

Den fulde tekst

CIR nr 12090 af 20/12/1997
Gældende
Offentliggørelsesdato: 20-05-1998
Kirkeministeriet

[Vis mere...](#)

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kirkegårdsfunktionærer. (* 1)

(Til stiftsøvrighederne)

I Kirkeministeriets cirkulære af 10. marts 1993 om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kirkegårdsfunktionærer samledes alle hovedbestemmelser om kirke- og kirkegårdsfunktionærer til en systematisk oversigt med henvisninger til alle de relevante bestemmelser i love, bekendtgørelser, aftaler, cirkulærer m.v.

Herudover fastsattes enkelte nye bestemmelser som supplement til gældende forskrifter.

Dette cirkulære træder i stedet for det ovennævnte cirkulære af 10. marts 1993, som herved ophæves.

Cirkulærets systematik er i vidt omfang opretholdt, idet regelhenvisninger er overført til en særlig bilagsdel, som påregnes revideret løbende. Cirkulæret bedes bekendtgjort for menighedsråd, provstiuvalg og provstirevisorer.

1. Kirkebetjeningens ordning i almindelighed.

Menighedsrådet træffer afgørelse om kirkebetjeningens ordning i henhold til bestemmelser herom fastsat af kirkeministeren.

Tjenestemænd ansættes med folkekirken som ansættelsesområde og med sognet som ansættelsessted.

Øvrige kirkefunktionærers ansættelsesområde er vedkommende sogn, medmindre undtagelse udtrykkeligt er gjort ved ansættelsen eller fremgår af forholdene, f.eks. hvor der er ansat funktionærer ved en filialkirke. En funktionær, der er ansat ved sognekirken er således som almindelig regel forpligtet til at gøre tjeneste i filialkirker og i gudstjenestelokaler, der midlertidigt eller varigt benyttes af sognemenigheden. Herudover er kirkefunktionærer forpligtet til at medvirke ved gudstjenester, andagter og kirkelige handlinger i kapeller og krematorier og på sygehuse, alderdomshjem og plejehjem m.v., der betjener beboerne i ansættelsesområdet. Forpligtelsen er ikke afhængig af, om kapellet, krematoriet eller institutionen er beliggende i det sogn, hvor funktionæren er ansat.

Skønnes det nødvendigt at ansætte særskilt kirkebetjening ved midlertidige kirker eller gudstjenestelokaler, skal det af ansættelsesvilkårene fremgå, at der ikke hermed er taget stilling til den endelige ordning af funktionærforholdene ved den kirke, som eventuelt skal afløse den midlertidige kirke eller gudstjenestelokalet.

2. Ansættelse.

2.1. Ansættelseskompetence.

Menighedsrådet træffer beslutning om ansættelse i ledige stillinger som kirke- og kirkegårdsfunktionær. For så vidt tjenestestedet for en stilling som kirke- eller kirkegårdsfunktionær omfatter mere end een menighedsrådsreds, foretages ansættelsen af menighedsrådene i et fælles møde.

2.2. Opslag.

Ledige stillinger besættes efter opslag. Dog skal opslag ikke finde sted ved en tjenestemand's varige ansættelse efter prøveansættelse.

Ledige stillinger opslås af menighedsrådet.

Forinden opslag af en ledig lønrammestilling finder sted, skal der af stiftsøvrigheden foretages en prøvelse af, om forudsætningerne for stillingens hidtidige aflønning fortsat er til stede. Denne prøvelse kan undlades, hvis der er forløbet mindre end 3 år, siden stillingens lønvilkår er blevet vurderet efter gældende klassificerings- og kvotaregler. Dog skal prøvelse altid finde sted, såfremt ændringer foretages i stillingens indhold.

Senere ændringer til forskriften

- CIR nr 10352 af 01/10/1998
- CIR nr 10336 af 15/01/1999

Redaktionel note

- Se redaktionel note

Yderligere dokumenter:

- Afgørelser truffet i henhold til denne retsforskrift
- Beretninger fra ombudsmanden, der anvender denne retsforskrift

Hvis der ikke ved udløbet af ansøgningsfristen har meldt sig ansøgere, der opfylder betingelserne for at kunne ansættes i stillingen, genopslås stillingen.

Genopslag finder endvidere sted, hvis menighedsrådet skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har meldt sig til en opslået stilling, er tilstrækkeligt egnet til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe ansøgning fra mere kvalificerede ansøgere. Finder menighedsrådet, at ansøgninger, der er indgivet for sent, bør tages i betragtning, skal stillingen ligledes opslås på ny.

Genopslag skal indeholde tilkendegivelse af, at tidligere indgivne ansøgninger fra ansøgere, der opfylder ansættelsesbetingelserne, vil blive taget i betragtning, medmindre de tilbagekaldes.

2.1.1. Opslags bekendtgørelse.

Opslag skal bekendtgøres på en sådan måde, at det kommer til kundskab for den videst mulige kreds af eventuelle ansøgere til stillingen. Opslag bør derfor optages i vedkommende organisationsblad, såfremt et sådant findes, og herudover indrykkes i dagspressen. Opslag af tjenestemandstillinger i lønramme 9 og derover skal yderligere optages i Statstidende.

Det offentlige arbejdsformidlingskontor skal gøres bekendt med opslaget, medmindre opslag optages i Statstidende.

2.2.2. Opslags indhold.

Opslag skal indeholde angivelse af:

- * Stillingsbetegnelse.
- * Tjenestested og for tjenestemænd ansættelsesområde (folkekirken).
- * Stillings klassificering (lønramme og særlige tillæg, rådighedstillæg eller lignende).
- * Eventuel for stillingen fastsat lønkvota.
- * Særlige kvalifikations- og uddannelseskra, som stilles til ansøgerne.

Såfremt der kan stilles bolig til rådighed på lejeboligvilkår (funktionærbolig), kan dette angives.

Endvidere skal opslaget indeholde oplysning om ansøgningsfristen og om, hvortil ansøgninger skal sendes, og hvor stillingens regulativ kan rekvireres.

Der må ikke i opslag benyttes en formulering, hvorved der skelnes mellem mandlig og kvindelig arbejdskraft for så vidt angår stillinger, der efter deres art kan bestrides af såvel kvinder som mænd.

Der må ligeledes ikke i opslag af tjenestemandstillinger stilles krav om dansk indfødsret på en måde, der kan afholde EU- og EFTA-statsborgere fra at søge stillingen.

2.2.3. Ansøgningsfrist.

Ansøgningsfristen skal være mindst 14 dage.

Til stillinger, der aflønnes efter lønrammesystemet, skal ansøgningsfristen dog altid udgøre 3 uger og fastsættes til at løbe fra den 1. til den 22. i en måned.

2.3. Ansættelsesbetingelser.

2.3.1. Uddannelseskra m.v.

2.3.1.1. Organiststillinger.

Organiststillinger, der er klassificeret i lønramme 16-21-29-31 eller højere, må kun besættes med organister med højeste organisteksamen (Kirkemusikalsk Diplomeksamen) fra et dansk musikkonservatorium. Organister med tilsvarende uddannelse vil dog af Kirkeministeriet kunne anerkendes som ansøgere til sådanne stillinger.

I organiststillinger, der er klassificeret i lønramme 9-15-17 eller lønramme 14-17-20 med et særligt tillæg (kvalifikationstillæg), må kun ansættes organister, der mindst har Præliminær Orgelprøve fra et dansk musikkonservatorium, kirkemusikskole eller seminarium. Organister med tilsvarende uddannelse vil dog af Kirkeministeriet kunne anerkendes som ansøgere til sådanne stillinger.

2.3.1.2. Kirkegårdslederstillinger.

Ansøgere til disse stillinger skal have faglig uddannelse som gartner eller anden uddannelse, som Kirkeministeriet i det enkelte tilfælde godkender som ligestillet hermed i henseende til såvel teoretisk som praktisk kunnen.

Stillinger som kirkegårdsleder, hvis lønramme slutter med lønramme 29 eller højere, skal opslås med bemærkning om, at ansøgere, der har uddannelse som hortonom, vil blive foretrukket.

Alle, der førstegangsansættes i en kirkegårdslederstilling, hvortil der er knyttet forpligtelse til at varetage kirketjenerfunktioner, skal gennemgå et grunduddannelseskursus for gravere m.fl. indenfor de 2 første ansættelsesår.

2.3.1.3. Kirkegårdsassistentstillinger.

Ansøgere til disse stillinger skal have faglig uddannelse som gartner eller anden uddannelse, som Kirkeministeriet i det enkelte tilfælde godkender som ligestillet hermed i henseende til såvel teoretisk som praktisk kunnen.

2.3.1.4. Kordegnstillinger.

Kordegnstillinger skal opslås med krav om, at ansøgere, der ikke er eller har været ansat i kordegnstilling, skal have gennemført en basisuddannelse i ministerialbogsførelse og administration/kirkekundskab.

Hvis der er henlagt kassererhverv til kordegnstillingen, stilles der endvidere krav om, at ansøgere skal have gennemført en uddannelse i budgetlægning og regnskabsførelse.

2.3.1.5. Graverstillinger.

Alle, der førstegangsansættes i en graverstilling skal gennemgå et grunduddannelseskursus for gravere m.fl. indenfor de 2 første ansættelsesår.

2.3.1.6. Kirketjenerstillinger.

Alle, der førstegangsansættes i en stilling som kirketjener ved en bykirke skal indenfor de 2 første ansættelsesår gennemgå kirketjeneruddannelsens grundmodul 1, 2 og 3.

2.3.2. Alderskrav.

Ansættelse på prøve i tjenestemandstilling kan tidligst ske ved det fyldte 18. år og varig ansættelse som tjenestemand kan tidligst ske ved det fyldte 20. år.

