

**Overenskomst mellem
By-, Land- og Kirkeministeriet**

og

Fagligt Fælles Forbund

Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde

for

1. april 2025 – 31. marts 2026

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

§ 31. Ferie og særlige feriedage	24
Kapitel 10 – Sygdom.....	25
§ 32. Sygdom m.v.	25
Kapitel 11 – Fravær	25
§ 33. Barsel, adoption og omsorgsdage	25
§ 34. Pasning af syge børn og slægtninge	26
§ 35. Ombud.....	27
§ 36. Kurser.....	27
Kapitel 12 – Arbejdstøj.....	27
§ 37. Arbejdstøj	27
Kapitel 13 – Efterindtægt	27
§ 38. Efterindtægt	27
Kapitel 14 – Opsigelser og afsked	28
§ 39. Opsigelsesvarsler	28
§ 40. Opsigelsesprocedure	29
Kapitel 15 – Forhandlingsregler	30
§ 41. Lønforhandlingsprocedure	30
§ 42. Decentrale arbejdstidsaftaler	32
§ 43. Forhandlingsprocedure ved afsked og bortvisning	32
§ 44. Forhandlingsprocedure ved lokale uenigheder	33
Kapitel 16 – Ikrafttrædelse m.m.....	33
Bilag 1, Generelle aftaler som overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde er omfattet af:	34
Bilag 2, Regulativ om udlevering af arbejdstøj for gravermedhjælpere	35
Bilag 3, Aftale om opsparring af frihed	38

Overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde

Kapitel 1 – Personafgrænsning og aftalegrundlag

§ 1. Overenskomstens dækningsområde – hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter medhjælpere for gravere.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk.1:

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

En gravermedhjælper er primært ansat til varetagelse af følgende opgaver:

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

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

Stk. 2.

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

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

§ 2. Aftalegrundlag – hvilke regler gælder

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

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 1:

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

Sager om fortolkning af overenskomsten afgøres i en faglig voldgift.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Cirkulærebemærkning til § 2:

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

Kapitel 2 – Ansættelsesformer

§ 3. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Gravermedhjælpere, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn jf. § 11, stk. 4.

Cirkulærebemærkning til § 3 stk. 1:

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

Stk. 2.

Gravermedhjælper, som er ansat til højst 1 månedes beskæftigelse, aflønnes på timeløn jf. 11, stk. 7.

Cirkulærebemærkning til § 3 stk. 2:

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

Stk. 3.

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

Cirkulærebemærkning til § 3 stk. 3:

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

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

Kapitel 3 – Månedslønnede

§ 4. Helårsansættelse

Ansættelse sker varigt for hele året og tidsubegrænset.

§ 5. Varig ansættelse med vinterhjemsendelse

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

Stk. 2.

Vinterhjemsendelse kan maksimalt udgøre 4 måneder.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 2:

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

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

Stk. 3.

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

I perioden aflønnes gravermedhjælperen med timeløn. Aflønning sker på baggrund af den timeløn, som fremgår af den sidste lønseddel inden vinterhjemsendelsesperioden. Der beregnes pension, jf. § 30, feriegodtgørelse, jf. ferieloven, særlige feriedage, jf. § 31 og søgnehelligdagsgodtgørelse, jf. § 15 af timelønnen.

Feriegodtgørelse, godtgørelse for særlige feriedage og søgnehelligdagsgodtgørelse udbetales sammen med lønnen.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 3:

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

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

Menighedsrådet kan ikke ensidigt beslutte, at gravermedhjælperen skal genindtræde.

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

§ 6. Fleksibel deltidsansættelse

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

Stk. 2.

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

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 2:

Gravermedhjælperen aflønnes med den samme månedsløn hver måned.

Månedslønnen beregnes på baggrund af stillingens størrelse, svarende til det samlede antal normtimer for kalenderåret, jf. § 11, stk. 4 og stk. 5.

Normtiden beregnes for hver enkelt kalendermåned (normperioden) i henhold til § 17, stk. 2.

Denne ansættelsesform sker varigt for hele året og der skal derfor udleveres tjenesteplaner for alle kalendermåneder – uanset timetal.

§ 7. Tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse

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

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

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 1:

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

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

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

Betingelser for ansættelsesforholdets ophør, skal fremgå af ansættelsesbrevet.

Kapitel 4 – Timelønnede

§ 8. Ansættelsesformer for timelønnede

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

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 1:

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

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

Kapitel 5 – Ungarbejdere og elever

§ 9. Ansættelsesformer for ungarbejdere.

Ungarbejdere er gravermedhjælpere, der er fyldt 13 år og under 18 år og kan både være månedslønnede og timelønnede jf. overenskomstens øvrige regler herom. Lønnen til ungarbejdere fremgår af § 12, stk. 4.

Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 1:

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

De særlige regler fremgår af Arbejdstilsynets hjemmeside ([Børn og unge under 18 år - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](http://Børn%20og%20unge.under18ar-arbejdstilsynet.at.dk))

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

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

§ 10. Ansættelsesformer for elever

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Kapitel 6 – Lønssystem og løn

§ 11. Lønssystem

Lønssystemet er etableret i henhold til principperne for Ny Løn.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Månedslønnen udgør 1/12 af den samlede årsløn.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

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

Der beregnes pension jf. § 30, feriegodtgørelse, jf. ferieloven, særlige feriedage, jf. § 31 og søgnehelligdagsgodtgørelse, jf. § 15 af timelønnen.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 6:

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

Stk. 7.

Timelønnen udgør 1/1924 af den samlede årsløn.

Stk. 8.

Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede årsløn eksklusiv eventuelt rådigheds-/merarbejdstillæg.

Stk. 9.

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

§ 12. Basisløn

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

Stk. 2.

Gravermedhjælpere uden gartnerisk uddannelse:

	I øvrige land:	I hovedstaden (stedtillægsområde V og VI):
Trin 1	237.240 kr.	252.313 kr.
Trin 2	241.488 kr.	256.637 kr.

Stk. 3.

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

Gravermedhjælpere med gartnerisk uddannelse:

	I øvrige land:	I hovedstaden: (stedtillægsområde V og VI)
Trin 1	267.329 kr.	282.794 kr.
Trin 2	275.268 kr.	290.153 kr.

Stk. 4.

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

	I øvrige land:	I hovedstaden: (stedtillægsområde V og VI)
For 17-årige:	173.007 kr.	184.148 kr.
For 16-årige:	149.415 kr.	159.245 kr.
For 13 - 15-årige:	115.338 kr.	122.547 kr.

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

Lønssystemet er bygget op over et antal basisløntrin og en tillægsordning, der giver mulighed for at aftale tillæg til lønnen (se bemærkningerne til § 41).

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

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

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

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

Eksempel

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

Hovedstaden

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

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

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 6:

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

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

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

Stk. 9.

For gravermedhjælperen, der er fyldt 70 år udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre gravermedhjælperen ønsker pensionsbidraget indbetalt på en pensionsordning eller at købe frihed.

Veksling af pensionsbidrag til seniordage beregnes efter bilag 1 i aftale om seniorordning (Medst.nr. 052-21).

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

§ 13. Faste og midlertidige tillæg og engangstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige arbejdsopgaver i form af faste-, midlertidige og engangstillæg til basislønnen, jf. forhandlingsreglerne i § 41.

Faste og midlertidige tillæg skal angives i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Engangsvederlag aftales i nutidskroner.

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

§ 14. Vikar for graveren

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

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

Stk. 2.

Menighedsrådet og gravermedhjælperen kan indgå aftale om at gravermedhjælperen indtræder som vikar for en graver. Menighedsrådet og gravermedhjælperen kan i den forbindelse indgå aftale om et midlertidigt tillæg i perioden jf. § 13. Såfremt gravermedhjælperen skal indtræde i graverens rådighedsforpligtelse, skal dette fremgå af en decentral arbejdstidsaftale jf. § 42 og afspejles ved fastsættelsen af det midlertidige tillæg. Aftalen skal være skriftlig.

Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1 og 2:

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

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

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

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

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

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

Ved aftale om vikariering for graveren gælder de sædvanlige bestemmelser om arbejdstid for gravermedhjælperen, jf. denne overenskomst, herunder reglerne om natpenge m.v. i § 13, stk. 3 medmindre der indgås en decentral arbejdstidsaftale.

§ 15. Søgnehelligdagsbetaling

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

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 1:

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

Stk. 2.

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

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 2:

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

Stk. 3.

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

SH-godtgørelsen udbetales ultimo januar.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 3:

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

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

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

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

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

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

Stk. 4.

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

§ 16. Seniorbonus

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

Cirkulærebemærkning til § 16:

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

Kapitel 7 – Arbejdstid

§ 17. Arbejdstidens længde

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

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

Stk. 2.

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

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

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

Normtiden oprundes til nærmeste halve time.

Ved fridage forstås den eller de ugentlige fridage.

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

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

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

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

Cirkulærebemærkning til § 17:

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

Normperioden anvendes til beregning af eventuelt over- og merarbejde. Hvis den faktiske erlagte arbejdstid overstiger arbejdstiden for normperioden i henhold til gravermedhjælperens beskæftigelsesgrad, udgør differencen over- eller merarbejde. Se § 26.

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

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

Se beregningseksempler i overenskomstvejledningen.

§ 18. Arbejdstidens placering

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

Gravermedhjælperen kan under drøftelsen lade sig repræsentere af sin faglige organisation.

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

Cirkulærebemærkning til § 18:

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

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

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

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

Angående arbejdstidens tilrettelæggelse henvises desuden til muligheden for at indgå lokalaftaler med den lokale forhandlingsberettigede organisation om arbejdstidens tilrettelæggelse, jf. aftale om Decentrale arbejdstidsaftaler jf. § 42, herunder muligheden for at lave aftaler om længere arbejdstid, når behovet for arbejdskraft er størst, mod at undgå/begrænse vinterhjemsendelse. Endvidere har arbejdsgiveren altid mulighed for at varsle væsentlige vilkår ændret efter de gældende regler.

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

Muligheder for arbejdstidens placering er nærmere beskrevet i vejledningen.

