisk fleksibilitet
- Organisationernes opbakning til forandringer
- Tilnærmelse til det øvrige offentlige arbejdsmarked
- Behov for at få ordnede vilkår for alle lønmodtagere
- Regelforenkling

# Nye overenskomster

## Baggrund og historik

### Interessenter

- Kirkeministeriet
- Menighedsrådene (arbejdsgiverne)
- Landsforeningen af Menighedsråd
- Kirkefunktionærerne (arbejdstagerne)
- Fag- og centralorganisationerne
- Finansministeriet, Personalestyrelsen
- Ministeren (regeringen)
- Andre folkekirkelige myndigheder (Stift, Provstiudvalg)
- Andre berørte – præster, kirkefunktionærer, der ikke er direkte omfattet m.fl.

Overgang til aftalemodel

# Nye overenskomster

Overenskomst/organisationsaftale

## Sådan var det!

Ansættelsesform	Reguleret af
Tjenestemænd	Tjenestemandsløvslov
Tjenestemandslignende	Ensidigt fastsatte vilkår
Cirkulæreansatte	Ensidigt fastsatte vilkår
Øvrige ansatte	Individuelle vilkår

# Nye overenskomster

Overenskomst/organisationsaftale

## **Organistoverens- komst**

- PO- og DOKS-organister (uddannelsesoverenskomst)

**Undtaget  
tjenestemænd**

## **Organisations- aftale**

### **OAO's forhandlings- område**

- Kirketjenere
- Gravere

### **COII's forhandlings- område**

- Kordegne
- Sognemedhjælpere
- Kirkemusikere

**Undtaget  
tjenestemænd og  
allerede ansatte  
sognemedhjælpere**

# Nye overenskomster

Overenskomst/organisationsaftale

## **Organistoverens komst**

- Generelle aftaler
- Overenskomst
- Protokollater

## **Organisations- aftale**

- Generelle aftaler
- Fællesoverenskomst (COII og OAO)
- Organisationsaftale
- Protokollater

# Nye overenskomster

## overenskomst/organisationsaftale

Aftale	Arbejdsgiverside	Lønmodtagerside
Fællesoverenskomst (Gælder for organisationsaftale)	Finansministeriet, Personalestyrelsen	Centralorganisation (OAO eller COII)
Generelle aftaler (Gælder for organisationsaftale og organistoverenskomst)	Finansministeriet, Personalestyrelsen	Centralorganisationerne
Organisationsaftale med protokollater	Kirkeministeriet	Centralorganisation/fag- organisation
Organistoverenskomst med protokollater	Kirkeministeriet	Centralorganisation/fag- organisation

**Fornys ved OK 2011**

# Nye overenskomster

overenskomst/organisationsaftale

## Hvem er omfattet

- Kirkefunktionærer med opgaver beskrevet i organisationsaftalen
- Organister der opfylder uddannelseskrav i overenskomsten
- Varighed på mere end 1 måned
- Ansat med 8 løntimer pr. uge og derover

# Nye overenskomster

Væsentligste ændringer

- Løn og lønforhandlinger
- 5-dages arbejdsuge
- Skemalægning og arbejdstid
- Geografisk og faglig fleksibilitet
- Allerede ansattes overgang

# Løn og lønforhandlinger

# Nye overenskomster

Løn og forhandlinger

Den gamle model for ansatte i lønramme-systemet:

- Central fastsat løn – både lokal- og skalaløn
- lønstigning efter anciennitet
- Ingen mulighed for at honorere særlige funktioner og kvalifikationer
- Ingen mulighed for lokale tillæg

# Nye overenskomster

Løn og forhandlinger

Den gamle model for øvrige ansatte

- Individuelt aftalte vilkår
- Ikke pensionsret for alle
- Uens vilkår

# Nye overenskomster

Løn og forhandlinger

## Fremtidige vilkår

- Central fastsat grundløn og rådighedstillæg
- Regler om pension for alle
- Mulighed for at aftale lokal løndannelse
- Regler for forhandlinger

# Nye overenskomster

Løn og forhandlinger

Principperne for Ny Løn efter overenskomst for organister

- Udg. pkt. alm. Ny Løn (centralt fastsat løn og tillæg + lokalt aftalte tillæg)
- Særligt system for forhandlingernes gennemførelse med særlige tidsintervaller, ikke krav om mundtlige forhandlinger og med stiftet som 2. instans.