2.3.3. Helbredsbedømmelse.

Forud for ansættelse (på prøve eller varigt) som tjenestemand skal menighedsrådet vurdere om den, der påtænkes ansat, helbredsæssigt er i stand til at varetage stillingen.

Der skal ved alle tjenstemandsansættelser af menighedsrådet tages et pensionsforbehold, der gælder ved afsked på grund af sygdom inden for - som udgangspunkt - 10 år fra ansættelsen.

Særlig helbredsbedømmelse er ikke foreskrevet ved ansættelse i andre stillinger end tjenestemandstillinger.

2.4. Prøveansættelse.

Varig ansættelse som tjenestemand finder sted efter forudgående ansættelse på prøve.

Regler om prøveansættelse er fastsat for tjenestemandstillinger, samt for kirkesangere og organister, der ikke lønnes efter tjenestemændenes lønrammesystem. I andre ansættelsesforhold kan en prøvetid over 3 måneder normalt ikke aftales.

3. Lønning.

3.1.1. Lønning efter lønramme (lønrammestillinger).

Følgende stillinger aflønnes efter lønrammesystemet:

* Organiststillinger til hvilke der er knyttet uddannelseskrav (iflg. pkt. 2.3.1.1.), og hvor beskæftigelsesgraden udgør 50% eller derover.

* Kirkegårdslederstillinger.

* Kordegnstillinger.

* Kirkegårdsassistentstillinger.

* Graverstillinger.

* Kirketjenerstillinger.

3.1.2. Tjenestemænd.

Kirkefunktionærstillinger, der er tjenestemandstillinger, er henført til lønrammesystemet ved lov af 18. juni 1969 om tjenestemandslønninger m.v. og klassificering af tjenestemandstillinger i staten, folkeskolen og folkekirken § 25 eller senere aftale. Nyoprettelse af tjenestemandstillinger kan finde sted ved Kirkeministeriets bestemmelse efter indstilling fra menighedsrådet.

3.1.3. Andre (tjenestemandslignende lønede).

Andre kirkefunktionærer lønnes efter lønrammesystemet, for så vidt dette er fastsat af Kirkeministeriet.

3.1.4. Klassificering i lønrammesystemet.

Klassificering af tjenestemandstillinger sker ved aftale mellem Finansministeriet (Kirkeministeriet) og vedkommende tjenestemandorganisation.

3.1.5. Omklassificering.

Ændring af en tjenestemandstillings eller en tjenestemandslignende lønnet stillings klassificering skal ske ved aftale mellem Finansministeriet og vedkommende centralorganisation, jf. § 45 i lov om tjenestemænd.

Omklassificering vil normalt kun finde sted i forbindelse med de almindelige omklassificeringsforhandlinger.

Undtagelse herfra gøres dog i visse tilfælde for:

* kordegnstillinge. Ved udvidelse eller indskrænkning af stillingsindholdet med kassererhverv for menighedsrådet sker der automatisk op- eller nedrykning til det henholdsvis højere eller lavere lønrammeforløb, der passer med det ændrede stillingsindhold.

* PO-organiststillinger. Sker der ændringer i stillingsindholdet, således at stillingen indeholder kor- og koncertforpligtelser og har en beskæftigelsesgrad på mindst 85 % af fuldtidsbeskæftigelse, sker der automatisk oprykning til lønramme 14-17-20. Ved stillingsændringer, der indebærer, at disse krav ikke længere er opfyldt, sker der ligeledes automatisk nedrykning til det lavere lønrammeforløb, der passer med det ændrede stillingsindhold.

* Ledige organiststillinger. Ved fastsættelse af ændrede uddannelseskrav til stillingen i forbindelse med ledighed kan der ske omklassificering til den lønramme, der passer med de nyfastsatte uddannelseskrav.

* Graverstillinger i lønramme hvortil der ikke er knyttet uddannelseskrav. I tilfælde, hvor graveren under ansættelsen gennemgår jordbrugets arbejdsmarkedsuddannelse til og med »Anlægsgartner teknik, trin I« eller »Plantevækst og etablering af grønne anlæg« eller »Etablering og pleje af kirkegårdsanlæg« kan der ske indplacering i lønramme 14-16.

3.1.6. Kvotafastsættelse.

Såfremt en kirkefunktionær, der lønnes efter lønrammesystemet, ikke er heltidsbeskæftiget, fastsættes der en kvota, med hvilken lønnen efter lønrammen udbetales. Ændring og nyfastsættelse af lønkvota foretages af stiftsøvrigheden eller Kirkeministeriet.

3.1.7. Tillæg

Til kirketjenere, kordegne samt gravere og kirkegårdsledere med kirketjeneste udbetales rådighedstillæg. Afgørelse om ændring af rådighedstillæg træffes af stiftsøvrigheden eller Kirkeministeriet.

Rådighedstillæg kan ikke uden ministeriets godkendelse udbetales til andre funktionærer eller med andre beløb end de af ministeriet fastsatte.

Til visse stillinger som graver og kirkegårdsleder ydes administrationstillæg.

Til organiststillinger klassificeret med krav om Præliminær Orgelprøve ydes kvalifikationstillæg samt rådighedstillæg.

Til organiststillinger klassificeret med krav om Kirkemusikalsk Diplomeksamen ydes rådighedstillæg.

3.1.8. Vederlag udover løn.

Der kan ikke ydes tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende lønede kirkefunktionærer vederlag udover den fastsatte løn med tillæg.

I overensstemmelse hermed kan særskilt vederlag ikke ydes for medvirken ved kirkelige handlinger, uanset om de personer, for hvem handlingen udføres, har bopæl i eller uden for sognet eller kommunen, og uanset om de pågældende er medlemmer af folkekirken eller står uden for denne, og uanset hvilken præst, der udfører handlingen.

Såfremt der i henhold til kirkens vedtægter skal opkræves betaling for ydelser, for hvilke kirkefunktionæren ikke er berettiget til betaling, indgår betalingen i kirkens kasse.

Som eksemplifikation for de enkelte stillingsgrupper anføres:

* Der må ikke ydes kirketjenere særskilt vederlag for renholdelse af og tilsyn med kontor- og menighedslokaler, som hører til kirken, samt konfirmandlokaler, uanset lokalernes beliggenhed, for medvirken ved kirkekoncerter og andre arrangementer i kirken eller for bistand ved modtagelse af kister i kapel eller kirke, for bistand ved pyntning eller i det hele for nogen virksomhed, som står i forbindelse med hans stilling som kirketjener.

* Kordegne vil ikke kunne modtage særskilt vederlag for udførelse af administrativt arbejde for menighedsrådet, for udsyngning af lig, for medvirken ved andagter m.v. på sygehus eller i kapel.

* Organister må ikke oppebære vederlag for udførelse af særlige kompositioner ved kirkelige handlinger, for medvirken ved begravelser fra kapeller eller for medvirken ved andagter på sygehus, alderdomshjem m.m., uanset om institutionen er beliggende uden for ansættelsesområdet.

Kirkegårdsledere og gravere må ikke modtage særskilt vederlag for arbejde på eller i forbindelse med driften af kirkegården - herunder i øvrigt for menighedsrådet.

3.1.9. Lønnens udbetaling.

Menighedsrådet træffer afgørelse om udbetalingsmåden, herunder om udbetaling skal finde sted til bank- eller sparekasse eller girokonto. Der tages så vidt muligt hensyn til funktionærernes ønsker.

Lønnen udbetales sidste bankdag i måneden.

3.2. Anden lønningform.

For kirke- og kirkegårdsfunktionærer, der ikke lønnes efter lønrammesystemet eller efter overenskomst, fastsættes lønvilkår af menighedsrådet inden for de af Kirkeministeriet fastsatte rammer.

Menighedsrådets afgørelse skal godkendes af provstiuvalget i de tilfælde, hvor der på området er fastsat vejledende regler af Kirkeministeriet.

Kirkefunktionærer, der er ansat med fast løn, må ikke oppebære særskilt vederlag for medvirken ved kirkelige handlinger uanset om de personer, for hvem handlingen udføres, har bopæl i eller uden for sognet eller kommunen, og uanset om de pågældende er medlemmer af folkekirken eller står uden for denne, og uanset hvilken præst, der udfører handlingen.

Såfremt der i henhold til kirkens vedtægt skal opkræves betaling for ydelser, for hvilke kirkefunktionæren ikke er berettiget til betaling, indgår betalingen i kirkens kasse.

3.2.1. Landsbyorganister og kirkesangere.

Såfremt andet ikke er bestemt i stillingens regulativ, finder honorarfastsættelsen sted efter de af Kirkeministeriet udsendte vejledende regler.

Der kan ikke udbetales særskilt vederlag for tjeneste på sygehus, kapel eller udsyngning af lig. Der må ej heller modtages vederlag for udførelse af særlige kompositioner ved kirkelige handlinger.

3.2.2. Kontorpersonale på kirkegårdskontorer m.m.

Kontorpersonale på kirkegårdskontorer m.m. ansættes og lønnes i henhold til fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomst) med tilhørende organisationsaftale for kontorfunktionærer.

Under sygdom af mere end 2 ugers varighed kan det af menighedsrådet forlanges, at kirkefunktionæren fra en læge fremskaffer nærmere oplysning om sygdommens varighed. Udgifterne ved denne lægeerklæring afholdes af kirkekassen.

Kirkefunktionæren er i øvrigt pligtig at fremskaffe helbredsoplysninger og underkaste sig lægeundersøgelse efter de herom fastsatte regler.

Om afsked på grund af sygdom, se pkt. 8.2.2.

3.3.2. Andre

Andre kirke- og kirkegårdsfunktionærer er, såfremt de ikke omfattes af funktionærloven, berettigede til dagpenge under sygdom i henhold til lov om dagpenge.

3.4. Løn under fravær på grund af graviditet, barsel, omsorgsdage og adoption.

3.4.1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende lønede.

Tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende lønede kirke- og kirkegårdsfunktionærer er berettigede til at oppebære løn under graviditet, barsel, omsorgsdage og i forbindelse med adoption i henhold til de af Finansministeriet fastsatte regler.

3.4.2. Andre

Kirkesangere og organister, der ikke lønnes efter tjenestemændenes lønrammer er berettigede til at oppebære løn under graviditet, barsel og adoption på linie med de til enhver tid gældende regler for tjenestemænd.

Andre kirke- og kirkegårdsfunktionærer er, såfremt de ikke er omfattet af funktionærloven, berettigede til dagpenge i henhold til lov om dagpenge.

3.5. Løn under indkaldelse til militærtjeneste.

3.5.1. Samtlige ansatte.

Kirke- og kirkegårdsfunktionærer er ikke berettigede til løn under første indkaldelse. Under genindkaldelse udbetales der løn i den måned, hvori genindkaldelse finder sted, og i den følgende måned, men ikke herudover.

3.6. Lønforskud

Under særlige omstændigheder kan der af Kirkeministeriet bevilges tjenestemandsansatte kirkefunktionærer lønforskud.

3.7. Lønfor skrivning.

Indenfor nærmere fastsatte rammer kan der af tjenestemænd gives forskrivning på deres løn.

4. Andre ansættelsesvilkår.

For tjenestemænd og tjenestemandslignende lønede kirkefunktionærer fastsættes andre ansættelsesvilkår end de, der er fastsat i tjenestemandsløven og tjenestemandspensionsloven, ved aftale mellem Finansministeriet (Kirkeministeriet) og tjenestemændenes centralorganisationer eller af Finansministeriet (Kirkeministeriet) efter forhandling med tjenestemandorganisationerne.

For andre kirkefunktionærer fastsættes ansættelsesvilkårene af menighedsrådet ved ansættelsesforholdets indgåelse inden for rammerne af de af Finansministeriet (Kirkeministeriet) fastsatte bestemmelser og lovgivningen i øvrigt. Provstiuvalget udøver legalitetskontrol. Ansættelsesvilkårene skal, forinden fastsættelsen, forhandles med kirkefunktionæren eller hans faglige organisation, jf. i øvrigt pkt. 6.

For alle ved kirker og kirkegårde ansatte, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, skal der af menighedsrådet udfærdiges regulativ.

4.1. Ferie

4.1.1 Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.

Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte er berettiget til ferie efter reglerne i ferieaftalen. Den ansatte har ret til ferie med løn samt en særlig feriegøtgørelse på 1 1/2 %.

4.1.2. Overenskomstansatte (månedslønnede).

Overenskomstansatte på månedsløn er berettigede til ferie efter reglerne i ferieaftalen. Den ansatte har ret til ferie med løn samt en særlig feriegodtgørelse på 1 1/2 %.

4.1.3. Andre.

Ansatte, der er omfattet af funktionærlovens regler og andre kirkefunktionærer, herunder timelønnede, er berettigede til ferie efter reglerne i lov om ferie efter nærmere bestemmelser fastsat af Kirkeministeriet.

Ansatte, der er omfattet af funktionærlovens regler, er berettigede til ferie med løn samt en særlig feriegodtgørelse på 1 %.

Ansatte, der ikke er berettigede til ferie med løn ydes en feriegodtgørelse på 12 1/2 % af lønnen.

4.2. Fridage og friweekends.

Kirkefunktionærer er berettigede til en fast ugentlig fridag, som fastsættes i stillingens regulativ. Må denne på grund af tjenesten inddrages, gives der kirkefunktionæren en erstatningsfridag i løbet af samme eller efterfølgende måned. Lader dette sig ikke gøre, udbetales kirkefunktionæren erstatning for den mistede fridag.

Lønrammelønnede kirke- og kirkegårdsfunktionærer er berettigede til 3-6 friweekends årligt afhængig af kvotastørrelse.

Landsbyorganister og kirkesangere er berettigede til 3 friweekends årligt.

4.3. Telefongodtgørelse.

Menighedsrådet kan bevile kirke- og kirkegårdsfunktionærer telefon eller telefongodtgørelse efter regler fastsat af Kirkeministeriet.

4.4. Jubilæumsgratiale.

Kirkefunktionærer er berettiget til jubilæumsgratiale.

4.5. Flyttegodtgørelse.

Der ydes kirkefunktionærer, der lønnes efter tjenestemændenes lønrammesystem, flyttegodtgørelse.

Andre kirkefunktionærer er ikke berettiget til flyttegodtgørelse.

4.6. Tjenestedragt.

Det kan af menighedsrådet pålægges kordegne og kirketjenere at bære særlig tjenestedragt. Udgiften ved tjenestedragten anskaffelse og fornyelse betales af kirkens kasse. Mørkt tøj anses ikke som tjenestedragt.

Til kirketjenere og kirkegårdsledere, der udfører kirketjeneste, ydes beklædningsgodtgørelse.

Der kan inden for en vis udgiftsramme pr. ansættelsesmåned udleveres arbejdstøj til gravere, og til gravere, der medvirker ved gudstjenester og kirkelige handlinger, desuden mørkt tøj.

Et menighedsråd kan stille krav om, at kirketjenere og gravere under udførelse af kirketjeneste bærer mørkt tøj.

Tilsvarende regler finder anvendelse på ansatte i stillinger som kirkegårdsassistent og visse stillinger som kirkegårdsleder, uanset i hvilken lønramme stillingen er klassificeret.

4.7. Kontor.

Der stilles af menighedsrådet kontorlokale til rådighed for kordegne og kirkegårdsledere, medmindre andet er fastsat i stillingens regulativ. Såfremt kordegnen eller kirkegårdslederen har kontor i sin private bolig, ydes der ham kontorholdsgodtgørelse. Størrelsen heraf angives i stillingens regulativ.

Et kordegnkontor skal have offentlig ekspeditionstid fra kl. 10 til kl. 12 på ugens fem første hverdage og derudover to timer en fast ugentlig hverdag efter kl. 16.00. Offentlige ekspeditionstider herudover fastsættes i forhold til stillingens lønkvota således:

Offentlig ekspeditionstid udover

Kvota (procent)

den foran fastsatte.

55 og 60	Ingen
65 og 70	2 timer ugentlig
75, 80 og 85	4 timer ugentlig
90 og 95	6 timer ugentlig
100	8 timer ugentlig

4.8. Efteruddannelse.

Kirkefunktionærer er pligtige at underkaste sig efteruddannelse.

Udgifterne ved beordret efteruddannelse betales af kirkens kasse.

Til kirkefunktionærerens deltagelse i faglige kurser, kan der ydes tilskud af menighedsrådet efter gældende regler.

4.9. Tavshedspligt.

I henhold til forvaltningsloven skal ansatte ved kirker og kirkegårde iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som de i medfør af stillingen bliver bekendt med, og hvis hemmelighedelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver dem foreskrevet.

4.10. Tjenestebolig.

Hvor der er knyttet tjenestebolig til en tjenestemandstilling har kirkefunktionæren pligt til at bebo den, jf. lov om tjenestemænd. Boligbidrag skal indeholdes i lønnen, og beregnes på grundlag af de til enhver tid gældende regler om fastsættelse af boligbidrag.

Hvor en bolig stilles til rådighed for en tjenestemandsansat funktionær, uden at han er forpligtet til at bebo den, fastsættes boligbidrag efter særlige derom gældende regler (lejebolig).

For tjenestemandslignende lønede kirkefunktionærer anvendes tilsvarende regler. Reglerne gælder endvidere for andre funktionærer, for så vidt de under ansættelsesforholdet har pligt til at bebo den pågældende bolig.

4.11. Tjenestetidsregler.

Der er ikke for tjenestemandsansatte eller tjenestemandslignende lønede kirkefunktionærer fastsat nogen højeste tjenestetid, og der vil derfor ikke kunne ydes betaling for overarbejde. Særlig undtagelse gælder for kirkegårdsassistenter. Tjenesten bør tilrettelægges således, at den holdes inden for normal ugentlig arbejdstid (f.t. 37 timer pr. uge). Hvis dette er udelukket, må medhjælpsordning etableres og betales af kirkekassen.

Tilsvarende gælder andre heltidsbeskæftigede kirke- og kirkegårdsfunktionærer.

Antagelse af fast medhjælp kan, hvor særlige regler ikke er fastsat, kun ske med provstiuvalgets godkendelse.

Tjeneste for kirkefunktionærer, der aflønnes med kvotaløn, må tilrettelægges inden for en tilsvarende nedsat tjenestetid.

4.12. Tjenestefrihed til varetagelse af organisationsarbejde.

Som hovedregel skal organisationsarbejde udføres i fritiden ved omlægning af tjenesten, eller hvor det er muligt ved tjenestebytning. Såfremt varetagelsen af organisationsarbejdet ikke kan ske ved omlægning eller bytning, kan menighedsrådet efter forhandling med den ansatte tillade fravær fra tjenesten uden lønafkorting i et antal arbejdstimer svarende til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i 3 uger på årsbasis.

Ved opgørelsen medregnes alt fravær, herunder forhandlingsmøder med kirkelige myndigheder og deltagelse i kongresser, delegeretmøder, hovedbestyrelsesmøder, bestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.

4.13. Medarbejdermøder.

I alle sogne og kirkedistrikter afholdes der hvert år et medarbejdermøde. Enhver medarbejder ved kirken - herunder også medarbejderrepræsentanten - har ret til at deltage i medarbejdermødet.

Den tid, der medgår til deltagelse i medarbejdermødet, medregnes som arbejdstid.