Stk. 2.

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

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

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

Der kan indgås aftale om plustid, jf. § 29, hvorefter der kan planlægges med en ugentlig arbejdstid op til 42 timer.

Stk. 3.

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

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

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

§ 19. Spisepause

For betalt spisepause gælder følgende:

Under 3½ times arbejde den enkelte dag: Ingen spisepause

Fra 3½ til 6 timers arbejde den enkelte dag: 15 minutter spisepause

Over 6 timers arbejde den enkelte dag: 30 minutter spisepause

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

Cirkulærebemærkning til § 19:

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

§ 20. Fridage

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

Cirkulærebemærkning til § 20, stk. 1:

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

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

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

Se mere om vejledning om hviletid og fridøgn i Arbejdstilsynets meddelelser på www.at.dk under Regler, AT-vejledninger.

§ 21. Tjenesteplan

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

Tjenesteplanen angiver møde- og sluttidspunkt for gravermedhjælperens daglige arbejdstid.

Tjenesteplanen skal endvidere indeholde oplysning om placeringen af

- Fridage
- Feriedage
- Særlige feriedage
- Søgnehelligdagsfrihed
- Løbende afspadsering

Stk. 2.

Tjenesteplanen udleveres senest 1 kalendermåned før ikrafttræden.

Cirkulærebemærkning til § 21, stk. 2:

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

§ 22. Ændring af tjenesteplan

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

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

Cirkulærebemærkning til § 22:

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

§ 23. Inddragelse af planlagt frihed

Varsles en arbejdsfri dag (fridag, søgnehelligdagsfridag eller frihedsperiode i henhold til tjenesteplanen) flyttet/ændret med et kortere varsel

end 4 uger, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, dog mindst for 6 timer.

Cirkulærebemærkning til § 23:

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, hvis gravermedhjælperen anmoder om flytning/ændring af en fridag eller en søgnehellighedsfridag.

§ 24. Tilkald uden for normal arbejdstid

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

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

Cirkulærebemærkning til § 24:

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

§ 25. Arbejdstidens opgørelse

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

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

Stk. 2

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

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

Stk. 3

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

Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 3:

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 4.

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

Cirkulærebemærkning til § 25, stk. 4:

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

§ 26. Over- og merarbejde

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 27. Afspadsring

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

Cirkulærebemærkninger til § 27, stk. 1:

Hvis over- eller merarbejdet ikke er afspadseret inden udløbet af 3 måneders fristen, skal der ske betaling ved den følgende lønudbetaling, medmindre gravermedhjælperen vælger at få den tilgodehavende afspadsring konverteret til opsparet frihed jf. § 28.

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

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

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

Stk. 2.

Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 4 døgn i forvejen.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

§ 28. Opsparing af frihed

Gravemedhjælperen følger den til enhver tid gældende aftale om opsparing af frihed indgået mellem Finansministeriet og CFU med de ændringer, der fremgår af bilag 3 til overenskomsten.

§ 29. Plustid

Iværksættelse

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

Individuelle aftaler

Opbygningen bygger på frivillighed.

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

Vilkår

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn. Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt. Eventuelle rådighedsforpligtelser og/eller rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Opsigelse af den individuelle aftale

En individuel aftale om plustid kan af såvel gravermedhjælperen som arbejdsgiveren opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender gravermedhjælperen tilbage til den beskæftigelsesgrad, som var gældende før indgåelse af plusaftalen. En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis gravermedhjælperen ønsker det.

Kapitel 8 – Pension og Gruppeliv

§ 30. Pension og gruppeliv

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

Cirkulærebemærkning til § 30, stk. 1:

Pensionsbidraget udgør 15 pct. af de pensionsgivende løndelev – uanset om gravermedhjælperen er månedslønnet eller timelønnet. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til SAMPENSION, anses 1/3 for at være gravermedhjælperens eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale.

En ansat har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Gravermedhjælperen skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som for eksempel tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Det er det enkelte menighedsråd, der skal sørge for at det korrekte pensionsbidrag bliver indbetalt hver måned. Det er ligeledes det enkelte menighedsråd, der indbetaler hele pensionsbidraget. Medarbejderen indbetaler intet selv.

Stk. 2.

For gravermedhjælpere, der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, betaler ansættelsesmyndigheden præmie til gruppelivsforsikring for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034 og aftale nr. 98642).

Cirkulærebemærkning til § 30, stk. 2:

Gravermedhjælpere i fleksjob er omfattet af gruppelivsforsikring for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034), selvom gravermedhjælpere i fleksjob også er omfattet af pensionsordningen i SAMPENSION.

Stk. 3.

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

Kapitel 9 – Ferie

§ 31. Ferie og særlige feriedage

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

Cirkulærebemærkning til § 31, stk. 1:

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

Stk. 2

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

Kapitel 10 – Sygdom

§ 32. Sygdom m.v.

Månedslønnede gravermedhjælpere har ret til fuld løn under sygdom.

Stk. 2

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

Cirkulærebemærkning til § 32, stk. 2:

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

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

Stk. 3.

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

Kapitel 11 – Fravær

§ 33. Barsel, adoption og omsorgsdage

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

Cirkulærebemærkning til § 33:

Reglerne om lønnet fravær efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen (tidligere forældreorlov) er en 10+10+6-model". Modellen giver mulighed for i alt 26 ugers lønnet fravær (forældreorlov), hvis begge forældre er ansat i staten. De 26 lønnede fraværsuger fordels således:

10+10+6 model

- 10 uger til moderen
- 10 uger til faren/medmoderen
- 6 uger til deling

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

Adoptanter har hver ret til løn i 10 uger af de 32 ugers fravær efter den 10. uge efter barselsorlovens § 9, jf. § 8, stk. 7.

Herudover har en adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers fravær efter den 10. uge. Hvis begge adoptanter er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 6 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Moren og faren/medmoderen til to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til yderligere 13 ugers fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder), har forælderen ret til yderligere 10 ugers løn i fraværdsperioden. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, indtræder den efterlevende forælder i den afdøde forælders uudnyttede ret til fravær med løn. Tilsvarende gælder for adoptanter, hvis den ene adoptant dør efter barnets modtagelse.

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

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

§ 34. Pasning af syge børn og slægtninge

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

Stk. 2.

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

Fraværet noteres på syge-/fraværslisten.

Stk. 3.

Gravermedhjælperen oppebærer under tjenestefriheden indtægt svarende til den indtægt, som gravermedhjælperen ville have oppebåret i sygdomstilfælde.

Stk. 4.

Adgangen til tjenestefrihed kan inddrages ved misbrug.

§ 35. Ombud

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

§ 36. Kurser

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

Cirkulærebemærkning til § 36:

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

Kapitel 12 – Arbejdstøj

§ 37. Arbejdstøj

Der ydes arbejdstøj i henhold til bilag 2.

Kapitel 13 – Efterindtægt

§ 38. Efterindtægt

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Kapitel 14 – Opsigelser og afsked

§ 39. Opsigelsesvarsler

For månedslønnede gravermedhjælpere gælder nedenstående opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra menighedsrådet	Fra medarbejder
0 – 3 måneder	14 dage	fra dag til dag
3 måneder – 1 år	1 måned	14 dage
1 – 3 år	2 måneder	1 måned
3 – 7 år	3 måneder	1 måned
7 – 9 år	4 måneder	1 måned
Efter 9 år	5 måneder	1 måned

Stk. 2

Ved opsigelsesvarsler på en måned eller mere sker fratræden ved en måneds udgang.

Stk. 3

For timelønnede gravermedhjælpere gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 dag.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ved endeligt ophør af ansættelsesforholdet, f.eks. ved afslutningen på en tidsbegrænset ansættelse, jf. § 7, skal der ske afregning af tilgodehavende ferie, særlige feriedage, G-dage, seniorbonus m.m.

Cirkulærebemærkning til § 39:

Jf. § 15 om søgnehelligdagsgodtgørelse afregnes søgnehelligdagsgodtgørelse ved kalenderårets udgang.

§ 40. Opsigelsesprocedure

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

Stk. 2.

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

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

Cirkulærebemærkning til § 40, stk. 2:

Ministeriet skal understrege, at der i overenskomstens § 40, stk. 2 er fastslået en forpligtelse for menighedsrådet til at høre gravermedhjælperen, forinden der træffes afgørelse om afsked.

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

F.eks.:

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

Stk. 3.

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

Cirkulærebemærkning til § 40, stk. 3:

Meddelelse skal sendes til organisationens hovedkontor

*Ministeriet skal præcisere, at overenskomstens § 40, stk. 3, fastslår, at meddelelse om (uansøgt) opsigelse af en gravermedhjælper skal sendes til organisationen, når gravermedhjælperen har været ansat uafbrudt i 5 måneder. Denne meddelelse **skal sendes med post eller pr. mail til organisationens hovedkontor** – ikke til den lokale afdeling.*

Dette betyder, at meddelelse om opsigelse af en gravermedhjælper, der har været beskæftiget uafbrudt i 5 måneder, skal stiles til:

Fagligt Fælles Forbund, Den Offentlige Gruppe,

Kampmannsgade 4, 1790 København V.

E-mail adresse: den.offentlige.gruppe@3f.dk

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

Kapitel 15 – Forhandlingsregler

§ 41. Lønforhandlingsprocedure

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

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

Cirkulærebemærkning til § 41, stk. 1:

By-, Land- og Kirkeministeriet henstiller, at alle menighedsråd i forbindelse med de årlige lønforhandlinger giver tillidsrepræsentanten mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over gravermedhjælpere.

Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, henstilles det, at (central)organisationen får mulighed for at få lønoplysningerne. Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering og centralt og lokalt aftalte tillæg.

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

Stk. 2.

Menighedsrådet udfærdiger et skriftligt referat af forhandlingens resultat.

Cirkulærebemærkning til § 41, stk. 2:

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

Referatet skal som minimum indeholde følgende punkter:

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

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

§ 42. Decentrale arbejdstidsaftaler

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

Stk. 2.