# Nye overenskomster

Løn og forhandlinger

## **Principperne for intervalløn** (organisationsaftale for kirkefunktionærer)

Lønssystem som hos organisterne  
med følgende tilføjelser:

**Intervallønnen** angiver det højeste  
og det laveste niveau for mulig  
aflønning. Kirkefunktionæren  
indplaceres i intervallet efter  
forhandling med den  
forhandlingsberettigede  
organisation

# Nye overenskomster

Løn og forhandlinger

## Principperne for intervalløn

(organisationsaftale for kirkefunktionærer) *fortsat*

- **Fikspunkt** (svarer til grundløn el. basisløn) kan som udgangspunkt tilbydes alle som er ansat efter organisationsaftalen. Kræver ikke forhandling!
- **Faglig og geografisk fleksibilitet** – kræver lønaftale
- **Øvrige lønforhandlinger** – krav om årlige lønforhandlinger

# Nye overenskomster

Løn og forhandlinger

Eksempel på intervallløn

Kirketjenere

Intervallløn kr. 190.000 – 245.000

(1.10.1997 – niveau)

Fikspunkt kr. 190.000 (1.10.1997 –  
niveau)

Hvornår kan der aflønnes med fikspunkt  
?

Hvis kirketjeneren udfører følgende  
opgaver ved egen  
ansættelsesmyndighed

1. Pasning og tilsyn af kirkens bygninger
2. Rengøring af kirkens bygninger
3. Servicering i forbindelse med mødevirksomhed
4. Praktisk kirketjeneste (obligatorisk)

# Nye overenskomster

## Løn og forhandlinger

### Lønforhandlinger:

1. Alle forslag, der er fremsendt inden 15. september skal menighedsrådet besvare senest 15. november. Besvarelsene skal være begrundet.
2. Forhandlinger skal kun foretages skriftligt
3. Stiftet er 2. instans og kan lave bindende aftaler for menighedsrådene. Kirkeministeriet er 3. instans og kan lave bindende aftaler for menighedsrådene.

# Nye overenskomster

Løn og forhandlinger

Eksempel på lønforhandling:

Menighedsrådet modtager den 15. marts en skriftlig henvendelse fra FAKK om en ændret indplacering fra kr. 190.000 til kr. 193.000.

Menighedsrådet sender svar den 1. november. Af svaret fremgår det, at menighedsrådet foreslår at lønnen hæves til kr. 192.000. I svaret har menighedsrådet begrundet deres forslag.

# Nye overenskomster

## Løn og forhandlinger

Øvrige forhold angående løn:

- Rådighedstillægget nedsættes forholdsmæssigt med arbejdstiden.
- For ansatte omfattet af organisationsaftalen skal der kun gives rådighedstillæg, hvis menighedsrådet ønsker at anvende rådighedstid og merarbejdsforpligtelsen. Hvis der ikke gives rådighedstillæg, har den ansatte krav på natpenge.
- Der kan ydes godtgørelse for merarbejde ud over 20 timer i kvartalet. For gravere er opgørelsesperioden ét år. Udgangspunktet er, at godtgørelsen ydes som afspadsering.

# 5-dages arbejdsuge Arbejdsplanlægning

# Nye overenskomster

5-dages arbejdsuge

## Sådan var det!

- 6-dages arbejdsuge
- Gennemsnitlig daglig arbejdstid 6,1 time
- 6 årlige friweekends
- Én fast ugentlig fridag

# Nye overenskomster

5-dages arbejdsuge

## Sådan bliver det!

- 5-dages arbejdsuge (i gennemsnit)
- Én fast ugentlig fridag
- Én løs ugentlig fridag, der 2 gange i kvartalet skal gives i sammenhæng lørdag og søndag – med mindre andet aftales
- Gennemsnitlig daglig arbejdstid 7,4 time