4.14. Ombud.

Tjenestemandsansatte kirkefunktionærer er forpligtet til at overtage et borgerligt eller kommunalt ombud, men kan efter ansøgning af Kirkeministeriet fritages herfor, såfremt det er påkrævet af hensyn til tjenestens forsvarlige udførelse, jf. lov om tjenestemænd. Der er regler om afholdelse af udgifter til tjenestens udførelse under tjenestemænds fravær som følge af varetagelse af ombud. Disse regler finder tilsvarende anvendelse for kirkefunktionærer, der aflønnes med tjenestemandslignende løn.

4.15. Konstitution (Vikariat).

En tjenestemand i folkekirken har pligt til i stedet for eller i forbindelse med tjeneste i sin egen stilling at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen, jf. lov om tjenestemænd. Forpligtelsen omfatter også tilfælde, hvor den ledige stilling og den kirkefunktionær, der konstitueres, er knyttet til forskellige kirker. Tjenestemandsansatte kirkefunktionærer har tilsvarende forpligtelser til at forrette midlertidig tjeneste i stillinger, der lønnes med tjenestemandslignende løn.

Foranstående regler såvel som nedenstående regler om berettigelsen til og beregningen af vederlag finder tilsvarende anvendelse på tjenestemandslignende lønede kirkefunktionærer. For gravere gælder særlige regler om konstitution.

A. Konstitution i højere lønnet stilling uden samtidig betjening af egen stilling:

Såfremt konstitutionen varer 21 dage eller derunder, opnår tjenestemanden ikke krav på vederlag. Varer konstitutionen derimod i 22 dage eller derover, er tjenestemanden berettiget til et vederlag, der udgør forskellen mellem den for tjenestemandens egen stilling gældende løn med tillæg og den løn med tillæg, han ville opnå ved udnævnelse i den højere stilling.

B. Konstitution (vikariat) i anden stilling samtidig med varetagelse af egen stilling:

a. Konstitutionens (vikariatets) længde udgør 28 dage eller derover. På grundlag af tjenestemandens oplysninger om den tid, der må skønnes at medgå til varetagelse af de to stillinger udover normal arbejdstid, jf. pkt. 4.11 ydes der tjenestemanden vederlag som for overarbejde efter den sats, der er gældende for det løntrin, hvorpå han ville blive indplaceret, såfremt han udnævntes i den stilling, hvori han vikarierer.

Er den ene af stillingerne eller begge stillingerne kvotalønnede, forholdes på tilsvarende måde, men vederlaget beregnes med almindelig timeløn, såfremt den samlede tjeneste holdes inden for normal arbejdstid, og med over arbejdspenge for tjenestetimer ud over normal arbejdstid.

Særlig for kvotalønnede organister foretages en kvotaansættelse for tjenesten under eet, og organisten aflønnes under konstitutionen (vikariatet) i overensstemmelse hermed.

b. Konstitutionens længde udgør under 28 dage.

I disse tilfælde der også omfatter en kirkefunktionærs vikariat for en anden kirkefunktionær under en eller flere enkelttjenester eller på fridage ydes intet vederlag. Derimod er kvotalønnede kirkefunktionærer berettiget til vederlag under vikariatet, selvom dette ikke har en varighed som foran nævnt. Reglerne under stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på beregning af vederlaget.

5. Arbejdsforpligtelser.

5.1. Fastsættelse og ændring.

Indholdet og omfanget af en kirkefunktionærs arbejdsforpligtelse fastsættes dels ved generelle aftaler eller regler udfærdiget af Kirkeministeriet, dels ved konkrete aftaler og sædvane for hver enkelt stilling, jf. herved pkt. 1 om kirkebetjeningens ordning i almindelighed.

I forbindelse med ændring af arbejdsforpligtelsen for en kirkefunktionær foretages ændring af funktionærens regulativ.

Berøres præstens (præsternes) eller andre kirkefunktionærers arbejdsforhold af regulativændringen, skal menighedsrådet tillige give disse lejlighed til en forhandling. De pågældende er berettigede til at lade sig repræsentere af deres faglige organisation.

Ændringer i regulativet skal legalitetspåtegnes af provstiudvalget.

Tjenestemænd vil kunne forlange spørgsmålet om, hvorvidt en stillingsændring er så vidtgående, at den ændrer tjenestens karakter på en sådan måde, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham, forelagt Kirkeministeriet. For andre kirkefunktionærer kan stillingsændringer, såfremt de væsentligt forandrer stillingens karakter, kun gennemføres med det for

stillingen gældende opsigelsesvarsel, jf. pkt. 8.4.

5.2. Tjenstlige forskrifter.

Tjenstlige forskrifter og anvisninger til kirkefunktionærer gives af menighedsrådet. Menighedsrådet skal skriftligt tilkendegive funktionærerne, hvem der er bemyndiget til på rådets vegne at give tjenstlige forskrifter og anvisninger og til at modtage henvendelser fra kirkefunktionærerne i spørgsmål vedrørende løn- og ansættelsesforhold og vedrørende tjenstlige forhold, herunder tjenestens tilrettelæggelse, ferie, sygdom, godkendelse af vikar osv. (kontaktperson).

I følgende tilfælde gives forskrifter dog af andre:

Af vedkommende præst:

1. Til kordegnen (kirkebylæreren) vedrørende kirkebøgernes førelse.
2. Til de ved gudstjenester og kirkelige handlinger medvirkende kirkefunktionærer med hensyn til deres medvirken.
3. Til kirketjeneren vedrørende forberedelse af lokale til konfirmandundervisning og tilsynet med konfirmanderne.

Af organisten:

Til kirkens kor om udførelsen af deres arbejde.

Af kirkegårdslederen:

Til personale på kirkegård og kirkegårds kontor.

Af andre kirkefunktionærer:

Til medhjælp for disse, medmindre andet er fastsat af menighedsrådet.

Mener en kirkefunktionær, at et tjenstligt pålæg, som er givet ham er ulovligt eller urimeligt, kan han indbringe spørgsmålet for menighedsrådet. Kirkefunktionæren kan indbringe rådets afgørelse for Kirkeministeriet.

Indbringelse af spørgsmålet om et tjenstligt pålægs lovlighed fritager ikke kirkefunktionæren for at rette sig efter pålægget, indtil afgørelse er truffet

6. Forhandlingsret.

6.1. For kirkefunktionæren selv.

Et menighedsråd kan ikke afgøre sager, der vedrører en kirkefunktionærs forhold, forinden den pågældende har haft lejlighed til at udtale sig i sagen.

Tilsvarende forpligtelse for menighedsrådet til at forhandle særlige spørgsmål med kirkefunktionærer fremgår af specialbestemmelser i cirkulærer og cirkulærskrivelser samt af bestemmelser i dette cirkulære.

Forhandlingspligten kan opfyldes såvel gennem skriftlig som mundtlig forhandling. Begærer funktionæren en mundtlig forhandling, bør dette imødekommes.

6.2. For kirkefunktionærens faglige organisation.

6.2.1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende lønnede.

6.2.1.1. Forhandlingsberettigede organisationer.

Tjenestemændenes centralorganisationer har forhandlingsret over for alle vedkommende kirkelige myndigheder (menighedsråd, provstivalg, stiftsøvrigheder, Kirkeministeriet) i spørgsmål vedrørende kirkefunktionærer, der er ansat som tjenestemænd eller på tjenestemandslignende vilkår.

For kirkefunktionærerne er følgende organisationer anerkendt som forhandlingsberettigede:

Kirketjenerne: Statsansattes Kartel, Tjenestemandssektionen

og Danmarks Kirketjenerforening.

Kordegne: Statstjenestemændenes Centralorganisation II
og Danmarks Kordegneforening.

Gravere: Statsansattes Kartel, Tjenestemandssektionen
og Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte.

PO-organister: Statstjenestemændenes Centralorganisation II
og Foreningen af Præliminære Organister.

DOKS-organister: Akademikernes Centralorganisation og
Dansk Organist og Kantor Samfund.

Kirkegårdsassistenter: Statstjenestemændenes Centralorganisation II
og Foreningen af Danske Kirkegårdsledere.

Kirkegårdsledere
(grænsedraget til
COII): Statstjenestemændenes Centralorganisation II
og Foreningen af Danske Kirkegårdsledere.

Kirkegårdsledere
(grænsedraget til
StK): Statsansattes Kartel, Tjenestemandssektionen
og Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte.

For enkelte kirkegårdsledere udøves
forhandlingsretten dog af Akademikernes
Centralorganisation og Dansk Hortonom-
Forening.

6.2.1.2. Løn- og ansættelsesvilkår (aftaler).

Fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår sker i almindelighed ved aftale mellem finansministeren og tjenestemændenes centralorganisationer, eventuelt efter bemyndigelse mellem kirkeministeren og folkekirkens tjenestemandorganisationer.

Forhandlinger finder i disse tilfælde sted mellem tjenestemandorganisationerne og Finansministeriet (Kirkeministeriet).

6.2.1.3. Andre forhold (forhandlinger).

Kirkefunktionærernes organisationer er berettiget til at forlange ethvert fagligt forhold forhandlet med alle vedkommende kirkelige myndigheder.

Som eksempler på faglige forhold kan nævnes lønkvota, tillæg, arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, arbejdstidens placering samt spørgsmål om anskaffelse af hjælpemidler.

Endvidere kan nævnes korforhold for organister, kontorforhold for kordegne og kirkegårdsledere og medhjælpsforhold. Endelig

kan anføres disciplinære forhold, jf. herved pkt. 7.

6.2.2. Andre kirkefunktionærer.

Andre kirkefunktionærer kan lade sig repræsentere eller bistå af andre under forhandlinger med menighedsrådet.

Gartnere og gartneriarbejdere er omfattet af en kollektiv overenskomst med SID. Gravermedhjælpere m.fl. er organiseret i SID eller FAKK.

Kirkesangere og landsbyorganister er organiseret i Dansk Kirkemusiker Forening.