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

§ 43. Forhandlingsprocedure ved afsked og bortvisning

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Overenskomstparterne er enige om, at alle spørgsmål vedrørende elevens løn- og ansættelsesvilkår behandles i henhold til overenskomsten, dog således at spørgsmål om ophævelse af uddannelsesaftale og om erstatning til den skadelidte behandles mellem overenskomstens parter før det indbringes i de faglige udvalg og evt. videresendes til Tvistighedsnævnet i henhold til lovgivningens regler herom.

§ 44. Forhandlingsprocedure ved lokale uenigheder

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Kapitel 16 – Ikrafttrædelse m.m.

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

København, 6. februar 2025

Fagligt Fælles Forbund

Louise Røssell Wredstrøm

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen

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

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst. nr. 029-02)
2. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., for tiden) Modst. cirk. 30/4 2019 (Modst.nr. 020-19)
3. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2023 (Medst. nr. 018-23)
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99)
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 013-96)
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03)
7. Tjenesterejser, for tiden Skm. cirk. 19/10 2021 (Medst.nr. 030-21).
8. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 4/7 2024 (Medst.nr. 028- 24)
9. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, cirk. 29/4 2019 (Modst.nr. 019-19)
10. Job på særlige vilkår (Socialt kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997(Fmst. nr. 033-97)
11. Seniorordninger, for tiden Fmst. cirk. 5/11 2024 (Medst. nr. 052-21)
12. Seniorbonus og seniordage, for tiden Fmst. cirk. 13/12 2024 (Medst. Nr. 038-24)
13. Frivillig fratræden, for tiden Skm. cirk. 21/12 2021 (Medst. nr. 035-24).
14. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Fmst. nr. 039-05)
15. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Perst. nr. 051-99)
16. Den Statslige Kompetencefond, for tiden Skm. cirk. 18/10 2021 (Medst. nr. 029-21)
17. Kompetenceudvikling, for tiden Medst. cirk. 11/12 2019 (Medst.nr. 084-19)
18. Aftale om natpenge mv., for tiden 24/3 2006 (Perst. nr. 019-06)

Bilag 2, Regulativ om udlevering af arbejdstøj for gravermedhjælpere

§ 1.

Der ydes arbejdstøj til gravermedhjælpere efter reglerne i dette regulativ.

§ 2.

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

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

Optjente point må udelukkende anvendes på ovennævnte beklædningsgenstande.

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

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

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

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

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

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

Den konkrete administration af bestemmelserne aftales lokalt.

Bemærkninger til regulativet.

Kvalitetskrav.

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

Deltidsansattes optjening af point.

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

Ansættelse og afskedigelse.

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

Sygdom.

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

Ferie og helligdage.

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

Tidsbegrænsede ansættelser.

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

Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 13. marts 2008

Fagligt Fælles Forbund

Hanne Gram

Kirkeministeriet

Finn Skjoldan

Bilag 3, Aftale om opsparing af frihed

§ 1. Graverhjælpere omfattet af denne overenskomst følger den til enhver tid gældende aftale om opsparing af frihed indgået mellem Finansministeriet og CFU med følgende ændringer:

§ 2, stk. 2 i aftale om opsparing af frihed erstattes af følgende:

”Stk. 2. Den ansatte kan opspare afspadsering optjent som godtgørelse for

- a) overarbejde samt deltidsansattes eventuelle mertid op til fuldtid
- b) merarbejde
- c) konverteret ulempegodtgørelse samt
- d) inddragede fridage”

§ 2. Aftalen bortfalder uden varsel, såfremt den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og CFU om opsparing af frihed opsiges eller udløber.

København, 6. februar 2025

Fagligt Fælles Forbund

By-, Land- og Kirkeministeriet

Louise Røssell Wredstrøm

Kristina Overgaard Bertelsen

Vejledning til

Overenskomst mellem

By-, Land- og Kirkeministeriet

og

Fagligt Fælles Forbund

Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde

for

1. april 2025 – 31. marts 2026

Overgang til ny overenskomst for gravermedhjælpere	3
Tjenesteplaner.....	3
Ferie	3
Særlige feriedage.....	4
Seniorbonus.....	4
Opsigelsesvarsler.....	5
Fravær	5
Generelt om enkelte dele af overenskomsten.....	5
Ansættelsesformer	5
Afgrensning – månedslønnede og timelønnede	5
Månedslønnede.....	6
Helårsansættelse	6
Varig ansættelse med vinterhjemsendelse	6
Fleksibel deltidsansættelse.....	6
Tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse.....	8
Timelønnede	8
Ansættelsesformer for timelønnede.....	8
Lønssystem og løn.....	9
Aflønning ved ansættelse og fratrædelse på brudte datoer.....	9
Kvalifikationstillæg.....	9
Funktionstillæg.....	10
Engangsvederlag	11
Uddannelse.....	11
Vikar for graveren.....	11
Søgnehelligdagsbetaling	12
Arbejdstid	13
Fastlæggelse af normtid	13
Formel til beregning af den gennemsnitlige daglige arbejdstid	13
Formel til beregning af normtiden pr. kalendermåned.....	13
Eksempler på beregning af normperioder.....	14
Arbejdstidens placering	15
Drøftelse af den daglige/ugentlige arbejdstid samt fridagenes placering.....	15
Tjenesteplanens indhold	15
Tjenesteplanens varsling.....	16
Den daglige arbejdstid.....	16
Fridage.....	17
Ændringer i en udleveret tjenesteplan – (ændret tjeneste).....	17
Eksempel 1: Ændret tjeneste	18
Eksempel 2: Ændret tjeneste	18

Eksempel 3 – ikke ændret tjeneste:	19
Inddragelse af planlagt frihed	19
Eksempel 1	19
Eksempel 2	20
Tilkald uden for normal arbejdstid	20
Opgørelse af arbejdstiden	20
Varsling af forlænget tjeneste.....	21
Opgørelse af overarbejde og merarbejde	21
Opgørelse af overarbejde for fuldtidsansatte	21
Opgørelse af merarbejde og overarbejde for deltidsansatte	22
Eksempel 1 - Normtidsopgørelse for april måned 2025 - fuldtid	22
Eksempel 2 - Normtidsopgørelse for april måned 2025 – deltid med overarbejde	23
Eksempel 3 - Normtidsopgørelse for april måned 2025 – deltid uden overarbejde	23
Afspadsering	24
Varsling af afspadsering.....	24
Afvikling af afspadsering	24
Aflysning af afspadsering	24
Eksempel 1 - der honoreres med afspadsering:	25
Eksempel 2 - der honoreres med betaling:	25
Opsparing af frihed	25
Ferie	25
Afholdelse af ferie uden løn	26
Opsigelser og afsked	26
Opsigelsesvarsler	26
Forhandlingsregler	26
Lønforhandlingsprocedure	26
Decentrale arbejdstidsaftaler.....	27
Forhandlingsprocedure ved afsked og bortvisning	27
Forhandlingsprocedure ved lokale uenigheder.....	27
Bilag 1 - Beregning af normtimer pr. måned for gravermedhjælpere ansat på landsbykirkegårde	29
Bilag 2 - Kompetenceudvikling af gravermedhjælpere	31
Inspiration til efter- og videreuddannelse	32
De grønne skoler	32
Bilag 3 – Beregning af SH-godtgørelse.....	33
Eksempel 1:	33
Eksempel 2:	34
Bilag 4 - Eksempler på tjenesteplaner	35

By-, Land- og Kirkeministeriets vejledning om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde

By-, Land- og Kirkeministeriet og Fagligt Fælles Forbund (3F) har den 7. marts 2024 indgået aftale om fornyelse af overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde.

Overenskomsten har virkning fra 1. april 2025. Overenskomsten gælder frem til 31. marts 2026.

Overenskomsten udgør det samlede overenskomstgrundlag.

Overgang til ny overenskomst for gravermedhjælpere

Ved overgang til den nye overenskomst skal alle gravermedhjælpere fratrædes og genansættes i lønsystemet. Overgangen er alene teknisk, hvorfor alle rettigheder som f.eks. løn- og ansættelsesanciennitet bevares.

I forbindelse med overgangen vil gravermedhjælperen modtage et nyt ansættelsesbevis, som er gældende pr. 1. april 2025.

Menighedsrådet skal være opmærksomme på at få oprettet alle gravermedhjælpere med et nyt medarbejdersnummer – herunder de gravermedhjælpere, der er fraværende og vinterhjemsendte.

Tjenesteplaner

Menighedsrådet skal hurtigst muligt udlevere tjenesteplaner for april og maj måned 2025.

Tjenesteplan for juni 2025 skal udleveres med sædvanligt varsel på en måned, dvs. inden udgang af april 2025.

Ferie

Ved den tekniske overgang vil optjente feriepenge, der er optjent før den 1. april 2025 blive afregnet til Ferie Konto.

Gravermedhjælpere, der overgår til månedsløn, og som efter 1. april 2025 afholder feriedage, som er optjent før den 1. april 2025, skal være opmærksomme på, at der vil blive foretaget et lønfradrag i månedslønnen, svarende til antallet af feriedage, der afholdes.

I disse tilfælde vil gravermedhjælpere i stedet for den faste løn under ferie, skulle anvende de overførte feriepenge, som er afregnet til Ferie Konto.

Pr. 1. april 2025 optjener månedslønnede gravermedhjælpere henholdsvis 2,08 feriedage om måneden ved en 5-dages arbejdsuge og 2,5 feriedage om måneden ved en 6-dages arbejdsuge, som vil kunne afholdes den efterfølgende måned.

Se nærmere om ferie, herunder samtidighedsferie, i overenskomstens kapitel 9 og i vejledningens om ferie.

Særlige feriedage

Ved den tekniske overgang vil ikke afholdte særlige feriedage, der er optjent før den 1. april 2025 blive udbetalt i forbindelse med overgangen til månedsløn.

Gravermedhjælpere, der har optjent ret til særlige feriedage, bevarer retten til at afholde dagene, med at der sker løntræk som ved tjenestefri uden løn, for afviklingen af de særlige feriedage.