# Nye overenskomster

Pligt til arbejdsplanlægning

## Sådan var det!

- Typisk ingen fastlæggelse af arbejdstiden udover planlagte aktiviteter/kontortid m.m.
- Kirkefunktionæren planlagde typisk selv sit arbejde herudover
- Ingen højeste/laveste arbejdstid
- Deltidsansatte - friperioder

# Nye overenskomster

Pligt til arbejdsplanlægning

## Sådan bliver det!

- Pligt til planlægning af opgaver, der kan planlægges
- Pligt til planlægning af rådighedstid – for opgaver, der ikke kan planlægges
- Pligt til planlægning af løs fridag
- Varsel mindst 1 måned

# Nye overenskomster

Pligt til arbejdsplanlægning

## Sådan bliver det!

### Overenskomst/organisationsaftale

- MR og fastlægger den fulde arbejdstid (fast mødetid) herunder rådighedstiden
- MR fastlægger kun i begrænset omfang arbejdstiden – men hele rådighedstiden - kirkefunktionæren planlægger selv sit arbejde herudover
- MR fastlægger alene rådighedstiden – kirkefunktionæren planlægger selv sit arbejde herudover

# Nye overenskomster

Pligt til arbejdsplanlægning

## Sådan bliver det!

### Organistoverenskomst

- 30 timer pr. uge til planlagte aktiviteter, både internt og eksternt, rådighedstid ved andre kirker og til akut sygdom (højst på 2 dage)
- 20 timer (4 timer pr. arbejdsdag) til aktiviteter, der ikke kan planlægges ved egen kirke
- Anvendelse af rådighedstid – varsel på 48 timer – ved akut sygdom dog inden kl. 9 samme dag

# Nye overenskomster

Pligt til arbejdsplanlægning

## Sådan bliver det!

### Organisationsaftale

- 30 timer pr. uge til rådighedstid ved både egen og andre kirker til aktiviteter, der ikke kan planlægges
- Varsel: så tidligt som muligt, dog senest kl. 9 samme dag.

# Nye overenskomster

Pligt til arbejdsplanlægning

**Sådan bliver det!**

**Overenskomst/organisationsaftale**

**Deltidsansatte**

- Rammerne for, hvornår arbejdet kan placeres skal fastsættes.
- Rammerne og arbejdstiden er ikke det samme – ansættelse 20 timer  
– rammer 34 timer

# Nye overenskomster

Pligt til arbejdsplanlægning

## **Sådan bliver det!**

Hvad skal der ske senest 1. januar:

- Plan over planlagte aktiviteter
- Placering af løs fridag
- Fastlæggelse af evt. rådighedstid

# Nye overenskomster

Pligt til arbejdsplanlægning

## Hvordan griber I det an!

- Overvej hvad I ønsker i menighedsrådet
- Hold møde med kirkefunktionærerne
- Fastsæt tidspunkt for rådighedstiden
- Udarbejd plan over gudstjenester og andre planlagte aktiviteter
- Kirkefunktionærerne udarbejder kvartalsplan for arbejdsopgaver og ønsker om placering af løs fridag
- Kvartalsplanerne godkendes af menighedsrådet

# Geografisk og faglig fleksibilitet

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

- Aftalt for at sikre **øget fleksibilitet** i opgavevaretagelsen
- Aftalt for at få de **faglige organisationer med** og sikre støtte til fleksibilitetsmuligheden
- Aftalt for at **fastlægge et system** for, hvordan geografisk og faglig fleksibilitet kan blive en del af et ansættelsesforhold

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

- Menighedsrådet kan udøve sin ledelsesret ved at prioritere opgaveindholdet i stillingerne
- Slut med regulativer for overenskomstansatte
- Hensigtsmæssigt med arbejdsbeskrivelser

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

## **Geografisk fleksibilitet**

- Hvis kirkefunktionæren ved ansættelsen forpligtes til at gøre tjeneste ved flere ansættelsesmyndigheder
- Aftal et samarbejde om gensidig vikarforpligtelse, så vikardækningen etableres som rådighed inden for de faste stillinger
- Historik: Vikariering koster 8-20 procent af den samlede lønsum. De faglige organisationer sagt ja til geografisk fleksibilitet
- Planlægges den geografisk fleksibilitet, bliver den en del af rådigheden