7. Disciplinære forseelser.

7.1. Tjenestemænd.

7.1.1. Suspension og tjenestefritagelse.

Har en tjenestemandsansat kirkefunktionær pådraget sig begrundet mistanke om et forhold, der fratager ham den tillid, som bestridelse af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at han vedblivende udfører sit hidtidige arbejde, kan Kirkeministeriet suspendere den pågældende (med bevarelse af hel eller delvis løn) eller foranledige den pågældende overført til andet arbejde.

Menighedsrådet kan beslutte, at en tjenestemandsansat kirkefunktionær skal fritages for tjeneste (med bevarelse af fuld løn) i forbindelse med en tjenstlig indberetning til Kirkeministeriet af den pågældende.

7.1.2. Disciplinærfølgning.

Regler om behandling af tjenesteforseelser er fastsat i kapitel 4 i lov om tjenestemænd. De heri omtalte disciplinære straffe kan kun bringes i anvendelse af Kirkeministeriet. Dette gælder også advarsel og irttesættelse som disciplinær straf. Menighedsrådet skal dog påse, at de for tjenesten gældende regler følges, og menighedsrådet skal påtale - efter omstændighederne og i gentagelsestilfælde skriftligt - en kirkefunktionærs forsømmelse heraf.

Det påhviler menighedsrådet at give indberetning til ministeriet om tjenesteforseelser, der skønnes at kunne give anledning til anvendelse af disciplinær straf.

Såfremt vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandorganisation indtræder i en sag om tjenesteforseelse, kan menighedsrådet ikke afvise at forhandle med organisationen. Er løsning i mindelighed ikke mulig, må sagen af menighedsrådet indberettes til Kirkeministeriet.

7.2. Ikke-tjenestemænd.

Disciplinære straffe bringes i anvendelse efter menighedsrådets beslutning. Dog må ingen straf anvendes, forinden den ansatte har haft lejlighed til at udtale sig. Den ansatte er berettiget til at lade sin organisation indtræde i sagen.

Menighedsrådet har et selvstændigt initiativ til at bringe en forhandling i stand med tjenestemandorganisationen, inden beslutning om disciplinær straf tages.

Disciplinær straf for tjenstlig forseelse vil kunne bestå af irttesættelse, advarsel eller afsked. Den disciplinære straf skal stå i passende forhold til forseelsens karakter. Således bør afsked ikke meddeles, medmindre forseelsen er af alvorlig art, eller der er tale om gentagen forseelse uanset tidligere givne advarsel.

Er kirkefunktionæren ansat med tjenestemandslignende vilkår, kan hans tjenestemandorganisation forlange spørgsmålet om kirkefunktionærens afsked har været rimeligt begrundet i kirkefunktionærens eller folkekirkens forhold, afgjort ved nævnsbehandling.

Om afskedsreglerne henvises i øvrigt til afsnit 8.

8. Afsked.

8.1. Afskedskompetence.

Kirke- og kirkegårdsfunktionærer afskediges af den myndighed, der er beføjet til at foretage nyansættelse i stillingen, jf. foran.

Uansøgt afsked af en varig ansat tjenestemand (sml. derimod nedenfor pkt. 8.5. om prøveansatte tjenestemænd) samt ansøgt afsked af en tjenestemand af helbredsgrunde kan dog kun foretages af Kirkeministeriet.

Helbredsbeholdningen af tjenestemandslignende ansatte kan kun finde sted efter, at Kirkeministeriet har forelagt sagen for Helbredsudvalget.

8.2. Afskedsgrunde.

8.2.1. alder.

Kirkefunktionæren (såvel tjenestemandslignende som andre) skal afskediges med udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år.

En tjenestemand er berettiget til ansøgt afsked med pension efter det fyldte 60 år. Ved afsked inden det fyldte 67. år sker der dog nedsættelse af pensionen, såfremt afskeden ikke er helbredsæssigt begrundet.

8.2.2. Sygdom.

Afsked af en kirkefunktionær skal finde sted, såfremt han varigt eller for længere tid på grund af sygdom eller svagelighed bliver ude af stand til at varetage sin stilling.

8.2.3. Ansøgning (opsigelse).

Ansøgning om afsked skal imødekommes og opsigelse anerkendes, for så vidt lovligt varsel er givet, jf. pkt. 8.4.

8.2.4. Tjenesteforhold m.v.

Såfremt en kirke- eller kirkegårdsfunktionær ikke varetager tjenesten tilfredsstillende eller i øvrigt gør sig skyldig i tjenesteforhold, kan det være grundlag for afsked, se nærmere pkt. 7.

8.2.5. Diskretionær afsked.

Afsked af en kirke- eller kirkegårdsfunktionær kan i øvrigt finde sted efter et frit skøn fra menighedsrådets side. Menighedsrådet kan dog kun inddrage lovlige og saglige hensyn i beslutningsgrundlaget. En diskretionær afsked kan være begrundet i den ansattes forhold eller i generelle forhold ved kirken.

Der kan typisk ske diskretionær afsked, hvis den ansatte findes uegnet til at bestride stillingen, eller hvis der består samarbejdsproblemer.

8.3. Afskedigelses (opsigelses) form.

Afskedigelse skal af myndigheden afgives skriftligt og være begrundet. De forhold, der har ført til opsigelse, bør udtømmende angives. Såfremt opsigelsen er begrundet i almindelige samarbejdsproblemer, angives eksempler på disse.

En ansat har til enhver tid ret til af ansættelsesmyndigheden at forlange udstedt en skriftlig tjenesteattest. Heri skal oplyses, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejde den ansatte i hovedsagen har været beskæftiget, hvilken løn den ansatte oppebærer, samt i tilfælde af opsigelse på begæring oplysning om årsagen til afskedigelsen. Mod den ansattes ønske må tjenesteattesten ikke oplyse om afskedigelsesgrunden.

Uansøgt afsked af en ikke-tjenestemandslignende kirke- eller kirkegårdsfunktionær må ikke finde sted, forinden den ansatte har haft lejlighed til at udtale sig, jf. i øvrigt afsnit 6 om kirkefunktionærens ret til at lade sig repræsentere ved sin faglige organisation.

Opsigelse eller ansøgning om afsked fra kirke- eller kirkegårdsfunktionæren skal foreligge skriftligt.

8.4. Varsel.

8.4.1. Tjenestemænd.

For varigt ansatte tjenestemænd gælder et opsigelsesvarsel på 3 måneder fra begge sider. (Sml. derimod nedenfor pkt. 8.5 om prøveansatte tjenestemænd).

8.4.2. Ansatte på tjenestemandslignende vilkår.

For ansatte på tjenestemandslignende vilkår er opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers side følgende:

1. Såfremt fratrædelse skal ske i de første 6 måneder efter ansættelsen i folkekirken: 1 måned varsel til den 1. i en måned.
2. Såfremt fratrædelse skal ske efter 6 måneders ansættelse i folkekirken: 3 måneders varsel til den 1. i en måned.
3. Opsigelsesvarslet forhøjes med 1 måned for hvert 3. ansættelsesår i folkekirken, dog højst til 6 måneder.

Fra den ansattes side er opsigelsesvarslet 1 måned til fratrædelse ved en måneds udgang.

Er der aftalt prøvetid er opsigelsesvarslet i denne periode 14 dage fra begge sider.

Gravere kan bringe ansættelsesforholdet til ophør med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

8.4.3. Andre kirkefunktionærer.

Omfattes ansættelsesforholdet af funktionærloven eller andre særligt fastsatte regler, udgør opsigelsesvarslet det henholdsvis i funktionærloven eller i de for ansættelsesforholdet gældende særlige regler fastsatte varsel. Hvis ikke, gives et efter ansættelsesforholdets omfang, art og længde passende varsel.

I de første 6 måneder af ansættelsen kan ansættelsesforholdet af begge parter bringes til ophør med 14 dages varsel.

I den resterende del af ansættelsen kan ansættelsesforholdet af begge parter bringes til ophør med 14 dages varsel.

I den resterende del af ansættelsen er varslet 3 måneder fra arbejdsgivers side og 1 måned fra den ansattes side.:

8.4.4. Konstituerede og vikarer.

I konstitutionsforhold, der er godkendt af ministeriet, finder reglerne om opsigelsesvarsler for kirke- og kirkegårdsfunktionærer, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår, tilsvarende anvendelse.

I vikarforhold gælder det opsigelsesvarsel, der aftales mellem de to parter, og hvis der ikke foreligger nogen aftale herom, gives et efter ansættelsesforholdets omfang, art og længde passende varsel.

Det vil i faste eller ekstraordinært lange vikarforhold være passende, at der fra arbejdsgivers side gives 3 måneders opsigelsesvarsel.

8.5. Prøveansatte tjenestemænd.

I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan ansættelsesforholdet af begge parter bringes til ophør med 14 dages varsel.

I den resterende del af prøveansættelsen er varslet 3 måneder fra menighedsrådets side og 1 måned fra den ansattes side.

8.6. Fratrædelsesgodtgørelse.

En kirketjener, kordegn, organist, kirkegårdsleder eller kirkegårdsassistent, der afskediges uansøgt, er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse på fra 1, 2 eller 3 måneders løn, såfremt den pågældende har været ansat på tjenestemandslignende vilkår og beskæftiget i folkekirken uafbrudt de seneste henholdsvis 12, 15 eller 18 år.

Såfremt kirkefunktionæren ved fratrædelsen vil være berettiget til understøttelse eller folkepension, skal fratrædelsesgodtgørelse ikke ydes.

Tilsvarende gælder ansatte, der er omfattet af funktionærloven. Derimod har gravere ikke disse rettigheder.

9. Efterindtægt, pension, »minipension«, understøttelse og gruppelevsordning.

Pension eller efterløn til kirke- og kirkegårdsfunktionærer kan kun ydes i form af enten tjenestemandspension (tjenestemænd og deres efterladte), pension fra forsikringsmæssig pensionsordning (visse tjenestemænd, visse tjenestemandslignende ansatte og deres efterladte) eller understøttelse (andre ansatte og deres efterladte).