Ordningen gælder for overgangsperioden 1. april 2025 til og med 30. april 2027.

Det betyder, at gravermedhjælperen skal være opmærksom på at gemme udbetalingen for særlige feriedage til det tidspunkt, hvor de særlige feriedage afholdes.

Reglerne om varsling og afholdelse af særlige feriedage følger den gældende ferieaftale.

Seniorbonus

Ved den tekniske overgang vil seniorbonus, der er optjent fra 1. oktober 2024 til 31. marts 2025 blive udbetalt. Herefter optjenes og udbetales seniorbonus efter den til enhver tid gældende aftale om seniorbonus på statens område jf. § 16.

Opsigelsesvarsler

Der er aftalt nye opsigelsesvarsler som træder i kraft pr. 1. april 2025. Se overenskomstens § 39.

Bliver en gravermedhjælper opsagt eller opsiger gravermedhjælperen selv sin stilling inden 1. april 2025 skal dette ske efter reglerne og de varsler, der fremgår af overenskomst for gravermedhjælpere gældende for perioden 1. april 2024 til 31. marts 2025. Dette gælder også selvom varslingsperioden strækker sig hen over 1. april 2025.

Bliver en gravermedhjælper opsagt eller opsiger gravermedhjælperen selv sin stilling efter 1. april 2025 skal dette ske efter reglerne i overenskomst for gravermedhjælpere pr. 1. april 2025.

Ved beregningen af opsigelsesancienniteten medregnes den fulde ansættelsesperiode.

Fravær

Menighedsrådet skal i øvrigt være opmærksom på, at månedslønnede gravermedhjælpere med virkning fra 1. april 2025 har ret til fuld løn under sygdom og fravær grundet familiemæssige årsager.

Menighedsrådet skal desuden være opmærksomme på at få overført alle gravermedhjælpere – herunder de gravermedhjælpere, der er fraværende.

Generelt om enkelte dele af overenskomsten

Ansættelsesformer

Parterne har i forbindelse med udarbejdelse af den nye overenskomst aftalt mulighed for forskellige ansættelsesformer jf. uddybende beskrivelse nedenfor.

Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Parterne har i forbindelse med udarbejdelsen af den nye overenskomst for gravermedhjælpere aftalt, at gravermedhjælpere pr. 1. april 2025 aflønnes på månedsløn, når ansættelsen har en varighed på mere end én måned.

Hvis gravermedhjælperen ansættes til højst én måneds beskæftigelse, aflønnes der med timeløn.

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

Orienteringen skal indeholde kontaktoplysninger på den ny- eller genansatte.

Månedslønnede

For månedslønnede er der tre ansættelsesformer, som beskrevet nedenfor.

Helårsansættelse

Ved helårsansættelse er gravermedhjælperen ansat varigt og tidsubegrænset hele året. Det vil sige uden vinterhjemsendelse.

Varig ansættelse med vinterhjemsendelse

Ved varig ansættelse med vinterhjemsendelse, er gravermedhjælperen ansat varigt og tidsubegrænset, med mulighed for vinterhjemsendelse i op til fire måneder.

Vinterhjemsendelsesperioden skal defineres og fremgå af ansættelsesbeviset.

I hjemsendelsesperioden optjener gravermedhjælperen fortsat løn- og ansættelsesanciennitet.

Kompensation for søgnehellidage under vinterhjemsendelse fremgår af overenskomstens § 15.

Reglerne om muligheden for at aftale frivillig genindtræden i vinterhjemsendelsesperioden fremgår af overenskomstens § 5, stk. 3. Aflønning sker med timeløn jf. overenskomstens § 11, stk. 6.

Fleksibel deltidsansættelse

Fleksibel deltidsansættelse kan ske, når gravermedhjælperen ikke ansættes på fuld tid.

Fleksibel deltidsansættelse betyder, at:

- den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan planlægges med et varierende antal normtimer for de enkelte måneder.
- månedslønnen er fast og beregnes teknisk ud fra den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fordelt over hele kalenderåret, uanset i hvilken kalendermåned gravermedhjælperen tiltræder eller fratræder.

Ved fleksibel deltidsansættelse skal stillingens gennemsnitlige ugentlige normtimetal angives for hver enkel kalendermåned i ansættelsesbeviset.

Eksempel:

Måned	Gennemsnitlig ugentlige normtimetal pr. kalendermåned
Januar	10
Februar	10
Marts	10
April	37
Maj	37
Juni	37
Juli	37
August	37
September	20
Oktober	20
November	37
December	37

Formel til beregning af den tekniske lønbrøk til lønsystemet:

$$\frac{\text{Årlige normtimer}}{52 \text{ uger}} = \text{timetal pr. uge til teknisk lønbrøk}$$

Eksempel på gennemsnitlig tekniske lønbrøk

$$\frac{1.434,00 \text{ timer}}{52 \text{ uger}} = \frac{27,58 \text{ timer}}{37,00 \text{ timer}}$$

Skema til beregning af teknisk lønbrøk og normtimer for fleksibel deltidsansættelse kan findes på Folkekirken's intranet eller ved henvendelse til den lokale 3F afdeling.

Normtimetallet beregnes og opgøres for den enkelte måned. Det betyder, at hvis timetallet overstiger den aftalte månedsnorm for den pågældende måned, skal der honoreres med overtid- eller merarbejdsbetaling, jf. overenskomstens § 26.

Menighedsrådet skal være opmærksom på, at der ved fleksibel deltidsansættelse uden undtagelse skal udleveres en tjenesteplan for alle 12 kalendermåneder, og at normtimetallet skal genberegnes for hvert nyt kalenderår.

Tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse

Tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse kan ske, når der er tale om arbejdsopgaver, der ret præcist kan beskrives opgavemæssigt eller kan tidsmæssigt afgrænses. Ansættelsesforholdet ophører uden varsel, når opgaven er udført eller ved periodens udløb.

Forlængelse af en tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse kan ske i henhold til gensidig aftale mellem menighedsråd og gravermedhjælperen. Dette er dog betinget af, at forlængelsen er objektivt begrundet, f.eks. at der på baggrund af vejrskifte er et konkret behov for en forlænget ansættelsesperiode.

Hvis menighedsrådet ansætter den samme gravermedhjælper tidsbegrænset eller opgavebestemt i flere på hinanden følgende perioder, bør menighedsrådet overveje varig ansættelse, evt. med vinterhjemsendelse.

Gravermedhjælperen kan ansættes, enten til at udføre en bestemt opgave, eller i en konkret, afgrænset periode.

Denne ansættelsesform ikke må anvendes med henblik på at omgå varig ansættelse på månedsløn.

Timelønnede

Ansættelsesformer for timelønnede

Gravermedhjælperen som er ansat til højst en måneds varighed aflønnes med timeløn, eksempelvis vikarer.

Hvis en timelønsansættelse forlænges til mere end én måneds varighed, skal der ske overgang til månedsløn.

Der kan dermed ikke ske systematisk ansættelse i flere på hinanden følgende vikariater med henblik på at undgå ansættelse på månedsløn.

Lønssystem og løn

Ny Løn indeholder en centralt aftalt basisløn.

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

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

Herudover kan der lokalt aftales kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag. Reglerne for lønforhandling fremgår af overenskomstens § 41.

Basislønnen, centralt aftalte tillæg, lokalt aftalte kvalifikations- og funktionstillæg reguleres med den reguleringsprocent, der er aftalt mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne (CFU).

Tidspunktet for reguleringen og reguleringsprocenten følger af den aftale, som Finansministeriet og Centralorganisationerne (CFU) indgår ved overenskomstforhandlingerne.

Aflønning ved ansættelse og fratrædelse på brudte datoer

Ved ansættelse og fratrædelse på andre datoer end den 1. i en kalendermåned eller den sidste i en kalendermåned, samt ved vinterhjemsendelse, som ikke sker i hele kalendermåneder, er der aftalt et særligt princip for beregning af normtimer til brug for arbejdstidsplanlægningen og lønberegningen.

For yderligere om aflønning ved ansættelse og fratrædelse på brudte datoer, se overenskomstens § 11, stk. 6.

Eksempler på beregning af lønnen for ansættelse og fratrædelse på brudte datoer fremgår af bilag 1.

Kvalifikationstillæg

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

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

Som yderligere uddybning af kriterier for kvalifikationstillæg kan nævnes:

- efter – og videreuddannelse
- arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet (f.eks. bredde i indsigt og erfaring og kendskab til beslægtede fag - og arbejdsområder, intern eller ekstern arbejds erfaring)
- vilje til at påtage sig nye arbejdsfunktioner
- selvstændighed i jobbet
- faglig formidling
- brugerkontakt
- jobopfyldelse
- individuelle resultater
- rekruttering og fastholdelse.
- oplæring, supervision, mentor f.eks. i forbindelse med ansættelser i forhold til Det sociale Kapitel samt for afsonere efter straffuldbyrdslovens kapitel 13 a (strafudståelse på bopælen med fodlænke).

De nævnte kriterier er hverken bindende eller udtømmende.

Funktionstillæg

Funktionstillæg er relevant i situationer, hvor der er tale om varetagelse af særlige funktioner i stillingen, herunder tillæg for særlige, eller specifikke arbejdsopgaver.

Funktionstillæg ydes som et fast månedligt beløb i de måneder, hvor funktionen varetages. Funktionstillægget bortfalder uden varsel ved periodens ophør.

Funktionstillægget kan desuden ydes forholdsmæssigt hele året. Bortfald af et løbende funktionstillæg skal ske med gravermedhjælperens individuelle varsel.

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

- betjening og/eller vedligehold af maskiner
- særligt smudsigt arbejde
- udlægning af gran
- urnenedsættelse
- faglig formidling
- specialfunktioner
- oplæring, supervision, mentor f.eks. i forbindelse med ansættelser i forhold til Det sociale Kapitel samt for afsonere efter straffuldbyrdelseslovens kapitel 13 a (strafudståelse på bopælen med fodlænke)

De nævnte kriterier er hverken bindende eller udtømmende.