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

## **Geografisk fleksibilitet - for allerede ansatte**

- Er ansættelsesområdet ved ansættelsen oplyst som folkekirken, provstiet eller et andet større geografisk område, er der mulighed for geografisk fleksibilitet inden for dette område
- Er ansættelsesområdet ved ansættelsen oplyst som et mindre geografisk område, fx et sogn, og ønsker menighedsrådet fleksibilitet inden for et større område, skal ændringen varsles efter de gældende procedurer for opsigelse

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

## **Tjenesterejseaftalen**

- Hvis menighedsrådet forlanger, at der udføres arbejde på flere tjenestesteder samme dag
- Rejse mellem tjenestesteder er en tjenesterejse og medtages i arbejdstiden
- Rejse mellem tjenestested og hjem er ikke en tjenesterejse og medregnes ikke i arbejdstiden

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

## Faglig fleksibilitet

- Hvis kirkefunktionæren ved ansættelsen forpligtes til at varetage arbejdsopgaver, der ikke udgør kerneopgaver efter vedkommendes protokollat
- Flexibilitetskrav for kirkefunktionærer på tværs af faggrupper
- Flexibilitetskrav for organister under hensyntagen til de begrænsninger, der er som følge af forskellige uddannelseskrav
- Kombinationsstilling – arbejdsopgaver inden for flere protokollater – der kan skabes mere attraktive stillinger

# Nye overenskomster

## Geografisk og faglig fleksibilitet

- Efter aftalekonstruktionen kan man kun være omfattet af ét protokollat
- Afgørelse af hvilket protokollat stillingen hører under
  - Ansættelsesforholdet er omfattet af det protokollat, som flest opgaver henhører under
  - Ved ligelig fordeling afgør menighedsrådet, hvilket protokollat ansættelsesforholdet hører under

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

## Tålegrænsen

- Ligger de opgaver, menighedsrådet pålægger en organist eller kirkefunktionær **inden for**, hvad der forventeligt skal tåles, skal den ansatte udføre opgaven, uanset at den har et andet fagligt indhold eller skal udføres ved en anden ansættelsesmyndighed
- Eksempel: i forbindelse med at børnekoret nedlægges, pålægges kirkemusikeren/organisten at arrangere salmesangseftermiddage. Dette skal kirkemusikeren/organisten tåle.

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

## Tålegrænsen

- Ligger en ny arbejdsopgave helt **uden for** det, der blev forudsat ved ansættelsen i den pågældende stilling, skal den ansatte ikke tåle at udføre opgaven
- Eksempel: en kirketjener skal ikke tåle at varetage regnskabsfunktionen i forbindelse med kordegnens langtidssygemelding

# Nye overenskomster

Geografisk og faglig fleksibilitet

## Varsling

- Ønsker menighedsrådet at ændre stillingsindholdet, så stillingen reelt ændrer karakter, betragtes ændringen som væsentlig og skal varsles efter de gældende procedurer for opsigelse
- Ændres stillingsindholdet inden for den grænse, som skal tåles af den ansatte, skal ændringen ikke varsles.

Allerede ansattes  
overgang

# Nye overenskomster

## Allerede ansattes overgang

- Bør tage en drøftelse af hvilke konsekvenser det kan have for ansættelsen, herunder
- Overvejelser om faglig og geografisk fleksibilitet
- Overvejelser om regulativ og arbejdsbeskrivelser
- Overvejelser om rådighedstillæg og rådighedstid
- Nyt ansættelsesbrev / berigtigelse af ansættelsesbrev
- Opgørelse af arbejdstid hvis der ikke findes en opgørelse allerede (arbejdstiden angives i hele og halve timer, hele timer for kirkemusikere)

# Nye overenskomster

Allerede ansattes overgang

- Indplacere på den rigtige løn og eventuelt beregne garantiløn:

Indplaceringen foretages på nærmeste højere basisløntrin eller på fikspunktet. Hvis den hidtidige løn var højere, skal der gives en løn, der svarer til det hidtidige niveau (eks. pension). Rådighedstillægget beregnes separat.