Der kan indgås aftaler med ansatte om indbetaling af en del af lønnen til kapitalpensioner eller opsparing i pensionsøjemed.

9.1. Tjenestemænd.

Der tilkommer kirkefunktionærer, der er ansat i tjenestemandstilling, pension efter reglerne i tjenestemandspensionsloven.

Der tilkommer der udover tjenestemandsansatte organister og kordegne supplerende pension uden for tjenestemandspensionssystemet efter nærmere regler herom.

Afgår en tjenestemandsansat kirkefunktionær eller en pensioneret kirkefunktionær ved døden, er hans ægtefælle og børn berettiget til efterindtægt og pension efter samme lovs regler.

Pension og efterindtægt fastsættes ved Kirkeministeriets foranstaltning.

9.2. Ikke-tjenestemænd.

9.2.1. Tjenestemandslignende lønnede.

Der tilkommer visse tjenestemandslignende lønnede kirkefunktionærer, der fratræder på grund af alder eller sygdom pension fra forsikringsmæssig pensionsordning (StK-pension, AC-pension eller COII-pension).

Afgår en tjenestemandslignende lønnet kirkefunktionær ved døden er ægtefælle og børn berettiget til efterindtægt efter samme regler som de for tjenestemænd gældende og i visse tilfælde ægtefælle- og børnepension fra forsikringsmæssig ordning, jf. ovenfor.

9.2.2. Honorarlønnede kirkefunktionærer.

Afgår en honorarlønnet kirkefunktionær ved døden er ægtefælle og børn berettiget til efterindtægt efter samme regler som de for tjenestemænd gældende.

9.3. »Minipension«.

Personer, der efter 1. april 1993 overgår til en stilling i folkekirken inden for StK's forhandlingsområde (gravere, gravermedhjælpere, visse kirkegårdsledere, kirketjenere, gartnere og gartneriarbejdere og personale aflønnet i henhold til HK-overenskomst) fra privat ansættelse, og som hidtil har været omfattet af en pensionsordning som led heri, er berettiget til at få indbetalt nedsat pensionsbidrag i karenperioden.

Siden 1. april 1997 gælder dette også personer, der overgår til en stilling i folkekirken inden for StK's forhandlingsområde fra (amts)kommunal ansættelse, og som hidtil har været omfattet af en pensionsordning som led heri.

Det er en betingelse for indbetaling af det særlige pensionsbidrag, at der er tale om direkte overgang fra en privat eller (amts)kommunal ansættelse til ansættelse i en statslig stilling inden for StK's forhandlingsområde.

9.4. Understøttelse.

Der kan ved fratræden på grund af alder eller sygdom ydes visse tjenestemandslignende lønnede kirkefunktionærer og honorarlønnede kirkefunktionærer understøttelse.

Understøttelsen kan ydes, når fratrædelse sker efter det fyldte 67. år eller som følge af helbredsbeholdt utjenstedygtighed efter mindst 15 års heltidsbeskæftigelse i folkekirken efter det fyldte 30. år. Har kirkefunktionæren været deltidsbeskæftiget, kan understøttelse ydes, når beskæftigelsen i løbet af 15 sammenhængende år efter det fyldte 30. år indtil det fyldte 70. år sammenlagt svarer til mellem 7 og 15 års fuld tjeneste. Det er en forudsætning, at kirkefunktionæren ikke har haft hovedbeskæftigelse andetsteds.

Understøttelse ydes endvidere til ægtefællen efter en kirkefunktionær, som ved sin død opfylder betingelserne for at opnå understøttelse, eller som oppebar understøttelse. Det er en betingelse, at ægteskabet ikke er indgået på dødslejet, eller efter at kirkefunktionæren var fyldt 60 år eller afgået fra tjenesten.

Under tilsvarende betingelser kan der ydes understøttelse til forældreløse børn.

Understøttelsen fastsættes af stiftsøvrigheden og udredes af fællesfonden.

9.5. Gruppelivsordning.

Gruppelivsdækningen er virksom fra ansættelsen og ophører med udgangen af den måned, hvori den ansatte fylder 67 år. Forsikringssummen udbetales ved den ansattes død, hvis dødsfaldet indtræffer inden udgangen af den måned, hvori den ansatte fylder 67 år.

9.5.1. Tjenestemænd.

For tjenestemandsansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer skal der hver måned indbetales gruppelivspræmie.

9.5.2. Tjenestemandslignende lønnede kirke- og kirkegårdsfunktionærer uden pensionsordning.

For tjenestemandslignende lønnede kirke- og kirkegårdsfunktionærer uden pensionsordning skal der hver måned indbetales gruppelivspræmie.

9.5.3. Tjenestemandslignende lønnede kirke- og kirkegårdsfunktionærer med pensionsordning.

Der indgår gruppelivsordning i StK:Pension, og der skal derfor ikke etableres særskilt gruppelivsordning for ansatte med StK-pensionsordning.

Der skal etableres særskilt gruppelivsordning for ansatte med COII-pension.

Tjenestemandslignende lønnede i organiststillinger, der er klassificeret i lønramme 17-23-29 eller højere, er ikke omfattet af gruppelivsordning.

9.5.4. Øvrige.

Der er fastsat regler om StK-pensionsordning og gruppelivsordning for gartnere/gartneriarbejdere og ansatte på kirkegårdskontorerne, herunder elever, samt gravermedhjælpere.

Cirkulæret træder i kraft den 1. januar 1998.

Kirkeministeriet, den 20. december 1997.

P.M.V.

E.B.

Steffen Brunes

Kontorchef

/Isabel Melander

Fuldmægtig

Indholdsfortegnelse

Med henvisningsoversigt til de relevante love, bekendtgørelser, cirkulærer m.v.

De under hvert kapital anførte numre henviser til den som bilag vedlagte nummererede kronologiske oversigt over gældende regler.

1. Kirkebetjeningens ordning i almindelighed. (59)

2. Ansættelse.

(1, 2, 6, 29, 30, 59, 61)

2.1. Ansættelseskompetence.

(6, 9, 89)

2.2. Opslag.

(33, 67, 88, 108)

2.2.1. Opslags bekendtgørelse.

(33, 88)

2.2.2. Opslags indhold.

(33, 67, 88, 108)

2.2.3. Ansøgningsfrist.

2.3. Ansættelsesbetingelser.

2.3.1. Uddannelseskra v.m.v.

2.3.1.1. Organiststillinger.

(29, 30)

2.3.1.2. Kirkegårdslederstillinger

(29)

2.3.1.3. Kirkegårdsassistentstillinger.

(29)

2.3.1.4. Kordegnstillinger.

(29, 37, 73)

2.3.1.5. Graverstillinger.

(47, 48)

2.3.1.6. Kirketjenerstillinger.

(79)

2.3.2. Alderskrav.

(29)

2.3.3. Helbredsbedømmelse.

(44, 72, 75)

2.4. Prøveansættelse

(29, 32, 88)

3. Lønning.

(1, 2, 49, 67, 74, 104)

3.1.1. Lønning efter lønramme (lønrammestillinger).

(20)

3.1.2. Tjenestemænd.

(1, 2, 59, 67, 68)

3.1.3. Andre (tjenestemandslignende lønede).

(23, 78)

3.1.4. Klassificering i lønrammesystemet.

(20, 23, 24, 30, 43, 76, 78, 81, 117)

3.1.5. Omklassificering.

(20, 29, 39, 43, 45, 80, 117)

3.1.6. Kvotafastsættelse.

(10, 20, 23, 24, 30, 76, 78, 81, 117)

3.1.7. Tillæg.

(4, 20, 23, 24, 30, 36, 58, 64, 65, 78, 116)

3.1.8. Vederlag udover løn.

(20, 23, 24, 67, 78)

3.1.9. Lønnens udbetaling.

(2, 20, 23, 24, 69, 78, 80)

3.2. Anden lønningsform.

3.2.1. Landsbyorganister og kirkesangere.

(88, 91)

3.2.2. Kontorpersonale på kirkegårdskontorer m.m.

(56, 102)

3.2.3. Gartnere og gartnerarbejdere.

(111, 112)

3.2.4. Gravermedhjælpere m.fl.

(98, 99)

3.2.5. Andre.

(35, 98, 99)

3.2.6. Lønnens udbetaling.

(88)

3.3. Løn under sygdom.

(88)

3.3.1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende lønnede

(14, 23, 24, 78)

3.3.2. Andre.

(46)

3.4. Løn under fravær på grund af graviditet, barsel og

adoption.

(88,96)

3.4.1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende lønnede.