Engangsvederlag

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

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

Uddannelse

Af bilag 2 fremgår reglerne for medarbejderudviklingssamtaler og inspiration til efter- og videreuddannelse, samt information om Den statslige Kompetencefond.

Vikar for graveren

Der er tale om vikariering for graveren, når gravermedhjælperen efter skriftlig aftale med menighedsrådet, varetager graverens ansvarsområder.

Det kan eksempelvis være ansvaret for driften af kirkegården over for menighedsrådet, personaleansvaret overfor øvrige gravermedhjælpere eller tilsyn med kirkegårdens bygninger.

Det bemærkes i den forbindelse, at graveren varetager en eller flere af følgende kerneopgaver:

- Varetage og være ansvarlig for kirkegårdens vedligeholdelse
- Daglig drift af kirkegården

- Tilsyn med og/eller pasning af kirkegårdens bygninger
- Praktiske funktioner i forbindelse med begravelseshandling, som f.eks. anvisning af gravsteder, kiste- og urnenedsættelser
- Administration, indeholdende en eller flere af følgende funktioner, som f.eks. kirkegårdsprotokol føring, udskrivning af årsregninger, udfærdigelse af legataftaler og gravstedsbreve samt
- Klokkeringning.

Hvis menighedsrådet ønsker, at gravermedhjælperen også indtræder i graverens rådighedsforpligtigelse, kan dette kun ske ved forhandling af en decentral arbejdstidsaftale med den lokale 3F afdeling.

Søgnehelligdagsbetaling

Månedslønnede gravermedhjælpere optjener ikke SH-godtgørelse for de hele kalender måneder, hvor de modtager månedsløn.

Månedslønnede gravermedhjælpere har ret til SH-godtgørelse for de søgnehelligdage, som falder i kalendermåneder, hvor gravermedhjælperen ikke er ansat (eller får løn) eller ikke modtager fuld månedsløn.

SH-godtgørelse udgør pr. søgnehelligdag 0,44% af den årlige ferieberettigede løn.

SH-godtgørelse beregnes for de søgnehelligdage, hvor gravermedhjælperen har krav på SH-godtgørelse.

SH-godtgørelse udbetales en gang om året – ultimo januar.

Eksempler på beregning af SH-godtgørelse fremgår af **bilag 3**.

Arbejdstid

Fastlæggelse af normtid

Normperioden er en kalendermåned og regnes fra den første i måneden til den sidste i samme måned.

Arbejdstiden skal tilrettelægges, så den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i henhold til ansættelsesbrevet, går op inden for normperioden på en kalendermåned.

For en fuldtidsansat skal de planlagte timer i tjenesteplanen udgøre gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

For en deltidsansat skal de planlagte timer i tjenesteplanen i gennemsnit svare til den aftalte ugentlige arbejdstid i ansættelsesbrevet.

Normtimetallet for kalendermånedens oprundes til nærmeste halve timer. Det betyder, at hvis beregningen af normtimetallet bliver 140,60 timer oprundes de timer, der kan planlægges som arbejdstimer til 141,00 timer.

Ender beregningen med et normtimetal på 140,40 timer oprundes de timer, der kan planlægges som arbejdstimer til 140,50 timer

Der kan **ikke** overføres normtimer til en efterfølgende normperiode.

Det betyder, at hvis der er planlagt med for få timer, bortfalder timerne, og er der planlagt med for mange timer, skal disse beregnes efter reglerne for overarbejde.

Formel til beregning af den gennemsnitlige daglige arbejdstid

$$\frac{\text{Ugentlig gennemsnitlig arbejdstid}}{\text{Antal arbejdsdage pr. uge}} = \text{Gennemsnitlig daglig arbejdstid}$$

(5 dage eller 6 dage)

Formel til beregning af normtiden pr. kalendermåned

Kalenderdage x den gennemsnitlige daglige arbejdstid	=	Brutto normtimer
Fridage x den gennemsnitlige daglige arbejdstid	=	- Fridagstimer
Søgnehelligdage x den gennemsnitlige daglige arbejdstid	=	- Søgnehelligidagstimer
Normtimer for kalendermånedens	=	Normtimer

Eksempler på beregning af normperioder

Normperiode: 1. april 2025 - 30. april 2025 – fuldtidsansat 37 timer (5-dages uge)

Antal arbejdsdag pr. arbejdsuge	5	Arbejdsdage
Ugentlig arbejdstid i ansættelsesbrev	37,00	timer pr. uge
Gennemsnitlig daglig arbejdstid (37 timer/5 dage)	7,40	timer pr. dag
	Dage	Normtimer
Kalenderdage (30 dage x 7,40 timer)	30,00	222,00
Fridage (8 dage x 7,40 timer)	- 8,00	-59,20
Søgnehelligdage (3 dage x 7,40 timer)	- 3,00	-22,20
Normtimer for april 2025	19,00	140,60

Afrundet normtimer for april 2025 **141,00**

Normperiode: 1. april 2025 - 30. april 2025 – fuldtidsansat 37 timer (6-dages uge)

Antal arbejdsdage pr. arbejdsuge	6	Arbejdsdage
Ugentlig arbejdstid i ansættelsesbrev	37,00	timer pr. uge
Gennemsnitlig daglig arbejdstid (37 timer/6 dage)	6,17	timer pr. dag
	Dage	Normtimer
Kalenderdage (30 dage x 6,17 timer)	30,00	185,00
Fridage (4 dage x 6,17 timer)	- 4,00	-24,67
Søgnehelligdage (3 dage x 6,17 timer)	- 3,00	-18,50
Normtimer for april 2025	23,00	141,83

Afrundet normtimer for april 2025 **142,00**

Normperiode: 1. april 2025 - 30. april 2025 – deltidsansat 20 timer (5-dages uge)

Antal arbejdsdage pr. arbejdsuge	5	Arbejdsdage
Ugentlig arbejdstid i ansættelsesbrev	20,00	timer pr. uge
Gennemsnitlig daglig arbejdstid (20 timer/5 dage)	4,00	timer pr. dag
	Dage	Normtimer
Kalenderdage (30 dage x 4,00 timer)	30,00	120,00
Fridage (8 dage x 4,00 timer)	- 8,00	-32,00
Søgnehelligdage (3 dage x 4,00 timer)	- 3,00	-12,00
Normtimer for april 2025	19,00	76,00

Afrundet normtimer for april 2025 **76,00**

Normperiode: 1. april 2025 - 30. april 2025 – delfuldtidsansat 20 timer (6-dages uge)

Antal arbejdsdage pr. arbejdsuge	6	arbejdsdage
Ugentlig arbejdstid i ansættelsesbrev	20,00	timer pr. uge
Gennemsnitlig daglig arbejdstid (37 timer/6 dage)	3,33	timer pr. dag
	Dage	Normtimer
Kalenderdage (30 dage x 3,33 timer)	30,00	100,00
Fridage (8 dage x 3,33 timer)	- 4,00	-13,33
Søgnehelligdage (3 dage x 3,33 timer)	- 3,00	-10,00
Normtimer for april 2025	23,00	76,67
Afrundet normtimer for april 2025		77,00

Arbejdstidens placering

Drøftelse af den daglige/ugentlige arbejdstid samt fridagenes placering

Formålet med drøftelsen af den daglige og/eller ugentlige arbejdstid samt arbejdstidens og fridagenes placering er, at der sker en forventningsafstemning i forhold til menighedsrådets behov for arbejdskraft samt gravermedhjælperens personlige forhold.

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

Menighedsrådet kan delegere denne opgave samt opgaven med at fastlægge den daglige arbejdstid til graveren.

Gravermedhjælperen kan under drøftelsen lade sig repræsentere af sin faglige organisation.

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

Tjenesteplanens indhold

Tjenesteplanen skal indeholde oplysninger om:

- Møde- og sluttidspunkt for gravermedhjælperens arbejde på den enkelte dag
- Fridagenes placering
- Søgnehelligdagsfrihed

- Feriedage
- Særlige feriedage
- Løbende afspadsering

Fridage og søgnehelligdagsfrihed angives på tjenesteplanen uden tidsangivelse.

Der kan ikke planlægges og afvikles afspadsering, ferie, særlige feriedage samtidig med at der afholdes fridage eller søgnehelligdagsfrihed.

Det er vigtigt, at det i tjenesteplanen er markeret, hvilken status dagen har, for at sikre korrekt varsel og honorering, hvis der sker ændringer i den allerede planlagte tjeneste.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der ikke må planlægges med flere arbejdstimer, end normtimeberegningen for kalendermåneden viser, og at der ikke kan overføres normtimer til en efterfølgende normperiode.

Tjenesteplanens varsling

Planlagt tjeneste og alle former for frihed fastlægges i tjenesteplaner af mindst 1 måneds varighed.

Tjenesteplanen er skriftlig og skal udleveres senest 1 måned før den træder i kraft. Udleveres tjenesteplanen ikke rettidigt, betyder det, at arbejdsdage, fridage mv. ikke er varslet rettidigt.

Tjenesteplanen kan enten udleveres fysisk eller sendes elektronisk.

Når en tjenesteplan er udleveret, er arbejdsdage og fridage mv. låst, og herefter kan den ændres og honoreres efter reglerne i § 23 og § 24.

Eksempler på tjenesteplaner fremgår af **bilag 4**.

Den daglige arbejdstid

Den daglige arbejdstid placeres inden for rammerne i overenskomstens § 18, stk. 3 og indeholder en betalt spisepause efter overenskomstens § 19.

Vær opmærksom på, at den daglige arbejdstid ikke kan planlægges i mindre end 15 minutter.

Eksempel:

- Mødetidspunkter kan være: Kl. 7.00, 7.15, 7.30 eller 7.45
- Sluttidspunkter kan være: Kl. 15.00, 15.15, 15.30 eller 15.45.
- Planlægges en gravermedhjælper til at møde kl. 7.10, så regnes arbejdstiden fra kl. 7.00.
- Planlægges en gravermedhjælper til at gå hjem kl. 15.35, så regnes arbejdstiden til kl. 15.45.

Fridage

Der skal gives en ugentlig fridag, der som udgangspunkt er placeret på en søndag.

Det betyder, at søndag som udgangspunkt er fast fridag.

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

Ændringer i en udleveret tjenesteplan – (ændret tjeneste)

Forhold omkring ændringer af tjenesteplanen er et oplagt emne at drøfte mellem menighedsrådet og gravermedhjælperne og evt. deres faglige organisation.

Derfor bør det drøftes, hvordan man håndterer ændringer, når de er nødvendige.

Ønsker menighedsrådet at ændre på placeringen af de enkelte arbejdsdage – altså ændre på starttidspunkter eller sluttidspunktet for en arbejdsdag (den planlagte tjenestes placering) – kan det kun ske i særlige tilfælde og efter drøftelse med gravermedhjælperen.

Hensigten med drøftelsen er at give menighedsrådet og gravermedhjælperen mulighed for at tilgodese begge parters behov.

Gravermedhjælperen skal således have mulighed for at give udtryk for om ændringen i den enkelte arbejdsdags møde- og/eller sluttidspunkt er mulig i forhold til de dispositioner, som gravermedhjælperen har truffet i forhold til den udleverede tjenesteplan, herunder i forhold til deltidsansatte, der kan have flere arbejdspladser.

Efter drøftelsen skal menighedsrådet meddele ændringen af tjenesten til gravermedhjælperen. Der opfordres til, at menighedsrådet meddeler ændringen så tidligt som muligt, dog altid med et varsel på mindst 4 døgn før ændringen skal træde i kraft.

Meddelelsen skal afgives i arbejdstiden. Det betyder, at menighedsrådet ikke kan meddele ændringen til gravermedhjælperen i fritiden.

Overholdes varslingsbetingelserne ikke betyder det, at der for alle arbejdstimer i nye tjeneste (arbejdsdag) betales et tillæg på 25% af timelønnen.

Ovenstående gælder ikke hvis gravermedhjælperen selv anmoder om ændring af en planlagt tjeneste.

Eksempel 1: Ændret tjeneste

Tjenesten tirsdag ændres fra kl. 6.00 – 12.00 til kl. 12.00 – 18.00.

Gravermedhjælperen skulle ifølge tjenesteplanen *ikke* være i tjeneste i tidsrummet fra kl. 12.00 – 18.00. Der skal derfor betales for 6 ændrede timer, hvis ændringen er meddelt med kortere varsel end 4 døgn.

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Planlagt	Kl. 6 – 14	Kl. 6 - 12	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	7 - 14
Ændring		Kl. 12 – 18			

Eksempel 2: Ændret tjeneste

Tjenesten tirsdag ændres fra kl. 6.00 – 12.00 til kl. 12.00 – 20.00. I dette eksempel medfører ændringen to ting.

For det første bliver tjenesten ændret. For det andet medfører ændringen, at tjenesten bliver forlænget, da den planlagte tjeneste var 6 timer, mens den nye tjeneste er på 8 timer.

Der skal derfor betales for 6 ændrede timer, hvis ændringen er meddelt med kortere varsel end 4 døgn. Timerne fra kl. 18.00 til kl. 20.00 honoreres i forbindelse med opgørelsen af arbejdstiden ved udgangen af normperioden.

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Planlagt	Kl. 6 – 14	Kl. 6 - 12	Kl. 7 – 15	Kl. 7 - 15	7 - 14
Ændring		Kl. 12 – 20			

Eksempel 3 – ikke ændret tjeneste:

Ændringen medfører, at gravermedhjælperen arbejder i timerne om fredagen fra kl. 12.00 til kl. 20.00, hvor der er planlagt fridag.

Her kan reglerne om ændring af tjeneste ikke benyttes, da der er tale om inddragelse af planlagt frihed, der betales efter reglerne i § 23.

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Planlagt	Kl. 6 – 14	Kl. 6 - 12	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Fridag
Ændring					Kl. 12 – 20

Inddragelse af planlagt frihed

De arbejdsfrie dage i den varslede tjenesteplan:

- fridage
- søgnehelligdagsfridag
- frihedsperioder i henhold til tjenesteplanen (dage, hvor der ikke er planlagt tjeneste)

kan ændres/flyttes med et varsel på mindst 4 uger.

Hvis gravermedhjælperen med kortere varsel end 4 uger bliver tilkaldt til at arbejde på en dag, hvor der er planlagt en arbejdsfri dag, skal tjenesten honoreres efter reglerne overarbejde, dog for mindst 6 timer.

Det gælder, uanset om gravermedhjælperen er fuldtids- eller deltidsansat.

Ovenstående gælder ikke, hvis gravermedhjælperen selv anmoder om ændring/flytning af en arbejdsfri dag.

Eksempel 1

Ændringen medfører, at gravermedhjælperen arbejder om lørdagen fra kl. 7.00 til kl. 15.00, hvor der er planlagt fridag.

Hvis inddragelsen af fridagen er varslet med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenestens 8 timer efter reglerne om overarbejde.

Det bemærkes, at der ikke gives anden frihed ved inddragelse af en fridag.

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
<i>Planlagt</i>	Kl. 6 - 14	Kl. 6 - 12	Kl. 7 - 14	Kl. 7 - 15	Kl. 7 - 15	Fridag	Fridag
<i>Ændring</i>						Kl. 7 - 15	

Eksempel 2

Ændringen medfører, at gravermedhjælperen arbejder torsdag fra kl. 9.00 til kl. 13.00, hvor der er en planlagt fridag.

Hvis inddragelsen af fridagen er varslet med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten med 6 timer, da 6 timer er mindste betalingen for inddragelse af en planlagt fridag. Tjenesten honoreres efter reglerne om overarbejde.

Det bemærkes, at der ikke gives anden frihed ved inddragelse af en fridag.

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
<i>Planlagt</i>	Kl. 6 - 14	Kl. 6 - 12	Kl. 7 - 14	SH-fridag	Kl. 7 - 15	Fridag	Fridag
<i>Ændring</i>				Kl. 9 - 13			

Tilkald uden for normal arbejdstid

Tilkaldes gravermedhjælperen efter at have forladt arbejdspladsen, ydes betaling for de præsterede timer, dog mindst for 3 timer.

Opgørelse af arbejdstiden

Når normperioden (kalendermåneden) er slut, skal den faktiske præsterede arbejdstid opgøres, som beskrevet i overenskomstens § 25, stk. 2.

De faktiske præsterede timer sammenholdes med den planlagte arbejdstid, der fremgår af tjenesteplanen. Derefter beregnes eventuelt merarbejde og overarbejde.

Opgørelsen udleveres til gravermedhjælperen.

Medarbejderrepræsentanter, der deltager i menighedsrådsmøder udenfor den planlagte arbejdstid i forhold til tjenesteplanen, godtgøres med normal timeløn, eller afspadsering time for time. Disse timer fratrækkes inden beregning af overarbejde.

Varsling af forlænget tjeneste

Er der behov for at forlænge den planlagte tjeneste, skal dette varsles senest dagen før.

Afgives der ikke rettidigt varsel og strækker forlængelsen af tjenesten sig udover en time, skal der betales et tillæg på 9,70 kr. pr. time, som forlængelsen udgør.

Vær opmærksom på, at forlængelse af tjenesten kan medføre overarbejde eller merarbejde.

Opgørelse af overarbejde og merarbejde

Overarbejde er den præsterede arbejdstid, der overstiger arbejdstiden for normperioden for fuldtidsbeskæftigelse (37 timer pr. uge) opgjort pr. kalendermåned (Overenskomstens § 26, stk. 2).

Merarbejde er de timer, der ikke overstiger normperioden for fuldtidsbeskæftigede (37 timer pr. uge) opgjort pr. kalendermåned, men som overstiger timetallet for en deltidsstilling. (Overenskomstens § 26, stk. 3).

Overarbejde og merarbejde opgøres pr. måned, når den præsterede arbejdstid opgøres.

Det beregnede overarbejde og/eller merarbejde afrundes pr. måned opad til nærmeste ½ time.

Overarbejde honoreres med afspadsring + 50% eller timeløn + 50% for de opgjorte overarbejdstimer.

Merarbejde honoreres med afspadsring eller timeløn for de opgjorte merarbejdstimer.

Opgørelse af overarbejde for fuldtidsansatte

Præsterede timer for kalendermåneden
- normtimer for kalendermåneden
<hr/>
= Overskydende timer (overarbejde)

Overskydende timer (overarbejde) honoreres efter reglerne som overarbejde i overenskomstens § 26, stk. 2.

Opgørelse af merarbejde og overarbejde for deltidsansatte

Præsterede timer i kalendermåneden

- normtimer for den deltidsansatte for kalendermåneden

= Overskydende timer til beregning af merarbejde og overarbejde

Beregning af overarbejde:

Præsterede timer i kalendermåneden

- normtimer for en fuldtidsansat for kalendermåneden

= Overarbejdstimer

Beregning af merarbejde:

Præsterede timer i kalendermåneden

- overarbejdstimer for kalendermåneden

- normtimer for deltid for kalendermåneden

= Merarbejdstimer

Overarbejdstimer honoreres efter reglerne om overarbejde i overenskomstens § 26, stk. 2 og merarbejdstimer honoreres efter reglerne om merarbejde i overenskomstens § 26, stk. 3.