(23, 24, 42, 78)

3.4.2. Andre.

(46, 56, 87, 102)

3.5. Løn under indkaldelse til militærtjeneste.

(9, 23, 24, 42)

3.5.1. Samtlige ansatte.

(9)

3.6. Lønforskud.

(2, 67)

3.7. Lønforskrivning.

(2, 67)

4. Andre ansættelsesvilkår.

(1, 2, 21, 23, 24, 35, 78, 88)

4.1. Ferie.

(8, 16, 28, 42, 84, 113)

4.1.1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte

(110)

4.1.2. Overenskomstansatte (månedslønnede).

(110, 112)

4.1.3. Andre.

(23, 24, 78, 88, 102)

4.2. Fridage og friweekends.

(23, 24, 26, 27, 51, 55, 77, 88)

4.3. Telefongodtgørelse.

(31, 38, 88, 95)

4.4. Jubilæumsgratiale.

(57, 88)

4.5. Flyttegodtgørelse.

(93, 94, 100)

4.6. Tjenestedragt m.v.

(5, 77, 88, 103)

4.7. Kontor.

- (7, 117)
- 4.8. Efteruddannelse.
- (34)
- 4.9. Tavshedspligt.
- (41, 102)
- 4.10. Tjenestebolig.
- (23, 24, 78)
- 4.11. Tjenestetidsregler.
- (17, 18, 20, 24, 25, 39, 52, 78, 98)
- 4.12. Tjenestefrihed til varetagelse af organisationsarbejde.
- (50)
- 4.13. Medarbejdermøder.
- (85)
- 4.14. Ombud.
- (23, 24, 40, 42, 78)
- 4.15. Konstitution (Vikariat).
- (12, 23, 24, 78)
5. Arbejdsforpligtelser.
- (1, 2, 67)
- 5.1. Fastsættelse og ændring.
- (21)
- 5.2. Tjenstlige forskrifter.
- (59, 106)
6. Forhandlingsret.
- (1, 2, 23, 24, 59, 78, 114)
- 6.1. For kirkefunktionæren selv.
- (59, 113)
- 6.2. For kirkefunktionærens faglige organisation.
- (59, 114)
- 6.2.1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende lønnede.
- (59, 82, 106, 114)

6.2.1.1. Forhandlingsberettigede organisationer.

(23, 24, 59, 78, 114)

6.2.1.2. Løn- og ansættelsesvilkår (aftaler).

(59, 114)

6.2.1.3. Andre forhold (forhandlinger).

(59, 114)

6.2.2. Andre kirkefunktionærer.

(88, 91)

7. Disciplinære forseelser.

(1, 2, 67)

7.1. Tjenestemænd.

7.1.1. Suspension og tjenestefritagelse.

(2, 67)

7.1.2. Disciplinær forfølgning.

(2, 67, 114)

7.2. Ikke-tjenestemænd.

(23, 24, 78)

8. Afsked.

(1, 2, 23, 24, 29, 78, 88)

8.1. Afskedskompetence.

(29, 59, 88)

8.2. Afskedelsesgrunde.

(88)

8.2.1. Alder.

(88, 114)

8.2.2. Sygdom.

(15, 59, 114)

8.2.3. Ansøgning (opsigelse).

(14)

8.2.4. Tjenesteforseelse m.v.

(2, 67)

- 8.2.5. Diskretionær afsked.
- 8.3. Afskedigelsens (opsigelsens) form.
 - (2, 14, 67)
- 8.4. Varsel.
 - (2, 67, 88)
 - 8.4.1. Tjenestemænd.
 - (2, 67, 114)
 - 8.4.2. Ansatte på tjenestemandslignende vilkår
 - (14)
 - 8.4.3. Andre kirkefunktionærer.
 - (46, 102)
 - 8.4.4. Konstituerede og vikarer.
- 8.5. Prøveansatte tjenestemænd.
 - (14)
- 8.6. Fratrædelsesgodtgørelse
 - (14, 46)
- 9. Efterindtægt, pension, understøttelse og gruppelevsordning.
 - (3, 23, 24, 25, 62, 63, 66, 68, 70, 78)
 - 9.1. Tjenestemænd
 - (3, 11, 19, 68, 117, 118)
 - 9.2. Ikke-tjenestemænd.
 - (62, 63, 66, 70)
 - 9.2.1. Tjenestemandslignende lønnede.
 - (62, 63, 66, 82, 117, 118)
 - 9.2.2. Honorarlønnede kirkefunktionærer.
 - (88)
 - 9.3. »Minipension«.
 - 9.4. Understøttelse.
 - (13, 19, 22)
 - 9.5. Gruppelivsordning.
 - (70, 92)

9.5.1. Tjenestemænd.

(70, 92)

9.5.2. Tjenestemandslignende lønnede kirke- og

kirkegårdsfunktionærer uden pensionsordning.

(70, 92)

9.5.3. Tjenestemandslignende lønnede kirke og

kirkegårdsfunktionærer med pensionsordning.

(70, 92)

9.5.4. Øvrige.

(92)

Kronologisk henvisningsoversigt over love, bekendtgørelser, cirkulærer m.v. vedrørende kirkefunktionærer.

1. Lov nr. 13 af 18. juni 1969 om tjenestemandslønninger m.m. og klassificering af tjenestemandstillinger i staten, folkeskolen og folkekirken.
2. Lov nr. 291 af 18. juni 1969 om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.
3. Lov nr. 292 af 18. juni 1969 om tjenestemandspension.
4. Cirkulære af 3. juni 1970 om rådighedstillæg til kirketjenere og kordegne.
5. Cirkulære af 25. maj 1973 om tjenestedragt for kirkefunktionærer, der er ansat som tjenestemænd eller med tjenestemandslignende løn.
6. Bekendtgørelse nr. 546 af 1. oktober 1973 om bemyndigelse for menighedsrådene til at foretage ansættelse i tjenestemandstillinger som kirke- og kirkegårdsfunktionær.
7. Cirkulære af 30. maj 1974 om kontorholdsgodtgørelse til kordegne og kirkegårdsledere, der er ansat som tjenestemænd eller med tjenestemandslignende løn.
8. Cirkulærskrivelse af 16. januar 1976 om ferieregler ved overgang til stilling som Stats tjenestemand til tjenestemandstilling i folkekirken eller omvendt.
9. Cirkulærskrivelse af 18. juli 1977 om løn til tjenestemænd m.fl. i staten, folkeskolen og folkekirken under værnepligtstjeneste.
10. Cirkulærskrivelse af 6. juli 1978 om deltidsbeskæftigelse af kirke- og kirkegårdsfunktionærer.
11. Cirkulærskrivelse af 30. maj 1979 angående fradrag i pension for tjenestemænd, der afskediges i alderen 60-66 år.
12. Aftale af 7. juli 1979 mellem finansministeren og centralorganisationerne om betaling m.v. til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken under midlertidig tjeneste i højere stilling.
13. Cirkulærskrivelse af 17. juli 1979 angående opsat understøttelse til kirkegårdsfunktionærer, som fratræder deres stilling i alderen 60-66 år.
14. Cirkulære af 28. december 1979 om opsigelsesvarsler m.m. for kirke- og kirkegårdsfunktionærer, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår.
15. Cirkulære af 30. maj 1980 om forhold i forbindelse med sygdomsforfald m.v. for de ved kirker og kirkegårde ansatte tjenestemænd m.fl.
16. Skrivelse af 15. august 1980 fra Arbejdsmarkedets Feriefond om indførelse af feriegiro.

17. Aftale af 10. september 1980 om højeste arbejdstid for kirkegårdsassistenter.
18. Cirkulære af 14. november 1980 om højeste arbejdstid for kirkegårdsassistenter
19. Cirkulære af 5. februar 1981 om afholdelse af pensioner og understøttelse til afgåede kirkefunktionærer m.fl. af fællesfonden.
20. Cirkulære af 18. marts 1981 om beskæftigelsesgrad for gravere m.v.
21. Cirkulære af 15. september 1981 om udfærdigelse af regulativ for de ved kirker og kirkegårde ansatte.
22. Vejledning af 10. november 1981 for stiftsøvrighederne vedrørende tillægelse af understøttelse til ikke-pensionssikret personale i folkekirkens tjeneste samt ægtefælleunderstøttelse m.v.
23. Aftale af 4. december 1981 om løn- og ansættelsesvilkår for stillinger som graver.
24. Cirkulære af 14. december 1981 vedrørende aftale om løn- og ansættelsesvilkår for stillinger som graver.
25. Cirkulære af 25. november 1982 om kapitalpensionsordninger for ansatte i folkekirken.
26. Aftale af 1. december 1982 om fridagsregler for tjenestemænd ved folkekirkens kirker og kirkegårde.
27. Cirkulære af 10. januar 1983 om fridagsregler for tjenestemænd ved folkekirkens kirker og kirkegårde.
28. Meddelelse af 24. maj 1983 om beregning af feriegodtgørelse til kirkekasserere.
29. Cirkulære af 30. juni 1983 om fremgangsmåden ved ansættelse i stillinger som kirke- og kirkegårdsfunktionær med tjenestemandsvilkår eller tjenestemandslignende vilkår.
30. Cirkulære af 30. juni 1983 om fastsættelse af lønkvoter for organiststillinger, der klassificeres i tjenestemændenes lønrammesystem.
31. Cirkulære af 30. juni 1983 angående bolig tjenestetelefoner m.v. til tjenestemænd m.fl. i folkekirken.
32. Vejledning af 24. november 1983 om ansættelse på prøve i tjenestemandstillinger m.v. som kirke- og kirkegårdsfunktionær.
33. Vejledning af 24. november 1983 med eksempler på, hvorledes stillingsopslag, ansættelsesbrev m.v. kan formuleres.
34. Cirkulære af 14. december 1983 om kirkefunktionærers deltagelse i faglige kurser.
35. Skrivelse af 23. februar 1984 om udarbejdelse af standardregulativer for kirkekorsangere.
36. Skrivelse af 28. marts 1984 vedrørende rådighedstillæg for gravere og kordegne.
37. Cirkulære af 15. juni 1984 om ansættelse som kordegn i folkekirken.
38. Meddelelse af 16. januar 1985 om regulering af betalingssatserne for bolig tjenestetelefoner m.v.
39. Cirkulære af 6. september 1985 om ændring af visse kirkefunktionærers lønninger m.v.
40. Bekendtgørelse nr. 536 af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafkortning for tjenestemænd, der varetager ombud og lignende (+ cirkulærer).
41. Lov nr. 571 af 19. december 1985, forvaltningsloven.
42. Cirkulære af 4. juli 1986 om lønfradrag og lønberegning vedrørende folkekirkens tjenestemænd m.m.
43. Cirkulære af 23. marts 1987 om klassificering af kirkegårdslederstillinger og kirkegårdsassistentstillinger ved folkekirkens kirkegårde.
44. Meddelelse af 27. marts 1987 om bortfald af sygdomsrisikobidraget for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.
45. Cirkulære af 19. juni 1987 om ændring af visse kirkefunktionærers lønninger m.v.
46. Funktionærloven. Lovbekendtgørelse nr. 516 af 23. juli 1987.
47. Cirkulæerskrivelse af 24. november 1987 om grunduddannelse for gravere m.fl.