Eksempel 1 - Normtidsopgørelse for april måned 2025 - fuldtid

Gravermedhjælper ansat til 37 timer pr. uge i en 5 dages uge

Præsterede timer	145,00
Normtimer	-141,00
Overarbejdstimer til betaling eller afspadsering	4,00

Eksempel 2 - Normtidsopgørelse for april måned 2025 – deltid med overarbejde

Gravermedhjælper ansat til 20 timer pr. uge i en 5 dages uge

Præsterede timer	145,00
- Normtimer	-76,00
Overskydende timer	69,00

Overarbejde

Præsterede timer	145,00
- normtimer for fuldtidsansat	-141,00
Overarbejdstimer til betaling eller afspadsering	4,00

Merarbejde

Præsterede timer	145,00
- Overarbejdstimer	-4,00
- Normtimer for deltid	-76,00
Merarbejdstimer til betaling eller afspadsering	65,00

Eksempel 3 - Normtidsopgørelse for april måned 2025 – deltid uden overarbejde

Gravermedhjælper ansat til 20 timer pr. uge i en 5 dages uge

Præsterede timer	141,00
- Normtimer	-76,00
Overskydende timer	65,00

Overarbejde

Præsterede timer	141,00
- normtimer for fuldtidsansat	-141,00
Overarbejdstimer til betaling eller afspadsering	0,00

Merarbejde

Præsterede timer	141,00
- Overarbejdstimer	-0,00
- Normtimer for deltid	-76,00
Merarbejdstimer til betaling eller afspadsering	65,00

Afspadsering

Afspadseringstimer er arbejdstimer i tjenesteplanen, der bliver til frihed.

Afspadsering af overarbejde og merarbejde skal ske senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb.

Det betyder, at afspadsering, der er optjent i normperioden maj måned 2025 senest skal være planlagt afspadseret med udgangen af august måned 2025.

Er overarbejdet/merarbejdet ikke afspadseret inden for 3 måneders fristen, skal der ske betaling ved den følgende lønudbetaling.

Gravermedhjælperen og menighedsrådet kan aftale at udskyde fristen op til et år. Dette giver mulighed for at placere afspadsering i vinterhjemsendelsesperioden, hvilket betyder, at denne bliver kortere.

Varsling af afspadsering

Det er en forudsætning for at planlægge afspadsering i tjenesteplanen, at der er timer i afspadseringssaldoen.

Menighedsrådet kan placere løbende afspadsering i tjenesteplanen. Det betyder, at afspadseringen er planlagt og varslet samtidig med at tjenesteplanen udleveres.

Når tjenesteplanen er udleveret, kan menighedsrådet derudover varsle afspadsering med mindst 4 døgn.

Varsling af afspadsering skal ske i arbejdstiden på samme måde som for ændring af den planlagte tjeneste.

Afvikling af afspadsering

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

Bliver gravermedhjælperen syg på en planlagt afspadseringsdag, anses afspadseringen ikke for at være afholdt.

Aflysning af afspadsering

Aflyses afspadsering med mindre end 4 døgn varsel betales tjenesten efter reglerne for overarbejde.

Det betyder, at tjenesten betales med afspadsering + 50% eller timelønnen + 50% for de præsterede timer.

Eksempel 1 - der honoreres med afspadsering:

Afspadseringssaldo	12 timer
Pålagt tjeneste	+ 4 timer
Overarbejdstillæg (50% x 4 timer)	+ 2 timer
Afspadseringssaldo efter planlagt afspadsering er aflyst	18 timer

Eksempel 2 - der honoreres med betaling:

Afspadseringssaldo	12 timer
Afspadseringssaldo efter planlagt afspadsering er aflyst	12 timer

Pålagt tjeneste	4 timer
Overarbejdstillæg (50% x 4 timer)	+ 2 timer
I alt til udbetaling	6 timer

Opsparing af frihed

Gravemedhjælperen følger den til enhver tid gældende aftale om opsparing af frihed indgået mellem Finansministeriet og CFU med de ændringer, der fremgår af bilag 3 til overenskomsten.

Ferie

Månedslønnede gravermedhjælperen følger reglerne i ferieaftalen og ferieloven omkring planlægning og afholdelse af ferie.

Timetallet i normperioden ændres ikke under ferie.

Ferie holdes med 5 dage om ugen, eller 6 dage ved en 6-dages arbejdsuge og på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Ferie kan ikke afholdes på det ugentlige fridøgn, søgnehellidage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.

Gravermedhjælperen har mulighed for at overføre op til fem feriedage efter gensidig aftale, når ferieafholdelsesperioden udløber med udgangen af december måned.

Er gravermedhjælperen varigt ansat med vinterhjemsendelse, kan der ikke afvikles ferie i vinterhjemsendelsesperioden, medmindre vinterhjemsendelsesperioden afkortes eller afbrydes.

Afholdelse af ferie uden løn

For gravermedhjælpere, der holder ikke-optjent ferie eller ferie optjent hos en anden ansættelsesmyndighed, foretages et lønfradrag.

Der er forskel på lønfradraget i forhold til om gravermedhjælperen arbejder i en 5-dages uge eller en 6-dages uge.

Arbejder gravermedhjælperen i en 5-dages uge er lønfradraget på 7,4/1924 af årslønnen pr. feriedag.

Arbejder gravermedhjælperen i en 6-dages uge er lønfradraget på 6,17/1924 af årslønnen pr. feriedag.

For deltidsansatte reduceres fradraget forholdsmæssigt.

Opsigelser og afsked

Opsigelsesvarsler

Opsigelsesvarslene fremgår af overenskomstens § 39.

Der er forskellige opsigelsesbestemmelser og opsigelsesvarsler for månedslønnede og timelønnede gravermedhjælpere.

Forhandlingsregler

Den nye overenskomst samler alle bestemmelser omkring forhandlingsregler i et kapitel.

Lønforhandlingsprocedure

Regler for lønforhandlinger fremgår af § 41. Her er reglerne uændrede.

Det er vigtigt at understrege, at menighedsrådene forud for forhandlingerne, skal iværksætte en proces i menighedsrådet med hensyn til at drøfte, hvilke principper/kriterier, menighedsrådet vil opstille som grundlag for ydelse af tillæg.

Kriterierne skal også ses i sammenhæng med de mål, som menighedsrådet opsætter for medarbejderne. Kriterierne skal bekendtgøres for medarbejderne.

Forhandlingens resultat skal fremgå af et skriftligt referat, som menighedsrådet skal udarbejde.

Decentrale arbejdstidsaftaler

Decentrale arbejdstidsaftaler skal forhandles med den lokale afdeling af 3F.

Decentrale arbejdstidsaftaler kan fravige eller supplere arbejdstidsreglerne i overenskomsten, dog inden for reglerne i arbejdsmiljølovgivningen mv.

Der findes forskellige former for decentrale arbejdstidsaftaler, f.eks.

- Rådighedsvagt
- Rådighedsforpligtigelse i forbindelse med vikariering for graveren
- Flekstidsaftaler
- Fordeling af arbejdstid

Med henblik på at etablere helårsansættelse eller gøre vinterhjemsendelsesperioden kortere, er det muligt at indgå en decentral arbejdstidsaftale med den lokale 3F afdeling, der tager højde for en planlagt opsparing af timer eller af afspadsering mv.

Disse aftaler kan udbygge eller supplere aftalemulighederne i § 27 om afspadsering og § 28 om opsparing af frihed.

Forhandlingsprocedure ved afsked og bortvisning

Reglerne for forhandlingsproceduren fremgår af overenskomstens § 43.

Forhandlingsprocedure ved lokale uenigheder

I § 44 er forhandlingsproceduren for lokale uenigheder beskrevet.

En lokal uenighed er, hvis menighedsrådet og den lokale afdeling af 3F ikke er enige om forståelsen eller anvendelse af overenskomsten og tilhørende bilag.

Forhandlingsproceduren for lokale uenigheder, danner baggrund for efterfølgende drøftelse mellem overenskomstens parter.

I den forbindelse er det vigtigt, at de lokale parter udarbejder skriftlige referater, der nøje beskriver uenigheden.

By-, Land- og Kirkeministeriet, 6. februar 2025.

Bilag 1 - Beregning af normtimer pr. måned for gravermedhjælpere ansat på landsbykirkegårde

Eksempel 1: Beregning af normtimer for norperioden 1. maj – 31. maj 2025 for fuldtidsansat, der ansættes den 5. maj 2025 (5-dages uge)

Antal kalenderdage	27	Dage
Antal lørdage (udfyldes ikke ved 6-dages arbejdsuge)	- 4	Dage
Antal søndage	- 3	Dage
Antal arbejdsdage	20	Dage

Ugentlig arbejdstid i ansættelsesbrev	37,00	timer pr. uge
Vælg antal arbejdsdage pr. arbejdsuge	5,00	Arbejdsdage
Antal søgnehellidage i normperioden	1,00	SH-dage

Gennemsnitlig daglig arbejdstid	7,40	timer pr. dag
--	------	----------------------

	Dage	Normtimer
Arbejdsdage i normperioden	20,00	148,00
Søgnehellidage	1,00	-7,40
Normtimer for kalendermåneden		140,60
Afrundet normtimer for kalendermåneden		141,00
Afrundet løntimer for kalendermåneden		141,00

Månedslønnen beregnes i forhold til 141,00 timer, som også anvendes til at planlægge arbejdstiden på de enkelte arbejdsdage

Eksempel 2: Beregning af normtimer for norperioden 1. maj – 31. maj 2025 for deltidsansat, der ansættes den 5. maj 2025 (6-dages uge)

Antal kalenderdage	27	Dage
Antal lørdage (udfyldes ikke ved 6-dages arbejdsuge)		Dage
Antal søndage	- 3	Dage
Antal arbejdsdage	24	Dage

Ugentlig arbejdstid i ansættelsesbrev	20,00	timer pr. uge
Vælg antal arbejdsdage pr. arbejdsuge	6,00	Arbejdsdage
Antal søgnehellidage i normperioden	1,00	SH-dage

Gennemsnitlig daglig arbejdstid	3,33	timer pr. dag
--	------	----------------------

	Dage	Normtimer
Arbejdsdage i normperioden	24,00	80,00
Søgnehellidage	1,00	-3,33
Normtimer for kalendermåneden		76,67
Afrundet normtimer for kalendermåneden		77,00
Afrundet løntimer for kalendermåneden		77,00

Månedslønnen beregnes i forhold til 77,00 timer, som også anvendes til at planlægge arbejdstiden på de enkelte arbejdsdage

Eksempel 3: Beregning af normtimer for norperioden 1. december – 31. december 2025 for fuldtidsansat, der fratræder 12. december 2025 (5-dages uge)

Antal kalenderdage	12	dage
Antal lørdage (<i>udfyldes ikke ved 6-dages arbejdsuge</i>)	- 1	dage
Antal søndage	- 1	dage
Antal arbejdsdage	10	dage

Ugentlig arbejdstid i ansættelsesbrev	37,00	timer pr. uge
Vælg antal arbejdsdage pr. arbejdsuge	5,00	arbejdsdage
Antal søgnehellidage i normperioden	0,00	SH-dage

Gennemsnitlig daglig arbejdstid	7,40	timer pr. dag
--	-------------	----------------------

	Dage	Normtimer
Arbejdsdage i normperioden	10,00	74,00
Søgnehellidage	0,00	0,00
Normtimer for kalendermåneden		74,00
Afrundet normtimer for kalendermåneden		74,00
Afrundet løntimer for kalendermåneden		74,00

Månedslønnen beregnes i forhold til 74,00 timer, som også anvendes til at planlægge arbejdstiden på de enkelte arbejdsdage

Eksempel 4: Beregning af normtimer for norperioden 1. december – 31. december 2025 for deltidsansat, der fratræder 12. december 2025 (6-dages uge)

Antal kalenderdage	12	dage
Antal lørdage (<i>udfyldes ikke ved 6-dages arbejdsuge</i>)		dage
Antal søndage	- 1	dage
Antal arbejdsdage	11	dage

Ugentlig arbejdstid i ansættelsesbrev	20,00	timer pr. uge
Vælg antal arbejdsdage pr. arbejdsuge	6,00	arbejdsdage
Antal søgnehellidage i normperioden	0,00	SH-dage

Gennemsnitlig daglig arbejdstid	3,33	timer pr. dag
--	-------------	----------------------

	Dage	Normtimer
Arbejdsdage i normperioden	11,00	33,33
Søgnehellidage	0,00	0,00
Normtimer for kalendermåneden		33,33
Afrundet normtimer for kalendermåneden		33,33
Afrundet løntimer for kalendermåneden		33,50

Månedslønnen beregnes i forhold til 33,50 timer, som også anvendes til at planlægge arbejdstiden på de enkelte arbejdsdage

Bilag 2 - Kompetenceudvikling af gravermedhjælpere

[Cirkulære om medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling for kirke- og kirkegårdsfunktionærer m.v.](#) af 30. september 2010, indeholder en orientering om reglerne om strategisk og systematisk kompetenceudvikling.

Aftalen indebærer, at der på den enkelte kirkelige arbejdsplads skal holdes årlige medarbejderudviklingssamtaler og foretages strategisk og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

Menighedsrådet skal søge at sikre de bedste rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og den ansatte skal arbejde på at nå de beskrevne udviklingsmål.

Ved medarbejderudviklingssamtalerne skal der opstilles konkrete udviklingsmål for den enkelte. Udviklingsmålene skal fastsættes i enighed og nedskrives. Ved samtalen skal der tillige følges op på tidligere aftalte udviklingsmål.

Nedenfor er en oversigt over de relevante erhvervsuddannelser og AMU-kurser for gravermedhjælpere, samt hvor der kan søges om tilskud til uddannelser eller kurser.

For at sikre kompetenceudvikling af gravermedhjælperen, opfordres både menighedsråd og gravermedhjælpere til at søge hjælp og vejledning om planlægning og igangsætning af efter- og videreuddannelse, kompetenceudvikling og Den Statslige Kompetencefond.

Hjælp og vejledning kan blandt andet ske ved henvendelse til den lokale 3F afdeling, stifterne eller Landsforeningen af Menighedsråd.

Den statslige Kompetencefond

Parterne skal gøre opmærksom på muligheden for at søge tilskud til uddannelse via **Den Statslige Kompetencefond**.

På hjemmeside er en guide, der viser, hvordan menighedsrådet kan søge midler fra fonden.

Benyt linket: [Bliv klar til at søge Den Statslige Kompetencefond \(kompetenceudvikling.dk\)](#)

Inspiration til efter- og videreuddannelse

Både faglærte og ufaglærte gravermedhjælpere og menighedsrådet kan søge inspiration i f.eks. AMU-kurser.

De AMU-kurser, der henvender sig til gartner og kirkegårdsansatte er samlet på hjemmesiden www.voksenuddannelse.dk.

Den nemmeste måde at finde AMU-kurser på hjemmesiden er:

- Vælg "Søg AMU kurser" på forsiden
- Vælg derefter i venstre side "Mejeri -og jordbrugets efteruddannelsesudvalg"
- Vælg igen i venstre side "Etablering og pleje af grønne områder"

Dette giver en visning af de tilgængelige kurser inden for anlægsgartnerbranchen.

Dette gælder både kurser for ufaglærte og faglærte anlægsgartnere (gravermedhjælpere).

Når menighedsrådet eller gravermedhjælperen har fundet et relevant AMU-kursus, er der mulighed for at læse mere om kurset, tilskudsmuligheder, hvor i landet kurset udbydes eller gå direkte til tilmelding.

Gravermedhjælpere kan ved at logge ind få en oversigt over tidligere gennemførte AMU-kurser, samt de kurser gravermedhjælperen er tilmeldt enten via en skole, sig selv, eller menighedsrådet.

De grønne skoler

Her er link til de skoler, der udbyder AMU-kurser indenfor det grønne område:

- [Sandmosen, AMU Nordjylland](#)
- [Beder – Jordbrugets Uddannelsescenter](#)
- [Mercantec Viborg](#)
- [AMU-Syd](#)
- [AMU-Fyn](#)
- [ZBC Slagelse](#)
- [Vilvorde, Roskilde tekniske skole](#)
- [Kold College](#)

Bilag 3 – Beregning af SH-godtgørelse

Eksempel 1:

Varig ansat med vinterhjemsendelse i 4 hele måneder

2026	Beskæftigelse	Søgnehelligdage	SH-dage med fast løn	SH-dage uden fast løn	SH-godtgørelse pr. SH-dag	SH-godtgørelse i alt pr. måned
Januar	Hjemsendt	Nytårsdag (1. januar)		1	0,44%	0,44%
Februar	Hjemsendt					
Marts	Hjemsendt					
April	I arbejde	Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag	3			
Maj	I arbejde	Kr. Himmelfart, 2. pinsedag	2			
Juni	I arbejde					
Juli	I arbejde					
August	I arbejde					
September	I arbejde					
Oktober	I arbejde					
November	I arbejde					
December	Hjemsendt	1. og 2. juledag		2	0,44%	0,88%
I alt			5	3		1,32%

Ved udgangen af januar 2027 udbetales SH-godtgørelse på 1,32% af den ferieberettigede løn for hele 2026

Eksempel 2:

Varig ansat med vinterhjemsendelse i fra 1. januar - 7. april 2026 og 1. december - 31. december 2026

2026	Beskæftigelse	Søgnehelligdage	SH-dage med fast løn	SH-dage uden fast løn	SH-godtgørelse pr. SH-dag	SH-godtgørelse i alt pr. måned
Januar	Hjemsendt	Nytårsdag (1. januar)		1	0,44%	0,44%
Februar	Hjemsendt					
Marts	Hjemsendt					
April	Hjemsendt/ I arbejde	Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag		3	0,44%	1,32%
Maj	I arbejde	Kr. Himmelfart, 2. pinsedag	2	0		
Juni	I arbejde					
Juli	I arbejde					
August	I arbejde					
September	I arbejde					
Oktober	I arbejde					
November	I arbejde					
December	Hjemsendt	1. og 2. juledag		2	0,44%	0,88%
I alt			2	6		2,64%

Ved udgangen af januar 2027 udbetales SH-godtgørelse på 2,64% af den ferieberettigede løn for hele 2026

Bilag 4 - Eksempler på tjenesteplaner

Eksempel 1:

Ugentlig arbejdstid i henhold til ansættelsesbrev: 37,00 timer.
Arbejdstidens planlægges i en 5 dages uge.

Normtimer til brug for tjenesteplanlægning for maj måned 2025 udgør 155,50 timer

		Planlagt tjeneste			
Uge nr.	Maj 2025	Tjeneste type	Start	Slut	Timer
18	T 1	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
	F 2	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
	L 3	Fridag			
	S 4	Fridag			
19	M 5	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
	T 6	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
	O 7	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
	T 8	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
	F 9	Fridag			
	L 10	Fridag			
	S 11	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
	M 12	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
20	T 13	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
	O 14	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
	T 15	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
	F 16	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
	L 17	Fridag			
	S 18	Fridag			
	M 19	Arbejdsdag	7.00	15.00	8,00
	T 20	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
21	O 21	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
	T 22	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
	F 23	Arbejdsdag	7.00	13.00	6,00
	L 24	Fridag			0,00
	S 25	Fridag			0,00
	M 26	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
	T 27	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
	O 29	Arbejdsdag	7.00	14.00	7,00
22	T 29	Kristi Himmelfartsdag Fridag			0,00
	F 30	Arbejdsdag	7.00	14.30	7,50
	L 31	Fridag			0,00
	Total for planlagte timer				

Eksempel 2

Ugentlig arbejdstid i henhold til ansættelsesbrev: 30,00 timer.
Arbejdstidens planlægges i en 6 dages uge.

Normtimer til brug for tjenesteplanlægning for maj måned 2025 udgør 130,00 timer

		Planlagt tjeneste				
Uge nr.	Maj 2025		Tjeneste type	Start	Slut	Timer
18	T 1		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	F 2		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	L 3		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	S 4		Fridag			
19	M 5		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	T 6		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	O 7		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	T 8		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	F 9		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	L 10		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	S 11		Fridag			
20	M 12		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	T 13		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	O 14		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	T 15		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	F 16		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	L 17		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	S 18		Fridag			
	21	M 19		Arbejdsdag	7.00	12.00
T 20			Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
O 21			Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
T 22			Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
F 23			Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
L 24			Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
S 25			Fridag			0,00
22	M 26		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	T 27		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	O 29		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	T 29	Kristi Himmelfartsdag	Fridag			0,00
	F 30		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
	L 31		Arbejdsdag	7.00	12.00	5,00
		Total for planlagte timer				130,00