48. Cirkulære af 24. november 1987 om grunduddannelse for gravere m.fl.
49. Cirkulæreskrivelse af 18. december 1987 om differentierede bidragssatser til arbejdsmarkedets tillægspension.
50. Cirkulæreskrivelse af 23. december 1987 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsvalgte kirke- og kirkegårdsfunktionærers varetagelse af organisationsarbejde.
51. Meddelelse af 27. januar 1988 vedrørende tilrettelæggelse af friperioder for kvotalønnede organister.
52. Cirkulæreskrivelse af 23. februar 1988 vedrørende deltidsbeskæftigede graveres adgang til at udføre enkeltstående medhjælpsopgaver på andre kirkegårde.
53. Meddelelse af 23. marts 1988 om ændring af graveraftalens § 3, stk. 3.
54. Cirkulæreskrivelse af 5. august 1988 vedrørende arbejdstidsnedsættelserne pr. 1. september 1988.
55. Meddelelse af 8. december 1988 vedrørende tilrettelæggelse af friperioder for kvotalønnede organister.
56. Skrivelse af 10. marts 1989 vedrørende kontorfunktionærer på kirkegårdskontorene.
57. Cirkulære af 9. februar 1990 om jubilæumsgratiale til personale i folkekirkens tjeneste.
58. Meddelelse af 15. maj 1990 om afgørelse o.a. angående graveraftalens § 5.
59. Lov nr. 310 af 16. maj 1990 om ansættelse i stillinger i folkekirken.
60. Cirkulæreskrivelse af 24. august 1990 vedrørende arbejdstidsnedsættelsen pr. 1. september 1990.
61. Cirkulære af 24. august 1990 om arbejdstidsnedsættelse for kirke- og kirkegårdsfunktionærer m.fl. pr. 1. september 1990.
62. Cirkulæreskrivelse af 24. august 1990 om etablering af pensionsordning for visse grupper af ikke-pensionssikret personale i folkekirken (Statsansattes Kartels (STK) overenskomst- og aftaleområdet).
63. Meddelelse af 24. august 1990 angående cirkulæreskrivelse om etablering af pensionsordning for visse grupper af ikke-pensionssikret personale i folkekirken (Statsansattes Kartels (STK) overenskomst- og aftaleområdet).
64. Aftale af 24. september 1990 mellem Kirkeministeriet og Organisationsdannelsen af CO-II tjenestemænd i Kirkeministeriet.
65. Skrivelse af 18. december 1990 om rådighedstillæg til organister i lønramme 9-14-17 og 14-17-20 med PO-tillæg.
66. Cirkulæreskrivelse af 24. juni 1991 om pensionsordning for tjenestemandslignende ansatte i folkekirken under Statstjenestemændenes Centralorganisation II (CO-II).
67. Bekendtgørelse nr. 572 af 5. august 1991 af lov om tjenestemænd
68. Bekendtgørelse nr. 573 af 5. august 1991 af lov om tjenestemandspension.
69. Cirkulæreskrivelse af 24. september 1991 om beregning af lønninger til tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende lønede kirkefunktionærer (FLØS).
70. Cirkulære af 18. november 1991 om ændring af visse kirkefunktionærers lønninger m.v. (bl.a. forhøjelse af STK-pensionsbidrag og etablering af gruppelevsordning).
71. Cirkulære af 20. november 1991 om ændring af cirkulære af 14. december 1981 vedrørende aftale om løn- og ansættelsesvilkår for stillinger som graver.
72. Cirkulære af 7. februar 1992 om helbredsbedømmelse af tjenestemænd m.fl.
73. Bekendtgørelse af 14. februar 1992 om uddannelse af kordegne m.fl.
74. Cirkulære af 24. februar 1992 om oprettelse af stillinger som kordegn.
75. Cirkulæreskrivelse af 28. februar 1992 om helbredsbedømmelse ved tjenestemandsansættelse som kirke- eller kirkegårdsfunktionær i folkekirken.
76. Cirkulære af 31. juli 1992 om beregning af beskæftigelsesgraden m.v. for stillinger som kirketjenere ved bykirker.

- 77.** Cirkulære af 1. november 1993 om arbejdstøj til gravere, kirkegårdsassistenter og visse kirkegårdsledere.
- 78.** Cirkulære af 3. januar 1994 om ændring af cirkulære af 14. december 1981 vedrørende aftale om løn- og ansættelsesvilkår for stillinger som graver.
- 79.** Cirkulære af 17. januar 1994 om ændring af cirkulære af 9. maj 1988 om kirketjeneres deltagelse i et rengøringskursus.
- 80.** Cirkulære af 1. juli 1994 om ændring af cirkulære af 10. marts 1993 om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kirkegårdsfunktionærer.
- 81.** Vejledning af 2. august 1994 om beregning af kvotetillæg efter § 2, stk. 5, i cirkulære af 24. februar 1992 om oprettelse af stillinger som kordegn.
- 82.** Vejledning af 15. september 1994 om lov om menighedsråd.
- 83.** Cirkulæreskrivelse af 12. oktober 1994 om pensionsordning for tjenestemandslignende ansatte organister under Akademikernes Centralorganisation (AC).
- 84.** Lovbekendtgørelse nr. 1018 af 13. december 1994 om feriegodtgørelse.
- 85.** Bekendtgørelse af 13. december 1994 om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene.
- 86.** Cirkulære af 28. december 1994 om en tillidsmandsordning for gravere og visse kirkegårdsledere.
- 87.** Cirkulære af 27. januar 1995 om arbejdstøj til kirketjenerne.
- 88.** Cirkulære af 20. februar 1995 om løn- og ansættelsesforhold for kirkesangere og for organister, der ikke lønnes efter tjenestemændenes lønrammer.
- 89.** Cirkulære af 1. april 1995 om en tillidsmandsordning for tjenestemands- og tjenestemandslignende ansatte organister i folkekirken.
- 90.** Cirkulære af 1. april 1995 om en tillidsmandsordning for tjenestemands- og tjenestemandslignende ansatte kordegne i folkekirken.
- 91.** Skrivelse af 1. april 1995 vedrørende cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for kirkesangere og for organister, der ikke lønnes efter tjenestemændenes lønrammer.
- 92.** Cirkulæreskrivelse af 23. juni 1995 om gruppeordning for tjenestemandsansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer og for tjenestemandslignende ansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer og visse overenskomstansatte.
- 93.** Aftale af 4. juli 1995 mellem finansministeriet og centralorganisationerne om flyttegodtgørelse m.v. til tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.
- 94.** Cirkulære af 4. juli 1995 om flyttegodtgørelse m.v.
- 95.** Aftale af 7. juli 1995 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om telefongodtgørelse og tjenestetelefoner.
- 96.** Cirkulære af 26. juli 1995 om barsel, adoption og omsorgsdage.
- 97.** Skrivelse vedrørende nyt overenskomstgrundlag pr. 1. april 1995 for gartnere og gartneriarbejdere ved bykirkegårde.
- 98.** Cirkulæreskrivelse af 20. september 1995 om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere m.fl.
- 99.** Cirkulære af 20. september 1995 om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere m.fl.
- 100.** Cirkulære af 10. november 1995 om udvidet adgang til flyttegodtgørelse.
- 101.** Cirkulære af 9. januar 1996 om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel på tjenesterejser.
- 102.** Cirkulære af 1. april 1996 om sekretærhjælp for præster.
- 103.** Cirkulære af 1. april 1996 om ændring af cirkulære om arbejdstøj til kirketjenerne.
- 104.** Cirkulære af 19. juni 1996 om lønanciennitet m.v. for tjenestemands- og tjenestemandslignende ansatte kirke- og

kirkegårdsfunktionærer.

105. Cirkulæreskrivelse af 19. juni 1996 om lønanciennitet m.v. for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte kirke- og kirkegårdsfunktionærer

106. Lov om menighedsråd. Lovbekendtgørelse nr. 571 af 21. juni 1996.

107. Cirkulære af 10. juli 1996 om forbud mod beskæftigelse som bedemand samtidig med ansættelse som kirke- eller kirkegårdsfunktionær.

108. Vejledning af 6. august 1996 med eksempler på, hvorledes stillingsopslag, ansættelsesbrev m.v. kan formuleres.

109. Ferieloven. Lovbekendtgørelse nr. 1199 af 27. december 1996.

110. Aftale af 2. maj 1997 om ferie.

111. Cirkulære af 28. juli 1997 om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere og gartnere.

112. Cirkulære af 5. september 1997 om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomst)

113. Vejledning af 30. september 1997 om ferierettigheder for ansatte ved kirker og kirkegårde.

114. Vejledning af 13. oktober 1997 om de for tjenestemænd m.fl. ved folkekirkens kirker og kirkegårde gældende forhandlingsregler.

115. Cirkulære af 24. oktober 1997 om ændring af visse kirke- og kirkegårdsansattes lønninger mv.

116. Cirkulære af 10. november 1997 om ophævelse af kvoteringen af graveres administrationstillæg.

117. Cirkulæreskrivelse af 5. december 1997 om pensionsbidrag af visse faste tillæg til organister.

118. Cirkulæreskrivelse af 5. december 1997 om pensionsbidrag af visse faste tillæg til kordegne.

119. De periodisk udsendte cirkulærer om regulering af kirkefunktionærers lønninger m.v. og lønning af vikarer ved kirker og kirkegårde.

Redaktionel note

(* 1) Bilag